

ГАП анализа на Национална стратегија за млади





Enhanced involvement of Civil Society in the EU Integration Period”



Ref. EuropeAid/138660/ID/ACT/MK

The European Union's Instrument for Pre-accession Assistance – IPA
National Programme for Transition Assistance and Institutional Building 2013

ГАП АНАЛИЗА НА НАЦИОНАЛНА СТРАТЕГИЈА ЗА МЛАДИ 2016-2025

ИЗДАВАЧ:

Здружение на граѓани ЕКО ЛОГИК

Ул. Митрополит Т. Гологанов 72-1/2

1000 Скопје, Р. Македонија

Веб страна: www.ecologic.mk

Фејсбук профил: www.facebook.com/EcoLogic.mk

Електронска пошта: ecologic.mk@gmail.com

ЗА ИЗДАВАЧОТ:

Никола Нешкоски

Подготвила:

Јулија Шундовска

Соработници:

Маја Митевска

Никола Нешкоски

ТЕХНИЧКА ПОДГОТОВКА И ЛЕКТУРА:

Маја Митевска

Скопје, 2019 година

Оваа публикација е дел од проектот “Инклузивен пазар на труд за одржлив развој на заедницата”, спроведуван од страна на здруженијата Еко Логик и Хуманост, финансиран од Европската Унија преку Секторот за централно финансирање и склучување на договори (ЦФЦД) при Министерството за финансии на Република Македонија, во рамки на Инструментот за претпристапна помош на Европската Унија.

Проектот е финансиран од Европската унија



Проектот го имплементираат Здружение
Еко Логик и Здружение Хуманост





Enhanced involvement of Civil Society in the EU Integration
Period”



Ref. EuropeAid/138660/ID/ACT/MK

The European Union's Instrument for Pre-accession Assistance – IPA
National Programme for Transition Assistance and Institutional Building 2013

ГАП АНАЛИЗА НА НАЦИОНАЛНА СТРАТЕГИЈА ЗА МЛАДИ

Проектот е финасиран од Европската унија



Проектот го имплементираат Здружение
Еко Логик и Здружение Хуманост





Содржина

1. ВОВЕД.....	4
1. 1. Цели на анализата.....	5
Генерална цел:	5
2. Методологија.....	5
3. Проект “Инклузивен пазар на труд за одржлив развој на заедницата”	7
3.1 Опис на проектот.....	7
4. „Млади “ - младински сектор во Република Македонија	8
4.1 Дефиниција.....	8
4.2. Младинскиот сектор во Република Македонија.....	10
4.3. Младите „низ бројки“ во Република Македонија-клучни и релевантни социодемографски податоци за младите во РМ	11
4.3.1 . Социодемографски податоци	11
4.3. 2. Вработени и невработени млади во бројки	13
4.3.1 Невработеноста на младите.....	15
4.5 Помош пред вработување.....	18
Мерки за вработување	18
4.5.2 Активни мерки за вработување и помош пред вработување 2017/2018	20
4.6 Образовниот систем во Република Македонија	20
4.7 Младите и образованието.....	22
5. НАЦИОНАЛНА СТРАТЕГИЈА ЗА МЛАДИ 2016- 2025.....	24
5.1 Анализа на тематска област: Вработување и поддршка пред вработување за период 2016-2017 година	25
5.2 Заклучок за тематска област „Вработување и помош при вработување“	51
5.3 Анализа на тематска област: Образование за период 2016-2017 година	53
5.4 Заклучок за тематска област “Образование”	59
6. Заклучок	60
Користена литература и документи	65





1. ВОВЕД

Идејата за оваа анализа на состојбата на потребите на младите во Република Македонија (РМ) е создадена како дел од проектните активности во рамките на реализацијата на проектот “Инклузивен пазар на труд за одржлив развој на заедницата”¹. Проектот се однесува на две различни професии преку создавање на две нови програми за стручно образование и обука, и ќе надолжни една постоечка програма за стручно образование и обука со комбинирање на две компоненти, помош стари лица во домашни услови и одржливост во домовите. Темите кои се насочени во акцијата се наменети за истата целна група, млади невработени лица, машки и женски, вклучувајќи и млади луѓе од маргинализирани групи.

Почетна информативна матрица на оваа проектна активност е всушност анализата на Националната стратегија на млади (НСМ) 2016-2025² и нејзиниот ран импакт (2016-2017) во реализација на целите и резултатите. Со оглед на тоа дека Националната стратегија за млади 2016-2025 е документ со кој се прават важни системски и структурни промени во едно општество значајно е да се нагласи дека истата се надоврзува на последната Национална стратегија за млади 2005-2015. Одредени сегменти и позитивни резултати со оваа стратегија се продлабочуваат и се додаваат дополнителни содржини кои се релевантни во подрачјата карактеристични за потребите на младите во современите општества, но секако пред се усогласувајќи ги реалните и постојните проблеми кои ги имаше во имплементацијата на стратегијата од 2005-2015.

Основниот мотив на оваа Анализа е да се согледа реалната „имплементација“ на активностите и мерките кои се превземаат од сите релевантни чинители назначени во стратегијата за млади 2016-2025 и тоа во текот на една година (2016-2017).

Овој документ ќе се осврне на анализата на две од осумте подрачја и тоа: **„Вработување и поддршка пред вработување“** и **„Образование“** и на дел од мерките кои се опфатени во нив и се комплементарни со целите на самиот проект.

Оваа анализа се состои од следните делови:

- Вовед во кој се обработуваат целите и значаењето на анализата
- Методологијата која е аплицирана во оваа анализа
- Кус опис на Здруженијата Еко Логик и Хуманост, имплементатори на проектот во рамките на кој се спроведува оваа анализа
- Младински сектор во РМ
- Кус опис на подрачјата „Вработување и помош при вработување“ и „Образование“ од Националната стратегија за млади на РМ

¹Здружението на граѓани “Еко Логик” и здружението “Хуманост” во период од 18 месеци, почнувајќи од 19-ти декември започнаа со спроведување на проектот “Инклузивен пазар на труд за одржлив развој на заедницата”, кој е финансиран од Европската Унија, преку Сектор за централно финансирање и склучување договори (ЦФЦД) при Министерството за финансии на Република Македонија.

²<http://www.sega.org.mk/web/images/NSM/2016/nsm%202016%20-%202025.pdf>





- „Сегашна ситуација“ во анализата се однесува на дел од минатите акции и активностите како и сегашната ситуација во имплементацијата на некои од мерките НСМ во подрачјата „Образование“ и „Вработување и поддршка пред вработување“.

1. 1. Цели на анализата

Генерална цел:

Оваа цел на анализата е комплементарна со генералната цел на самиот проект “Инклузивен пазар на труд за одржлив развој на заедницата“ :

- Помагање и подобрување на процесот на имплементација на стратегијата за млади за поефикасни државни и други институции во спроведување на политиките кои се поврзани со невработеност на млади, социјални услуги и претпримеништво, и давање на насоки за нивно доближување кон тековни сродни ЕУ насоки и политики, преку остварување на клучен дијалог со политички актери, граѓански организации, бизнис заедница и други.

Специфични цели се:

- Да се анализираат одредени цели и мерки во специфичните подрачја (Образование и Вработување и поддршка пред вработување) и да се утврди што недостасува (gap) и како да се подобри реалната имплементација на стратегијата;
- Да се овозможи континуирана евалуација на мерките за имплементација;
- Да се редифинираат нови потреби и соодветно на тоа мерки кои би придонеле кон поуспешна реализација на резултатите;
- Да се утврдат недостатоците во постојната интерсекторската комуникација со цел да се унапреди истата;
- Да се изнајдат механизми за споделување на информации меѓу секторите за овозможување на подобри услуги на младите;
- Да се унапреди јавната свест за значајноста и силата на младите како носечки двигател за целосен општествен развој.

2.Методологија

Анализата пред сè се потпира во најголем дел на информациите добиени со компјутерско пребарување на веб страници и други документи на најразлични институции, меѓународни и национални организации, агенции, невладини организации кои што ги содржат најновите податоци во однос на политиките, законите, програмите и мерките кои се превземаат за имплементација на Националната стратегија на млади во РМ 2016-2025.

Оваа анализа се однесува само на периодот 2016-2017 и има за цел да помогне во успешноста на имплементирање на мерките за да се постигнат посакуваните резултати. Од моментот кога беа договорени барањата на проектните имплементатори беа и дефинирани чекорите односно методологијата на анализата и беше донесена концептуална рамка за видот на анализата.





Enhanced involvement of Civil Society in the EU Integration Period”



Ref. EuropeAid/138660/ID/ACT/MK

The European Union's Instrument for Pre-accession Assistance – IPA
National Programme for Transition Assistance and Institutional Building 2013

Беа пребарани следниве бази на податоци: Social Science Search, 1st Global Forum on Youth Policies, BalkanIdea и многу други. Истотака беа пребарувани и официјалните податоци страниците на сите министерства во Република Македонија, како и тие на Светска Банка, СЗО, УНИЦЕФ, УНЕСКО, УНИФЕМ, и Советот на Европа, Британски совет, веб портали на невладини организации и релевантни институции.

Во анализата беа вклучени документи кои беа избрани според одредени критериуми за пребарување на овие области. Критериумот кој се однесува на временската рамка ги вклучува најновите достапни документи. Овој модел на анализа се базира на дескриптивна и фактичка документираниост на податоците во врска со првите индикатори кои можат да се увидат при имплементацијата на НСМ 2016-2025 и тоа се основните концептуалните рамки применети во оваа анализа.

Ова е всушност квалитативна анализа според модел кај вклучува повеќе нивоа и најдобро се разбира по пат на анализирање на интеракцијата на разновидните фактори и нивните различни нивоа на влијание. Специфичниот аспект на оваа анализа е да биде достапна и разбирлива при што тежнее да обезбеди поголема целна група и јавно да биде застапена. Јавно - социјалниот пристап има за цел да обезбеди максимална придобивка за најголем број луѓе и како пристап подразбира мултидисциплинарност. Тоа значи постојана вклученост на сите чинители во процесот на имплементација.

Методологијата на оваа анализа се однесува на проценка на сегашната ситуација (2016-2017) и се однесува на анализа на четири клучни аспекти и тоа:

- а. Јавноста со посебен акцент на анализа на перцепцијата на граѓанските организации;
- б. Државата или анализа на мерките и соодветните активности кои одговорните институции од државата ги превземаат во врска со имплементацијата на стратегијата;
- в. Проектите кои се спроведуваат и се во функција на имплементација на дел од мерките кои ги има во стратегијата за млади;
- г. Фокус групи или анализа на работата на некои оперативни активности преку формирање на фокус групи кои се создаваат или од страна на владините институции во рамките на соодветни истражувања или фокус групи кои се формирани во рамките на некои проекти да покажат некои податоци кои се однесуваат на потпомагање во реализацијата на некои од целите на НСМ.

Во однос на опфатеност оваа анализа ќе се фокусира на периодот од 2016-2017 година и ги разгледува првичните резултати на некои од мерките и целите кои се спроведуваат во областите Вработување и поддршка пред вработување и Образование.

Во поглед на пристапот и имајќи ја во предвид временската ограниченост како и можноста за согледување на реалниот импакт на мерките за кус период во кој се реализира, оваа анализа ќе биде вид на сумативна евалуација која ги анализира крајните резултати на процесот во зададениот временски интервал од анализата, односно постигнувањата. Основната идеја е да се поттикне перманентно и меѓусекторско како и јавно следење на имплементацијата на НСМ 2016-2025.

Проектот е финасиран од Европската унија

Проектот го имплементираат Здружение
Еко Логик и Здружение Хуманост





3. Проект “Инклузивен пазар на труд за одржлив развој на заедницата”

Здружението на граѓани “Еко Логик” и здружението “Хуманост” во период од 18 месеци, почнувајќи од 19-ти декември 2017 година започнаа со спроведување на проектот “Инклузивен пазар на труд за одржлив развој на заедницата”, кој е финансиран од Европската Унија, преку Сектор за централно финансирање и склучување договори (ЦФЦД) при Министерството за финансии на Република Македонија.

3.1 Опис на проектот

Вонинституционалната социјална заштита и услуги за старите лица е важна тема во Европската Унија (ЕУ) (Стратегија за активно и здраво стареење), но и во Македонија. Во моментот во Македонија има слаб систем за вонинституционална социјална заштита и социјални услуги за стари лица. Освен тоа, луѓето што работат во овој сектор обично работат во таканаречената “сива економија”, што значи дека истите ниту учествувале во обуки за стручно оспособување ниту добиле соодветна потврда-сертификат за стекнати вештини и компетенции. Земајќи ја во предвид ситуацијата, постои потенцијал за зајакнување на социјалниот систем во врска со горенаведените теми и истовремено намалување на невработеноста кај младите, преку обезбедување на стручно образование и обука, воведување на социјално претприемништво и ревизија и подобрување на државните документи-стратегии кои се поврзани со проектот.

Од друга страна, енергетската ефикасност и одржливоста во домовите и приватните субјекти се тема на која многу малку индивидуи и субјекти обрнуваат внимание. Оваа тема е доста популарна, но исто така е многу потребна во Европската Унија, а професијата консултант за одржливост почнува да се појавува на пазарот, особено привлекувајќи го интересот на младите луѓе. Зелените работни места се иднината на општествата, или како целосно независни работни места кои се занимаваат само со прашања од животната средина, или како сегменти кои се воведуваат во различни професии. Сепак, во Македонија недостасуваат зелени работни места на пазарот и очигледно има голема потреба од истите. Сите единици на локалната самоуправа имаат поглавје во нивните стратешки документи кои јасно ја наведуваат потребата од интервенции во областа на заштитата на животната средина и зелената економија. Без соодветно подготвени и испорачани програми за стручно образование и обука во областите, како и без соодветно обучени и образовани поединци, овие сценарија за зачувување на животната средина најверојатно нема да се појават.

Во однос на официјалните државни податоци, невработеноста кај младите во Македонија е околу 47%, а младите луѓе ја напуштаат земјата поради нивната неможност да најдат работни места кои одговараат на нивниот профил. Со други зборови, младите се во ризик од сиромаштија и социјална исклученост што ги нарушува нивните основни човекови права. Државата преземаа дополнителни мерки за вработување на младите, но очекуваните резултати сè уште не се целосно постигнати, бидејќи не постои соодветна анализа на услогласеноста на потребите на пазарот на труд со вештини за работна сила и соодветно образование за младите.

„Како кандидат за членство во Европската унија, земјата треба да ги следи европските модели за намалување на невработеноста кај младите“, што е точно објаснето во Националната

Проектот е финансиран од Европската унија

Проектот го имплементираат Здружение
Еко Логик и Здружение Хуманост





стратегијата за вработување 2016-2020. Граѓанските организации секогаш имаат намера да ја следат ситуацијата, но во исто време и да предлагаат долгорочни решенија на проблемот преку развој на образовни програми, обуки и спроведување на кампањи за подигнување на граѓанската свест. Единиците на локалната самоуправа обично се интересираат за соработка со граѓанските организации, но не се секогаш подготвени директно да ангажираат млади луѓе за активно учество во подготовката на стратешките документи на локално ниво.

Самата акција е релевантна за секторите и областите наведени во повикот за предлози, преку придонес во развојот на соработка на граѓанските организации со локалните власти, бизнис секторот и креирање на нови можности за вработување на младите, сето тоа преку вмрежување и иницирање на клучни дијалози поврзани со реформите за интеграција во ЕУ. Проектот промовира еднакви можности и учество на ранливите групи во општеството, особено во однос на застапеноста и лесен пристап до вештини кои се во согласност со потребите на пазарот на труд. Дополнително, предложениот проект ќе ја зголеми свеста кај носителите на одлуки на локално ниво, во врска со вработувањето на младите преку социјално претприемништво, преку учество на активни национални мрежи на граѓански организации кои работат на полето на граѓанска мобилизација на многу важни социјални теми. Акцијата, исто така, вклучува активности за застапување во однос на набљудувањето на постоечката легислатива и предлагање подобрувања кои произлегуваат од најдобрите практики на ЕУ во соодветната област.

3.2 Имплементатори на проектот

Здружението на граѓани “Еко Логик” работи во полето на неформално образование, со акцент на темите екологија и одржлив развој. Организацијата има спроведено разни проекти преку кои деца, млади и возрасни се стекнале со дополнително знаење на горенаведените теми. Во горенаведениот проект “Еко Логик” е во улога на координатор организација.

Здружението “Хуманост” е пионер во Македонија во овозможувањето на нега на стари лица. Здружението “Хуманост” досега има реализирано голем број на проекти, како и подготвено две верифицирани програми за негуватели на стари лица. Здружението “Хуманост” е во улога на партнер организација.

Еко логик и Хуманост се организации кои во јуни 2017 година, добија старт ап грантови за отпочнување на социјалното претприемништо што и е дополнителна вредност за заложбите на двете организации за развој на социјалното претприемништо, развивање на нови профили за вработување на младите и долгорочно невработени лица.

4. „Млади “ - младински сектор во Република Македонија

4.1 Дефиниција

Како резултат на сложената и продолжена „младинска транзиција“, модерните и современи општества претпочитаат да не дефинираат кои се „младите“ воопшто³. Во научната литература

³Европска рамка за младински политики





Enhanced involvement of Civil Society in the EU Integration Period”



Ref. EuropeAid/138660/ID/ACT/MK

The European Union's Instrument for Pre-accession Assistance – IPA
National Programme for Transition Assistance and Institutional Building 2013

постојат повеќе дефиниции за тоа што се подразбира под поимот „млади“ во едно општество. Наједноставно и општо прифатено поимање за тоа кои се младите е таа која ги дефинира младите како личности според возраста и тоа од 15-29 години⁴. Младите (на возраст 15-29 години) во Македонија сочинуваат речиси една четвртина од целото население, или поточно 480.828 жители од вкупно 2.022.547⁵.

Под поимот „млади“ се опишува онаа фаза од животот помеѓу детството и зрелоста⁶.

Младоста претставува еден посебен животен период во кој освен биолошкото и психолошкото созревање се одвива и процесот на вклучувањето на младиот човек во општествената заедница. Во текот на тој животен циклус од младите се очекува да развијат вештини и способности за нивно активно вклучување во одредени улоги во сите области на општественото делување. Процесот на вклучување на поединецот во општеството по правило трае додека не се постигне одреден степен на социјална независност, одговорност и самостојност. Генерално е тешко да се одреди и разграничи возрастната граница на младоста затоа што постојат разлики во формалното одредување на овој животен период меѓу институциите на Обединетите нации⁷, Европската унија⁸ како и националните институции. Во светот постојат различни дефиниции на возрастните граници кои се однесуваат на младите и се смета дека ниеден животен период не поттикнува толку дискусии како овој животен циклус. Траењето на младоста е социјален феномен, а не е биолошки одредено. Во современиот свет образованието е клучниот фактор кој всушност „ја продолжува“ или „скратува“ младоста⁹. Младоста е „пократака“ кај оние млади кои пократко се вклучени во образовниот процес, додека оние млади кои подолго и постојано се наобразуваат нивната младост трае подолго¹⁰.

Во земјите во транзиција како што е Р.Македонија продолжената младост е најчесто принудна. Специфичноста на ситуацијата во Р.Македонија како што се: сиромаштијата, нискиот процент на вработеноста кај младите, нееднаквиот пристап до информации во сите единици на локална самоуправа и сите други предизвици со кои се соочуваат младите во Република Македонија во процесот на преод од детство во возрастни индивидуи бараат еден флексибилен приод¹¹.

⁴Светска здравствена организација

⁵Младинско организирање во Македонија“ Младински национален совет на Македонија

⁶An EU Strategy for Youth – Investing and Empowering, A renewed open method of coordination to address youth challenges and opportunities, 2009

⁷2037 (XX). Declaration on the Promotion Among Youth of the Ideals of Peace, Mutual Respect and Understanding Between Peoples

⁸Положај и потребе младих“ (Situation and needs of youth)-Еуробарометар (2011)

⁹Светска здравствена организација (СЗО)

¹⁰Национална стратегија за млади на Р. Србија

¹¹Студија за млади (ИСППИ - 2016/Скопје)

Проектот е финансиран од Европската унија



Проектот го имплементираат Здружение
Еко Логик и Здружение Хуманост





Во секој случај под поимот млади кои се од 15-29 год се подразбира една група на индивидуи која е доста хетерогена и која има доста различни развојни цели во различните периоди на младоста. Во однос на одредување на основниот критериум за одредувањето на возраста кај младите се издвојуваат повеќе подгрупи зависно од контекстот и потребите.

4.2. Младинскиот сектор во Република Македонија

Информации за степенот на вклученост на младите во Македонија може да се добијат од истражувањата спроведени во текот на минатите години и тоа од различни извори и истите не се секогаш коензистентни и комплементарни. Како што напоменавме, недостасува сеопфатна анализа на младите како категорија во Македонија, но спроведени се неколку истражувања во специфични области кои до одреден степен ги оцртуваат делумно перцепциите и ставовите на младите за клучните предизвици.

Според „Анализата на младинските трендови“ на коалиција СЕГА, иако половина од младите во последните неколку години биле вклучени во различни форми на неформално образование, изборот се сведува на курсеви за странски јазици и компјутери, затоа што овие форми го надополнуваат знаењето од формалното образование. Но, интересот за неформално образование за човекови права или сексуално и репродуктивно здравје укажува на тоа дека овие теми не се доволно застапени во формалното образование¹². Дополнително, според истражувањето на коалицијата СЕГА, најголем дел од младите (36,63%) сметаат дека треба “да се организираат и да бараат поголема вклученост”¹³ за да го зголемат своето учество во процесот на донесување на одлуки. Социјалниот капитал на македонскиот средношколец (МОФ и Реактор, 2010) укажува на голем степен на социјална исклученост на средношколците, од кои 62% никогаш до сега не биле ангажирани за решавањето на одреден проблем во својот град и 51,2 % од нив никогаш не волонтирале за време на школските денови. Дури 68,3% од средношколците сметаат дека ништо или малку можат да променат во општеството во кое растат, а 83,5 % од нив немаат посетено општинска институција¹⁹.

На ниво на високо образование, според истражувањето Студентите за себе, се забележува висок степен на неучество во студентски организации, каде 85% не членуваат во ниту една студентска организација и 79% од нив немаат гласано на студентски избори. 14 Охрабрувачки е тоа што Регистарот на студентски организации (МОФ, 2012) брои над 50 студентски организации и клубови на територијата на град Скопје, што укажува на диверзитетот на формите на организирање и потенцијалниот распон на интереси на студентите.

Еден од клучните предизвици кај младите во Македонија е високата стапка на невработеност која, според истражувањето Младите и пазарот на трудот (Реактор, 2011) изнесува 58.2%, што е речиси двојно од просечната стапка на невработеност во земјата, што придонесува кон доцното финансиско осамостојување на младите. Истражувањето укажува дека повеќе од една третина од вработените млади нашле вработување преку роднини и пријатели, а не

¹² Младински образовен форум, “Средношколско организирање и учество”, 2012, стр. 2.

¹³ Коалиција СЕГА

¹⁴ Младински образовен форум, “Средношколско организирање и учество”, 2012, Моф, 2012





поради факултетската диплома. Истражувањето укажува на дискриминација на пазарот на трудот на младите и фактот дека повеќе од половина од младите не се надеваат на регуларно вработување односно вработувањата во голема мера се со партиска припадност или преку роднински врски¹⁵ Младински образовен форум, “Капитулација, конфузија или отпор: Социјалниот капитал на македонските средношколци”.

Според анализата наречена „Платформа за студентски плурализам“, резултатите од спроведеното истражување на сите државни универзитети и Факултетот на Југоисточна Европа, младите припаѓаат на ранливата категорија на долготрајно невработени. Останати позначајни истражувања покрај гореспомнатите кои ги анализираат младите во Македонија во минатите години се: IDCS: Youth Aspiration Survey in RM (2006), МОФ: ЕКТС - Реалност или илузија во високото образование (2010), МОФ: Сонуваме да патуваме (2010), СЕГА: Учество на младите мажи и жени во процесите на креирање политики на локално ниво (2009), СЕГА: Компаративна анализа на домашната и европската легислатива која го регулира статусот на младите (2010), СЕГА: Учество на децата во училиштата и процес на спроведување избори во училиштата (2010), ЦРПМ: Како да се подобри високото образование? (2009), МОФ: Истражување: Корупција во високото образование (2011-2012), Локална самоуправа, СРЗ и млади: “Улогата на локалната самоуправа во сексуалното и репродуктивното здравје кај младите”.

Иако податоците од истражувањата укажуваат на проблематични позиции на младите во едно општество и ги потенцираат предизвиците во воспоставувањето на финансиска, културна и социјална независност на младите луѓе во општеството - причини кои водат и до појавата на продолжена младост сепак, дел од овие прашања се препознаени како важни и се пристапува кон нивно решавање преку изработка на стратегии од надлежните институции, а истите тие се и предмет на фокусирана работа на младинскиот сектор.

Учеството на младите во работната сила на пазарот на трудот во Македонија се пониски од оние во ЕУ, во претходната деценија. Ниските стапки на учество, пред сè се должат на ниските стапки на активност на жените, младите лица и поединците на возраст од над 50 години. Учеството во работната сила е тесно поврзано со степенот на образование, така што поединците со терцијарно образование се речиси два и пол пати поактивни од лицата со основно образование или помалку¹⁶.

4.3. Младите „низ бројки“ во Република Македонија-клучни и релевантни социодемографски податоци за младите во РМ

4.3.1. Социодемографски податоци

Во Република Македонија сеуште не постои интегрирана, детална и релевантна студија за состојбата на младите во општеството. Овој документ нема ниту намера ниту ресурси да биде една таква студија, но сепак, ќе бидат нагласени неколку клучни информации за Република Македонија и нејзиниот младински сектор во времето на спроведување на оваа анализа кои

¹⁵ Коалиција на младински организации СЕГА, “Младински потреби и младинско организирање во Република Македонија”, ноември 2010.

¹⁶ Национален младински совет на РМ (NMSM)





се корисни за контекстуализирање на наодите од анализата и пред сè се однесуваат на мерките на HCM, со посебен осврт на мерките кои се во согласност со целите на проектот во подрачјата „Образование“ и „Вработување и поддршка пред вработување“ за периодот 2016-2017 година.

Според податоците на Државниот завод за статистика, добиени од годишните сметки на деловните субјекти и други извори, бруто-домашниот производ во 2017 година изнесува 616 600 милиони денари и во однос на 2016 година номинално е зголемен за 3.7 %. Реалната стапка на раст на БДП во 2017, во однос на 2016 година, изнесува 0.2 %¹⁷.

Индикатори според податоците добиени од меѓународните институции и независни институти за истражување за Република Македонија се следниве: Македонија е мала економија со БДП кој претставува само 0,06% од БДП на ЕУ во 2016 година, но отворена економија каде што надворешната трговија има значајна улога во економскиот раст и развој на земјата, со трговска отвореност од 113% од БДП во 2014 година¹⁸.

Македонија има 598 881 милиони денари БДП¹⁹ по глава на жител за 2016 (метод на Атлас); 5.730 долари во 2016 година (Извор: Светска банка); - рангирана е на 88 од 188 земји и територии (со оценка од 0,748) за Индексот за човековиот развој во 2016 година (Извор: УНДП); 35.60 на индексот ГИНИ20 во 2015 година (Извор: Светска банка); - постигна 70,61 за Индексот за социјален напредок во 2014 година (Извор: Социјален напредок на индексот); - постигна 42 по индексот на перцепција на корупцијата во 2013 година (Извор: Транспаренси интернешнал); - постигна 25,05 индекс на слободата на медиумите во 2018 година (Извор: Репортери без граници); категоризирана како полуконсолидирана демократија (со рејтинг од 3,64 од вкупно 7) во Извештајот на нации за транзит во 2018 година (Извор: Фридом хаус).

Според анкетата за населението²¹, бројката на лицата на возраст од 15-29 години е 480.828 лица или 47% од населението. Според истите податоци, учеството на населението на возраст од 15-29 години е намалено за 1,8% помеѓу 2006 и 2016 година. Овој пад може да се должи на нискиот наталитет, од една страна, и зголемената миграција на младите луѓе надвор од Македонија, што во суштина ги отсликува и случувањата во другите делови на Европа. Понатаму, младите луѓе се нерамномерно распоредени низ целата земја. Миграцијата во Македонија, при што младите луѓе се преселуваат во поголеми градови и пред се во главниот град во поради студирање или во потрага по подобри можности за работа затоа што тоа е недостапно во нивните локални заедници, тоа го зголеми темпото на стареење на населението во многу рурални средини.

¹⁷ Државен завод за статистика БДП-2018

¹⁸ Национална стратегија за вработување на РМ 2016-2020

¹⁹ Државен завод за статистика на РМ

²⁰ GINI - Gini index measures the extent to which the distribution of income (or, in some cases, consumption expenditure) among individuals or households within an economy deviates from a perfectly equal distribution.

²¹ Државен завод за статистика -2017





Во однос на ситуацијата, предизвиците и ставовите на младите во Македонија, следниве селектирани индикатори ја даваат оваа слика:

- Младински развој: 0,70 (55 од 170 земји) (Извор: Младинска програма на Комонвелтот);
- Писменост: двата пола (15-24 години): 99,27% (машки: 99,29%, женски 99,25%) во 2016 година (Извор: УНЕСКО);
- Запишување на средно училиште: Нето двојки (15-24 години): 90,44% (мажи: 89,56%, женски: 91,37) во 2016 година (Извор: УНЕСКО);
- Рано напуштање на училиште: 8,5% во 2011 година (РСЗ 2011); понизок од просекот на ЕУ во 2011 година со 13,5% (Извор: Извештај за млади на ЕУ);
- Употреба на тутун: двата пола (13-15 години): 10,4% (мажи: 10,8%, женски: 9,6%) во 2010 година (Извор: СЗО);
- Невработеност: 43,4% на возраст од 15 до 24 години, во 2016 година (Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работна сила 2016), речиси двојно повеќе од просекот на ЕУ во 2015 година од 23% (Извор: Младински извештај на ЕУ);
- ХИВ Преваленца Возрасни (15-49 години) во 2013 година: 0,05% (Извор: Светска здравствена организација) со нови инфекции кои се вообичаени кај младите луѓе 15 — 30- NEETs: 25,1% кај 15-24 годишни лица²²

4.3.2. Вработени и невработени млади во бројки

Република Македонија е во групата на земји со многу висока стапка на невработеност и со неповолна структура на невработените лица: високо учество на лица со ниско образование, високо учество на младите лица и на лицата на возраст од 55 до 64 години²³. Особено загрижувачки е статусот на младите лица на пазарот на трудот чие учеството на пазарот на трудот е на ниско ниво.

Според податоците од Државниот завод за статистика, во четвртиот 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 вкупниот број на невработени, над 45 000 се на возраст до 29 години, од кои 25 000 во Агенцијата за вработување се регистрирани како активни баратели на работа, а другите како пасивни. Според извештајот за активноста на населението во Република Македонија за 2010 година, стапката на активност е 33,3 %, стапката на вработеност 15,4 % и стапката на невработеност 53,7 %. Податоците за 2014 година покажуваат дека стапката на активност кај младите од 15 до 24 години е 30,6 %, стапката на вработеност 15,2 %, а стапката на невработеност 50,4 %.

²²(Извор Државен завод за статистика, Анкетата за работната сила во октомври 2017 година).

²³Државен завод за статистика; <<http://mkcbt.org.mk/mkc/wpcontent/uploads/2016/04/National-baseline-report-Macedonia-Youth-Unemployment.pdf>>





Според Државниот завод за статистика во Македонија²⁴ бројките во однос на работоспособното население според економската активност и пол од 15-24 години се следните:

- Анализирano по возрастни групи, активноста на младите работници (15-24 години) е релативно ниска и во 2014 година изнесува 32,4%, што претставува половина од националниот просек. Ниската активност на младите во Македонија може да се припише на неколку фактори, како што се:
 - 1) ниската веројатност за вработување во земјата и тешкиот премин од училиште кон работа;
 - 2) неподготвеноста на работодавачите во Македонија да ги сносат трошоците за обука на работното место на неискусните млади, со оглед на постоењето на искусни невработени кандидати;
 - 3) несовпаѓањето на вештините меѓу потребите на работодавачот и вештините добиени од образовниот систем,
 - 4) задолжителното средно образование поради што лицата подоцна влегуваат на пазарот на труд, итн.

Табела 1 - Работиспособно население според економска активност и пол (извор Државен завод за статистика на РМ)

Работоспособното население според економската активност и пол од 15-24 години – 2018 година				
Вкупно	Активно население	Вработени	Невработени	Неактивно население
-Вкупно- 15,6%	Вкупно- 15,6%	-Вкупно- 6,1%	-Вкупно-17,6%	-Вкупно – 24,7%
-Мажи – 16,0%	-Мажи – 16,0%	-Мажи-6,5%	-Мажи -18,8%	- Мажи -30,7%
-Жени-15,1%	-Жени-15,1%	-Жени – 5,5%	-Жени – 15,5%	-Жени – 21,3%

Табела 2 - Стапка на активност на населението по возрастна група и пол(извор Државен завод за статистика на РМ)

Стапки на активност на населението по возрастни групи (15-24 год) и пол 2018 год			
Вкупно	Стапка на активност	Вработени	Невработени
-Вкупно- 56,9%	-Вкупно- 68,7%	-Вкупно- 44,5,%	-Вкупно-21,6%
-Мажи – 68,7%	-Мажи – 39,9,1%	-Мажи-53,1%	-Мажи -22,7%
-Жени-45,1%	-Жени-45,1%	-Жени – 36,0%	-Жени – 20.0%

²⁴ Државен завод за статистика





Според податоците на Државниот завод за статистика, во првото тримесечје од 2018 година, стапката на активност е 56.9%, стапката на вработеност 44.6%, додека стапката на невработеност изнесува 21.6%²⁵.

Денес споредувајќи ги овие податоци, забележуваме опаѓачки тренд во стапката на невработеност кај младите (иако бројот сè уште е многу висок), но постои исто така опаѓачки тренд во однос на стапката на активност и на вработеност. Овие два индикатори упатуваат на фактот дека состојбата на младите на пазарот на трудот сè уште е неповолна. Според Националната стратегија за вработување 2015²⁶, тоа пред сè се должи на:

- недоволниот број работни места да ја апсорбираат понудата на младите лица на пазарот на трудот;
- неусогласеноста меѓу потребите на работодавците и квалификациите на работната сила што произлегува од образовниот систем;
- неподготвеноста на работодавачите да обезбедат средства за покривање на трошоците за обука на работни места за младите лица кои немаат работно искуство;
- немање работно искуство, како и систем за обезбедување практична работа за евидентираниите невработени лица;
- недостиг од неформално образование и обука;
- поголема веројатност за работа во неформалниот сектор, и
- недоволни стимулативни мерки за вработување на младите.

4.3.3 Невработеноста на младите

Според Државниот Завод за Статистика за 2017 во Република Македонија, стапката на невработеност на населението на возраст од 15 до 24 години е 50,1%²⁷ која во споредба со стапките на невработеност на населението на возраст од 25 до 49 (32,9%) и на возраст од 50 до 64 (28,5%) е значително повисока. Исто така, оваа стапка е околу 1,6 пати повисока од вкупната стапка на невработеност (34,9%).

Најголеми причини за невработеноста кај младите се:

- Лоша квалификациона структура (голем број на млади лица се неквалификувани или полуквалификувани);
- Неусогласеност на потребите на пазарот на труд и системот на образование;
- Потребите на работодавачите исклучиво се за лица со работно искуство;

²⁵<http://www.stat.gov.mk/pdf/2018/2.1.18.22.pdf>

²⁶Национална стратегија за млади на Република Македонија 2005-2015

²⁷Statista – TheSstatistics Portal





- Силниот подем на сивата економија, со што лицата се фактички вработени, но и понатаму се евидентираат како невработени заради остварување на правото на здравствена заштита.

Стапката на вработеност кај младите е 15,2% и е за околу 2,4 пати пониска од вкупната стапка на вработеност (36,2%). Младите невработени лица се во понеповолна положба на пазарот на труд за разлика од другите старосни групи. Според тоа, не изненадува што има докази за обесхрабрување на младите во облик на емиграција, социјално исклучување, маргинализација и прибегнување кон илегални активности (дури и неактивност т.е. небарање на работа). Според евиденцијата на Агенцијата за вработување на Република Македонија од вкупниот број на невработени евидентирани лица, младите на возраст од 15 до 27 години учествуваат со 24% во вкупно евидентирани невработени. Според полова припадност 47% се жени, а 53% се мажи. Според степенот на образование, структурата на невработените млади лица е неповолна, според која 41,6% се неквалификувани или полуквалификувани и со високо образование (факултетска диплома) 8,3%. Од вкупниот број на невработени млади 68% се долгорочно невработени (над една година), а 37,6% повеќе од 4 години чекаат вработување²⁸.

Високото учество на младите лица во категоријата на невработени лица значи висок ризик од нивна социјална исклученост. Значајна карактеристика на невработеноста во Република Македонија е тоа што таа вклучува висок процент на лица со завршено средно образование. Најголем број невработени млади лица поседуваат одреден степен на образование, што покажува колку губи општеството од неискористените инвестиции во младата работна сила за професионалната квалификација и образование²⁹.

Дополнително, големата невработеност меѓу младите придонесува и за младинска обесхрабреност и за појава на масовна миграција на младите надвор од Република Македонија во потрага по личен економски просперитет. Појавата на емиграција на младите, особено на оние со високо образование, последните неколку години се засилува и, според одредени анализи, се заканува да има значителни последици за социоекономските перспективи на државата. Во таа насока, загрижувачки е податокот според одредени истражувања дека на национално ниво повеќе од половина, односно 53 %, од младите размислуваат или се решени да заминат од Македонија. Главните мотиви за напуштање на земјата се економски, но, покрај желбата за подобрување на економскиот стандард, тоа би го сториле и со цел да се здобијат со поквалитетно образование³⁰.

Во периодот од 2010-2016 година, миграциското салдо е постојано во пораст (од 1,065 на 3,369), но тоа главно се должи на бројот на странци со привремен престој, додека во однос на

²⁸ Анализа /истражување на работните вештини на младите во РМ /ноември2016/аНационален младински совет на РМ

²⁹ Анализа /истражување на работните вештини на младите во РМ /ноември 2016/аНационален младински совет на РМ

³⁰ „Националната стратегија за вработување 2015
<<http://www.konkurentnost.mk/StrateskiDokumenti/Nacionalna%20strategija%20za%20vработuvanj e.pdf>>





миграциското салдо на државјаните, забележано е само мало подобрување кое останува негативно (од -510 во 2010 година на -475 во 2016 година)³¹.

Иако стапката на невработеност се намалила од 32,3% во 2009 година на 24% во 2016 година, сепак таа е сè уште висока. Невработеноста на младите се намалува со зголемување на нивото на образование, но е скоро два пати повисока од просечната и изнесува 48,2% (47,9% за мажи и 48,8% за жени)³². Во 2016 година, 25,2% од лицата на возраст 15-24 години ниту биле вклучени во образовниот систем, ниту пак биле вработени³³.

Во последните години отворени се повеќе работни места во секторот на преработувачката индустрија, градежништвото, транспортот и складирањето, административните и услужните активности и уметноста, забавата и рекреацијата. Околу 53% од новите работни места се поврзани со средното стручно образование, а 34% со пониските степени на образование. Во иднина повеќето работни места ќе се отворат во преработувачката индустрија (40%) и трговијата (9%), на степен на средно/стручно (62%) и високо образование (10%)³⁴.

Сегашна ситуација: Според „Програмата за реформи во вработувањето и социјалната политика³⁵ 2020 “ една од целите е: Подобрување на вработеноста на младите и промовирање на повеќе и подобри работни места за младите лица.

Мерка:3.1. Понатамошно јакнење на опфатот и учеството на младите невработени лица при дизајнирањето и имплементацијата на услугите и активните мерки за вработување.

Реализација: Со подготвените Оперативни планови за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2017 и 2018 година, беше предвидено најмалку 30% од учесниците во активните програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот да бидат млади лица до 29 годишна возраст.

Во 2017 година, со активните програми, мерки и услуги за вработување беа опфатени вкупно 51,348 млади лица до 29-годишна возраст, што претставува повеќе од 36% од вкупниот број учесници.

Согласно податоците на АВРМ, во 2017 година со активни програми и мерки за вработување биле опфатени вкупно 4,456 млади лица, а со услуги на пазарот на труд 46,892 млади. Податоците покажуваат дека оваа година учеството на млади лица на возраст до 29 години, во активни програми и мерки за вработување е на ниво од високи 65% (имајќи го во предвид вкупниот број на невработени лица вклучени во овие програми и мерки – 6,870.

³¹ Државен завод за статистика, 2015 и 2017 година

³² Државен завод за статистика, Анкета за работна сила, 2016

³³ Стратегија за образование на РМ 2018-2025

³⁴ Национална стратегија за вработување на РМ 2016-2020.

³⁵ Програма за реформи во вработувањето и социјалната политика /мерка 3.1.2.1





4.4 Помош пред вработување

Информациите за (не)совпаѓање на работна сила се ограничени и претставуваат предизвик за успешно водење на политиките за вработување и образование. Информациите главно доаѓаат од Анкетите³⁶ за потреба од вештини на АВРМ, како и одредени подетални анализи врз основа на расположиви статистички податоци. Во 2009 година беше спроведено истражување за побарувачката на работна сила и од страна на Светска банка, а во тек е ново слично истражување. Анкетата за потреба од вештини собира информации за потребите од работна сила во наредните 6-12 месеци, според занимања, образование и слично. Според Анкетата од 2013 година, компаниите очекуваат да вработат 16.225 нови работници, што е околу 3% од тековната вработеност (само со статус на работници). Најголем дел од новите побарувани работници би биле во преработувачката индустрија (40%), трговијата (9%), градежништвото, транспорт и складирање итн. Според образовното ниво, најголем дел од новите вработувања би биле на лица со завршено средно образование (62%), а 10% за лица со високо образование. Покрај тоа, наведени се и конкретните занимања кои ќе бидат побарувани, на детално ниво³⁷.

4.4.1 Мерки за вработување

Националната стратегија за млади на Р. Македонија 2016-2025 ги поставува основните принципи и насоки за акција, на сите чинители во општеството, кои ќе водат кон подобрување на социо-економската положба на младите и создавање на средина која ќе им овозможи на младите да ги остваруваат своите права, потреби и интереси.

Во рамките на оваа анализа ќе се осврнеме накусо на тематската област: Вработување и поддршка пред вработување, која е од посебен интерес за проектот.

Надминувањето на состојбата со висока невработеност кај младите бара системски, комплементарен и координиран пристап на различни полиња и политики (образование, труд и социјална заштита) пред се заради комплексноста на факторите кои влијаат на нејзиното создавање. Иако стапката на невработеност се намалила од 32,3% во 2009 година на 24% во 2016 година, сепак таа е сеуште висока. Невработеноста на младите се намалува со зголемување на нивото на образование, но е скоро два пати повисока од просечната и изнесува 48,2% (47,9% за мажи и 48,8% за жени)⁷. Во 2016 година, 25,2% од лицата на возраст 15-24 години ниту биле вклучени во образовниот систем, ниту пак биле вработени³⁸.

Во последните години отворени се повеќе работни места во секторот на преработувачката индустрија, градежништвото, транспортот и складирањето, административните и услужните активности и уметноста, забавата и рекреацијата. Околу 53% од новите работни места се поврзани со средното стручно образование, а 34% со пониските степени на образование. Во иднина повеќето работни места ќе се отворат во преработувачката индустрија (40%) и трговијата (9%), на степен на средно/стручно (62%) и високо образование (10%)^{8 39}.

³⁶Агенција за вработување на РМ (АВРМ)

³⁷Агенција за вработување на РМ

³⁸Стратегија за образованието и акциски план 2018-2025

³⁹Ibid.





Идентификувани недостатоци (гапови): Како клучни предизвици кои го детерминираат нивото на невработеност кај младите во оваа анализа на стратегијата се издвојуваат:

- Општа економска состојба во земјата која пред се резултира со недостиг на соодветна понуда на работни места по обем и квалитет;
- Младите не поседуваат компетенции кои се барани на пазарот на трудот;
- Краткорочни и изолирани интервенции за надминување на младинската невработеност;
- Општа состојба на резигнираност и де-мотивираност кај младите во процесот на (само)вработување;
- Недоволна поддршка за младинско претприемништво.

Во согласност со претходно дефинираните предизвици во областа на вработувањето во стратегијата се дефинираат долгорочни/клучни цели (и понатаму специфични мерки) кои треба да пристапат кон надминување на овие предизвици:

1. Креирање на достапни можности за сите млади да се стекнат со компетенции (знаења, ставови, вештини) кои се барани на пазарот на трудот;
2. Промоција на долгорочен и меѓусекторски пристап во политиките за помош за вработување на млади;
3. Младите како проактивни и креативни партнери во процесот на надминување на невработеноста;
4. Обезбедување на систематска и координирана поддршка за развој на младинско претприемништво.

Носители на мерките со кои треба да се остварат клучните цели во оваа област се: Министерството за образование и наука, Министерството за труд и социјална политика, Агенцијата за млади и спорт, Националната агенција за европски образовни програми и мобилност, Министерството за локална самоуправа и социјалните партнери.

Политиките и стратегиите на Владата на РМ и планираните активности за вработување и ублажување на невработените се изнесени во следните стратешки документи:

- Програма за работа на Владата на РМ 2006-2010;
- Национална стратегија за вработување 2006-2010;
- Национална стратегија за вработување 2016-2020;
- Национален акционен план за вработување 2006-2008;
- Оперативен план за активни програми и мерки за вработување за 2008;
- Повеќегодишна оперативна програма за развој на човечки ресурси 2007-2013 (ИПА компонента 4);





- Анализа на потребите од вештини на пазарот на трудот во Република Македонија 2007 година;

- Национален Акционен План за родова еднаквост 2007–2012.

Во оперативниот план за активни програми и мерки за вработување за 2008 година се утврдиле активни мерки кои се однесуваат на млади лица до 29 години:

1. Програма за самовработување на 250 млади лица;
2. Програма за поддршка за формализирање на постојни бизниси
3. Програма за подготовка за вработување
4. Субвенционирање на вработување (деца без родители, самохрани родители, инвалидни лица);
5. Практиканство како поддршка за прво вработување на млади лица до 29 години.

Неопходни се интервенции за зголемување на мотивираноста и можностите за младите луѓе кои се без образование за довршување на нивното образование со дообука или преквалификација.

Во Националната стратегија за вработување 2006–2010 година е наведено дека се обезбедува можност на млади кои пред да навршат 6 месеци од уписот за невработеност да посетат обука за преквалификација. Постојат програми кои ги спроведува Агенцијата за вработување на Република Македонија во работните клубови во центрите за вработување каде се обезбедува користење на бесплатни обуки за изучување на странски јазик⁴⁰.

4.5.2 Активни мерки за вработување и помош пред вработување 2017/2018

- Субвенционирање на вработување;
- Пилот-Програма за субвенционирање на поддржуватели на државно земјоделско земјиште;
- Програма за подготовка за вработување;
- Обука кај познат работодавач;
- Обука кај познат работодавач со субвенционирање;
- Обука за задоволување на побаруваните занимања на пазарот на трудот;
- Обука за напредни ИТ вештини;
- Практиканство како прво работно искуство до вработување;
- Едукација за започнување на бизнис;
- Анкета за слободни работни места;
- Организирање на јавни работи
- Проект за самовработување со кредитирање⁴¹.

4.6 Образовниот систем во Република Македонија

Образованието е основен општествен двигател на човечката цивилизација и човеково право и тоа му овозможува на човечкиот род моќ за аргументирано расудување, односно да прави

⁴⁰Национална стратегија за вработување на РМ 2016 -2020

⁴¹АВРМ





Enhanced involvement of Civil Society in the EU Integration Period”



Ref. EuropeAid/138660/ID/ACT/MK

The European Union's Instrument for Pre-accession Assistance – IPA
National Programme for Transition Assistance and Institutional Building 2013

избор и да си го подобри животот. Образованието е во нераскинлива врска со работата или поточно го разбива затворениот круг на сиромаштија и е клучен елемент на економскиот и на социјалниот развој. Образованието е мултидисциплинарна област која се однесува на повеќе целни групи и во себе опфаќа повеќе нивоа и пристапи. Од аспект на Национална стратегија за млади 2016-2025 во понатамошното разгледување на состојбите и дефинирање на приоритети и акции од особена важност е подеднакво да се третираат: средното и високото образование, неформалното образование, квалитетот, пристапот и интеграцијата во образовниот процес.

Образовниот систем во Република Македонија е во континуиран процес на реформи. Во изминатиот период се преземаат активности на полето на образовните политики во сите нивоа на образование – основното, средното така и во високото образование со кои нашата држава се стреми да ги достигне меѓународните стандарди за квалитетно образование.

Од друга страна таквиот континуиран процес на реформи и влегувањето од една во друга реформа не остава доволно простор за оценка на ефектите од примената на одредени модели и образовни пристапи, а истовремено го стеснува просторот за суштинско вклучување на сите засегнати страни, а посебно на директните корисници на таквите реформи – младите луѓе кои се во образовниот процес.

Детектираните потреби на младите во рамки на релевантните истражувања со кои се анализира состојбата, како во средното, така и во високото образование и воопшто состојбата на младите како посебна целна група повикуваат за вложување дополнителни напори со цел да се подобри образованието кое им се нуди на младите луѓе. Таквите потреби се однесуваат пред се на унапредување и постојан развој на сите нивоа на образование⁴².

Токму во таа насока на креирање на образовни политики, донесени се: Законот за основно образование⁴³, според кој основното образование е задолжително и трае девет години (член 4), Закон за измени и дополнување на Законот за средното образование⁴⁴, според кој се воведува задолжително средно образование (член 1) и Законот за високото образование⁴⁵. Воведувањето на задолжително средно образование и пропишување на санкции ако се постапи спротивно на законот значи токму отворен влез за сите ученици во образовниот систем. Понатаму, донесен е Закон за образование на возрасните⁴⁶ со кој се создаде правна рамка со која се регулира образованието на возрасните, активностите, установите и институциите кои можат да го реализираат тој вид на образование, видовите и формите на образованието на возрасните.

Постои Центар за стручно образование и обука кој веќе има изработено програми кои имаат директен линк со пазарот на трудот, основан е Центар за образование на возрасни согласно

⁴²Национална стратегија за млади на РМ 2016-2025

⁴³„Службен весник на Република Македонија“ бр.103/08

⁴⁴Службен весник на Република Македонија“ бр.49/07

⁴⁵Службен весник на Република Македонија“ бр.35/08

⁴⁶Службен весник на Република Македонија“ бр.7/08

Проектот е финансиран од Европската унија

Проектот го имплементираат Здружение
Еко Логик и Здружение Хуманост





Законот за образование на возрасните (член 34), а исто така формирана е Национална агенција за европски образовни програми и мобилност во која една од круцијалните институции за имплементирање на фондовите од областа млади и доживотно учење⁴⁷.

Според целите на стратегијата за образование 2018–2025 се смета дека образованието, обуката, истражувањето и иновациите се клучни фактори за зајакнување на националната економија и добросостојбата на граѓаните. Во овој контекст, како визија што е определена со оваа Стратегија може да се смета заложбата да се обезбеди сеопфатно, инклузивно и интегрирано образование насочено кон „ученикот“⁴⁸, со современи програми што овозможуваат идните генерации да се стекнат со знаења, вештини и компетенции согласно потребите на демократското мултикултурно општество, пазарот на трудот и новите предизвици во глобалниот научно-технолошки амбиент.

Во 2017 година, трошоците за образование ќе изнесуваат 25492,8 милиони денари⁴⁹ (околу 414,5 милиони евра) или 12,4% од државниот буџет во споредба со 23644,4 милиони денари⁵⁰ (околу 383,3 милиони евра) или 12,1% во 2016 година. Тоа покажува дека во последните пет години, делот од буџетот наменет за образованието е релативно стабилен.

4.7 Младите и образованието

Образовното ниво или степените на образование (средно, високо) претставуваат уште еден клучен период и форма на младинско претставничко организирање, затоа што младите задолжително поминуваат низ средно образование, а голем дел и низ високото образование⁵¹. Затоа, како релеванти се земаат степените на средно и високо образование. Истражувањата покажуваат дека во земјата нема училишта каде средношколците учествуваат во управувањето и одлучувањето на ниво на училиштето⁵². На национално ниво, последните активности на Унијата на средношколци и Средношколската унија на Македонија се забележани во 2008 и 2009 година, а единствена активна организација е Младинската асоцијација на средните стручни училишта во Македонија (МАССУМ).

Законот за високо образование содржи членови кои се однесуваат на студентско организирање, додека пак на државните факултети почесто има сојузи и парламенти. Степенот на отвореност за членови и претставничкиот карактер на организациите е дебатлив, а изборите за претседатели имаат ниска излезност, без цензус и често се распишуваат задоцнето. Во Македонија постои Национална студентска унија формирана во 1994, но достапни се многу малку информации за нејзините активности, која не се забележани во голем број во последниве години.

⁴⁷Акционен план за имплементација на Националната Стратегија за Млади на Република Македонија__ 11

⁴⁸Во овој контекст, под терминот „ученик“ се подразбира секој учесник во воспитниот и/или образовниот процес.

⁴⁹Буџет на Република Македонија за 2017 година, “Службен весник на Република Македонија”, бр. 191/2916.

⁵⁰Буџет на Република Македонија за 2016 година. “Службен весник на Република Македонија”, бр. 209/2015.

⁵¹Стратегија за образование на РМ 2018-2025

⁵²Младински образовен форум, “Средношколско организирање и учество”





Enhanced involvement of Civil Society in the EU Integration Period”



Ref. EuropeAid/138660/ID/ACT/MK

The European Union's Instrument for Pre-accession Assistance – IPA
National Programme for Transition Assistance and Institutional Building 2013

Профилот на младите во Македонија според истражувања и информации за степенот на вклученост на младите во Македонија може да се добијат од истражувањата спроведени во текот на минатите години. Во РМ спроведени се неколку истражувања во специфични области кои до одреден степен ги оцртуваат делумно перцепциите и ставовите на младите за клучните предизвици. Според Анализа на младинските трендови на Коалиција СЕГА, иако половина од младите во последните две години биле вклучени во различни форми на неформално образование, изборот се сведува на курсеви за странски јазици и компјутери, затоа што овие форми го надополнуваат знаењето од формалното образование. Но, интересот за неформално образование за човекови права или сексуално и репродуктивно здравје укажува на тоа дека овие теми не се доволно застапени во формалното образование. Дополнително, според истражувањето на коалицијата СЕГА, најголем дел од младите (36,63%) сметаат дека треба “да се организираат и да бараат поголема вклученост” за да го зголемат своето учество во процесот на донесување на одлуки. Социјалниот капитал на македонскиот средношколец (МОФ и Реактор, 2010) укажува на голем степен на социјална исклученост на средношколците, од кои 62% никогаш до сега не биле ангажирани за решавањето на одреден проблем во својот град и 51,2 % од нив никогаш не волонтирале за време на школските денови. Дури 68,3% од средношколците сметаат дека ништо или малку можат да променат во општеството во кое растат, а 83,5 % од нив немаат посетено општинска институција. На ниво на високо образование, според истражувањето Студентите за себе (МОФ, 2012), се забележува висок степен на неучество во студентски организации, каде 85% не членуваат во ниту една студентска организација и 79% од нив немаат гласано на студентски избори. Охрабрувачки е тоа што Регистарот на студентски организации (МОФ, 2012) брои над 50 студентски организации и клубови на територијата на град Скопје, што укажува на диверзитетот на формите на организирање и потенцијалниот распон на интереси на студентите. Еден од клучните предизвици кај младите во Македонија е високата стапка на невработеност која, според истражувањето Младите и пазарот на трудот (Реактор, 2011) изнесува 58.2%, што е речиси двојно од просечната стапка на невработеност во земјата, што придонесува кон доцното финансиско осамостојување на младите. Истражувањето укажува дека повеќе од една третина од вработените млади нашле вработување преку роднини и пријатели, а не поради факултетската диплома. Истражувањето укажува на дискриминација на пазарот на трудот на младите и фактот дека повеќе од половина од младите⁵³, резултати од спроведеното истражување на сите државни универзитети и Факултетот на Југоисточна Европа, припаѓаат на ранливата категорија на долготрајно невработени⁵⁴. Останати позначајни истражувања покрај гореспомнатите кои ги анализираат младите во Македонија во минатите години се: IDCS: Youth Aspiration Survey in RM (2006), МОФ: ЕКТС - Реалност или илузија во високото образование (2010), МОФ: Сонуваме да патуваме (2010), СЕГА: Учество на младите мажи и жени во процесите на креирање политики на локално ниво (2009), СЕГА: Компаративна анализа на домашната и европската легислатива која го регулира статусот на младите (2010), СЕГА: Учество на децата во училиштата и процес на спроведување избори во училиштата (2010), ЦРПМ: Како да се подобри високото образование? (2009), МОФ: Истражување:

⁵³ Коалиција на младински организации СЕГА, “Младински потреби и младинско организирање во Република Македонија”,

⁵⁴ Платформа за студентски плурализа, Национален младински совет

Проектот е финансиран од Европската унија



Проектот го имплементираат Здружение
Еко Логик и Здружение Хуманост





Корупција во високото образование (2011-2012), Локална самоуправа, СРЗ и млади: Улогата на локалната самоуправа во сексуалното и репродуктивното здравје кај младите.

Иако податоците од истражувањата укажуваат на проблематични позиции на младите во едно општество и ги насираат предизвиците во воспоставувањето на финансиска, културна и социјална независност на младите луѓе во општеството - причини кои водат и до појавата на продолжена младост - сепак, дел од овие прашања се препознаени како важни и се пристапува кон нивно решавање преку изработка на стратегии од надлежните институции, а тие се и предмет на фокусирана активност⁵⁵.

5. НАЦИОНАЛНА СТРАТЕГИЈА ЗА МЛАДИ 2016-2025

Основна цел на Националната стратегија за вработување на Република Македонија 2016-2020 е зголемување на вработеноста, квалитетот на работните места и продуктивноста, со посебен фокус кон ранливите групи на население, а со тоа и на младите⁵⁶. Таа ги следи принципите и целите на Националната програма за економски реформи 2015, Фискалната стратегија 2015-2017, Европа 2020 и Стратегијата за југоисточна Европа 2020.

Национална програма за пристојна работа 2015-2018⁵⁷ година ја промовира пристојната работа како клучна компонента на развојните политики и како цел на националната политика на РМ и социјалните партнери. Националната програма за пристојна работа претставува среднорочна рамка за планирање што ги дава насоките за работата на International Labour Organisation (ILO) во определена земја во согласност со приоритетите и целите што се договорени со Економско социјалниот совет на национално ниво.

Во Програмата се наведени следните факти:

1. Едно на секои две млади лица во националната работна сила е невработено;
2. Високата стапка на невработеност на младите лица значи загуба на инвестициите во образованието и обуката, намалена даночна основа и повисоки социјални трошоци;
3. Долгите периоди на невработеност во раните фази на животот влијаат врз изгледите за вработување во текот на целиот работен век на младите луѓе;
4. Вработувањето со низок квалитет влијае врз речиси половина од младите работници;
5. Половина од младите работници добиваат плата што е пониска од просекот за сите работници;
6. Половина од младите работници имаат неформално вработување;
7. Половина од младите работници имаат нередовно вработување;

⁵⁵ Предлог концепт на Стратегијата за образование 2018-2025

⁵⁶ http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/strategii.nacionalna_strategija_za_vrabotuvanje_na_R.Makedonija

⁵⁷ http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/nacionalna_programa_pristojna_rabota.pdf





8. Третина од младите работници имаат превисоки или прениски квалификации за своето работно место и работат прекумерен број часови;

9. Само 16,5% од младите лица работат со скратено работно време, а речиси половината од нив се квалификуваат како „работници со скратено работно време на недоброволна основа“.

За надминување на овие состојби, во периодот 2014-2018 година Програмата се концентрира на три национални програмски приоритети: инклузивен раст проследен со отворање нови работни места и одржливи претпријатија, ефективен социјален дијалог и формализирање на неформалната економија.

Општ осврт на деловните субјекти во РМ

Скопскиот регион учествува со скоро една половина од вкупната вредност на БДП (42,8%) споредено со другите плански региони во Република Македонија. Во последните 3 години Југоисточниот и Вардарскиот регион имаат најголема вредност на БДП по глава на жител, додека најниска имаат Полошкиот и Североисточниот регион. Бројот на активни субјекти во сите дејности на национално ниво континуирано се намалува во периодот од 2010 до 2015 години, и тоа во просек по 1,4% секоја година. Бројот на деловни субјекти во 2010 година бил 75.497 субјекти, додека нивниот број изнесувал 70.139 субјекти на крајот на 2015 година. Сепак, во 2016 година е забележан минимален пораст на деловните активни субјекти од 2%⁵⁸.

5.1 Анализа на тематска област: Вработување и поддршка пред вработување за период 2016-2017 година

Во согласност со утврдените клучни предизвици во областа вработување и поддршка пред вработување, се предвидуваат соодветни долгорочни цели и специфични мерки преку кои ќе се делува кон решавање на наведените проблеми.

ЦЕЛ 1: Креирање на достапни можности за сите млади да се стекнат со компетенции (знаења, ставови, вештини) кои се барани на пазарот на трудот.

Анализирани мерки по цел 1:

Мерка 1. Стратешко усогласување на образовната понуда со потребите на бизнис-секторот – профили и компетенции кои се барани на пазарот на трудот на локално и национално ниво.

Сегашна состојба:

Работната сила е непостојана на работното место и често флукутира на месечна основа. Постои голем недостиг на квалификувана работна сила, која би можела да одговори на задачите кои бараат стручна подготвеност и не е комплементарна со барањата на пазарот на трудот. Од друга страна пак, има “преквалификувана” работна сила, односно млади со завршено високо образование, кои не се заинтересирани да прифатат работа која се нуди во моментот. Главно, компаниите најмногу се согласуваат со констатацијата дека работната сила е инертна и неактивна во барањето на работа. Големината на претпријатијата се определува преку

⁵⁸ Публикација „Карактеристики на побарувачката на работната сила во РМ “ издадено 2017/Центар за економска анализа/ЕУ Проект





индикаторот “број на вработени”, претпријатијата до 9 вработени се сметаат за микро, од 10 до 49 за мали, од 50 до 249 вработени средни и 250 и над 250 за големи претпријатија. Врз основа на тоа, индикативно е дека постои јаз помеѓу понудата и побарувачката на вештини и знаења, на пазарот на труд, што пак доведува до отворање на прашањето за реформирање на системот на образование.

Поголемиот дел од компаниите се согласуваат дека мерките од Владата се од голема помош при наоѓањето и задржувањето на работната сила, со оглед на тоа дека се работи за микро и мали претпријатија, па голем дел од нив се и корисници на овие субвенции. Најголемиот дел од компаниите (85%) се запознаени со мерките на Владата за намалување на невработеноста.

Во поглед на профилот на вработени кој им е потребен, компаниите имаат најголема потреба од работници со средно образование и со стручност како на пример келнери, физички неквалификувани работници, продавачи, дистрибутери и слично. Нешто помалку од 60% од интервјуираните компании во таргетираните градови, сметаат дека за нив е подеднакво важно искуството, но и образованието на потенцијалните вработени. Во просек, на скоро 40% од компаниите им е поважно какво искуство имаат кандидатите, додека само на 3% од компаниите им значи образованието при вработување.

Според видувањата на компаниите, во групата на потребни квалитети, кои тешко се наоѓаат на пазарот е професионалноста и лојалноста како квалитети кои се е од исклучително значење. Донесувањето на одлука за вработување во најголем дел од компаниите (84% од контактираните компании) се носи на ниво на директорот/управителот/менаџерот на компанијата, со оглед на тоа што се работи за микро и мали претпријатија, а околу 13% од компаниите формираат одбор. Во однос на можностите за професионален напредок во компаниите кои се дел од истражувањето, 80% сметаат дека нивните компании нудат можност за напредок, додека останатите 20% сметаат дека компаниите се мали, и можностите се ограничени или воопшто ги нема. Компаниите (63%) сметаат дека доволно ги мотивираат своите вработени за работа, со обезбедување на поволна работна атмосфера, или 58% од нив сметаат дека обезбедуваат солидни плати кои се доволна мотивација за вработените. Скоро 80% од компаниите се заинтересирани да примат практиканти во своите организации и да им обезбедуваат месечен надоместок за практиканти, бидејќи сметаат дека практикантската работа е подеднакво корисна и за компанијата и за лицето кое што ја обавува.

Учесниците на работилницата „Работилница за анализа на одредени мерки од стратегијата за намалување на сиромаштија и социјална исклученост, стратегија за млади и стратегија за стари лица со цел усогласување на вештините и компетенциите со потребите на пазарот на труд”, во рамките на проектот “Инклузивен пазар на труд за одржлив развој на заедницата” спроведена од страна на Здружение Хуманост и Здружение Еко Логик на 21.12.2018 година во Скопје го имаат следното размилсување во однос на оваа мерка:

Придобивка 1: Една од придобивките од оваа мерка е намалувањето на невработеноста помеѓу младите лица, која би им овозможила економска и социјална независност на младите. Позитивниот исход од имплементацијата на оваа мерка е препознатен во две дијаметрално спротивни насоки. Од една страна со оваа мерка се очекува да намали појавата на социјални девијации, а од друга страна истата би поттикнала раст на трендот на наталитет и зголемување на решителноста помеѓу младите луѓе за оформување на семејства.





Придобивка 2: Значителни придобивки од имплементацијата на оваа мерка би имала и бизнис заедницата која би имала на располагање веќе квалификуван кадар спремен за моментално вработување. За бизнис секторот би се отворила можност да ја зголеми ефикасноста на кадарот и со тоа да добие зголемување на профитот, позитивна работна атмосфера и задоволни вработени. Бизнис секторот треба да се насочи кон поврзување со образовните институции и граѓанскиот сектор за да се усогласат потребите на индустријата со образовните програми кои се нудат за да се олесни процесот на изнаоѓање на квалитетен и квалификуван кадар.

Во рамките на работилницата беше применета алатка за дискусија чија главна цел е стимулирање на дискусија во насока на подобрување на конкретна мерка преку идентификување на предизвиците и придобивките поврзани со таа мерка со цел примена на сеопфатен пристап во процесот на дискусија⁵⁹.

Идентификувани недостатоци (гапови):

Во однос на ограничувањата и предизвиците кои се однесуваат на пазарот на работна сила за младите, односно постојаните и високи стапки на невработеност обично како фактори се наведуваат нефлексибилност на платите, ригорозно законодавство за заштита на вработувањето (ЗЗВ), поголема чувствителност на вработувањето на младите на деловниот циклус во споредба со вработувањето на возрасните, неусогласеност на вештини, степенот на образование (младите со повисок степен на образование имаат поголема веројатност да бидат вработени од оние со пониско образование). Како дополнителни фактори се наведуваат и големите емиграциони текови, загубата на квалификувана работна сила, доцната структурна трансформација, малите приливи на странски директни инвестиции (СДИ), како и составот на производството и извозот кој покажува релативно голема зависност од ниско-продуктивните сектори⁶⁰.

1: Главен недостаток/гап, а воедно и предизвик за имплементацијата на оваа мерка е недостатокот на нови образовни програми кои се во согласност со општествените потреби. За таа цел потребно е да се спроведе анализа на потребните нови струки на пазарот на трудот и да се креираат нови образовни програми кои ќе соодветствуваат на овие потреби. Како главни засегнати страни во овој случај се јавуваат надлежните министерства, средните училишта и факултети, локалната самоуправа, граѓанскиот и бизнис секторот.

2: Дополнителен недостаток/предизвик во имплементацијата на оваа мерка е како младите да се насочат кон оние професии кои му се потребни на стопанството и се актуелни на пазарот на труд. Оваа препрека би можела да се надмине доколку се нудат стипендии за младите кои би ги изучувале овие струки. Во овој случај како главни засегнати страни се јавуваат државните институции од една страна и граѓанскиот и бизнис секторот од друга страна.

⁵⁹ Дискусија за Национални стратегии за млади и намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост/Извештај од работилница Здружение Хуманост и Здружение Еко Логик на 21.12.2018 година

⁶⁰ Акциски план за вработување на младите - Преглед на напредок: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nsp>





Дополнително државните институции и бизнис секторот можат да покренат иницијативи за намалување на квотите на преоптеретените струки и поголема промоција на дефицитарните со усогласување на потребите.

Други недостатоци (гапови):

1. Недоволна информираност на засегнатите страни - бизнис заедницата и барателите на работа за усогласување на образовната понуда со потребите на бизнис-секторот – профили и компетенции кои се барани на пазарот на трудот на локално и национално ниво.

Денес главен предизвик со кои се соочуваат компаниите, според истражувањето⁶¹, односно како најпроблематичен фактор за водење бизнис, го истакнуваат:

1. Пристапот до финансиски средства. Со оглед на тоа што се работи за микро и мали претпријатија, изворот на финансиски средства за нови вложувања е од исклучителна важност и генерално најограничувачки фактор;

2. Недостаток на квалификувана работна сила;

3. Нестабилност на економските политики во државата и неефикасна државна администрација;

4. Сложени даночни постапки и регулатива;

5. Недоволна поддршка за локалните бизниси.

6. Не се прават системски решенија од страна на државата или се прават парцијални формални решенија кои не се регулирани и се „паушални“ или неиздражни. Непостоење на професионални квалитетни кадровски решенија за спроведување на политиките за промени кои ќе бидат оддржливи и целосно имплементирани хоризонтано и вертикално во процесот на имплементација на промените.

7. Нестимулирање на волонтерска пракса на младите луѓе

Препораки:

Системот на формално образование треба да создаде кадри кои се конкурентни и вработливи во земјава и надвор од неа преку:

- Стратешко усогласување на образовната понуда со потребите на бизнис секторот – профили и компетенции кои се барани на пазарот на трудот на локално и национално ниво;
- Континуирана анализа на вработливоста (employability) на дипломците со цел унапредување на образовната ефективност;
- Стимулирање на стипендирање, (платено/неплатено) практиканство и вработување од страна на бизнис заедницата (вкл. МСП) во директна соработка со образовните установи;

⁶¹ Публикација „Карактеристики на побарувачката на работната сила во РМ “ издадено 2017/Центар за економска анализ/ЕУ Проект





- Промоција на клучните компетенции⁶² како интегрален дел од основното образование и обука;
- Волонтерска работа за време на спроведување на образовниот процес;
- Поголема соработка и одговорност со Здруженијата на граѓани;
- Доследно спроведување на Законот за волонтерство.

Мерка 2. Континуирана анализа на вработливоста (employability) на дипломците со цел унапредување на образовната ефективност.

Сегашна состојба:

Преку едно од повеќето истражувања во оваа област се доаѓа до созанието за потребните вештини (вештини за вработливост) што треба да ги поседуваат младите лица со цел да бидат повработливи, односно поконкурентни на пазарот на трудот, што пак ќе им овозможи побрзо и полесно да дојдат до вработување, како и да напредуваат во кариерата. Истражувањето треба да помогне во детектирањето на вештините што им се потребни на младите, а кои се посакувани и перципирани како потребни од работодавците, врз основа на кои би се планирале и би спровеле циклус на обуки, чија цел е зголемување на работните вештини и на вработливоста на младите во Република Македонија⁶³. Воедно ова истражување помага во процесот на креирање на образовни содржини на разни образовни нивоа каде ќе има можност децата-младинците од најмала возраст да ги развиваат оние индивидуални компетенции и вештини кои ќе им помогнат да дојдат до посакуваната професија.

При пополнувањето на слободните работни места, некои од работодавците се изјасниле дека се соочиле со одредени тешкотии во пополнувањето на работните места, односно дека не можат да обезбедат работници од соодветното занимање поради немање доволно работно искуство, немање знаења и вештини за извршување на работните задачи што ги бара работното место. Што се однесува до барањата за знаењата и вештините што треба да ги поседуваат потенцијалните кандидати за вработување, работодавците, според истражувањето, најмногу ја нагласуваат потребата од познавањето на странски јазици (англиски, германски, италијански), познавањето на основни компјутерски вештини (MS Office, AutoCad), како и стекнатите напредни знаења и вештини од областа на информатичката технологија (сервер-администратор, CISCO, Java programmer, Oracle), а притоа ја нагласуваат и потребата од сертификати за доказ на стекнатите знаења.

Меѓу другите вештини се нагласува потребата од комуникациски вештини, амбициозност, одговорност, доверливост, прецизност, тимска работа, вештини за внес и за читање на податоци, флексибилност, вештини за продажба и за маркетинг, како и вештини во менаџирање.

⁶²Клучни компетенции за живот и работа во Европско општество дефинирани од Советот на Европа;

⁶³Истражувања и анализа на работните вештини на младите во РМ - 2016/Национален младински совет





Денес ситуацијата во однос на реализацијата и според Програмата за реформи во вработувањето и социјалната политика⁶⁴ планирани се надградување и унапредување на постоечките модели, анкетни истражувања и бази на податоци и воспоставување на координиран и сеопфатен систем на предвидување на вештините и занимањата барани од пазарот на трудот. Се планираат мерки за унапредување на систем со чија помош ќе може да се обезбедуваат информации, анализи, студии неопходни за креирањето на политиките за образование и за пазарот на трудот, како и за соодветноста на изборите што ги прават младите луѓе.

Досега подготвен е т.н. Преглед за занимања (Occupation Outlook) и во почетна фаза се развиени 11 занимања. Прегледот на занимања е заснован врз Анкетата на работна сила, Анкетата за побарувани занимања на АВРМ, анкетни истражувања на работодавачите и слободните работни места податоци за образованието, проекции за вработеноста и секторски студии. Прегледот се дизајнира и тестира од страна на Одделението за пазарот на трудот на Министерството за труд и социјална политика, а целта е да се обезбедуваат поверодостојни и лесно разбирливи информации за занимањата во кои младите лица имаат поголеми шанси да најдат вработување. За реализација на оваа активност, МТСП обезбеди техничка помош од Меѓународната организација на трудот, преку проектот. Решенија за вработување на младите преку локален социјален дијалог“, кој се спроведуваше во Република Македонија до март 2018 година. Изготвениот Преглед е во надлежност на МТСП и на меѓуинституционалната работна група, која ги определува занимањата што треба да се вклучат како приоритет во наредниот период, како и типот на информации што треба да се соберат и изворите на тие информации, начините на дисеминација, а ќе подготвува и редовни годишни извештаи за побаруваните занимања. За поголема дисеминација и достапност и полесен пристап до информациите од Прегледот, на почетокот на 2018 година се подготви и пушти во употреба и интернет платформа www.zapimanja.mk. За секое занимање Прегледот нуди информација за работната средина и условите, потребното образование, опасностите и ризикот од повреди на работното место, активностите на занимањето, просечната месечна нето заработувачка, изгледите за наоѓање работа и други релевантни податоци за конкретното занимање. Одржувањето и ажурирањето на интернет страната се врши континуирано од страна од обучени лица од Секторот за труд при МТСП. Покрај тоа, и Моделот за долгорочно предвидување на пазарот на трудот (ХЕРМАК) воспоставен во Министерството за труд и социјална политика, континуирано се ажурира и неговата употреба претставува поддршка за изготвување на стратешки и други документи во делот на пазарот на труд и вработувањето. Со користењето на овој модел и најновите расположливи статистички податоци, во декември 2017 година се подготви „Информација за долгорочно предвидување на пазарот на трудот“ и истата (во март 2018) беше разгледана и дискутирана и на седница на Економско-социјалниот совет.

Идентификувани недостатоци (гапови):

Досегашните искуства по сите параметри укажуваат дека формално правните промени во сите стратешки документи се запишани, но во процесот на реализација постои постојана

⁶⁴Годишен Извештај за програмата за реформи во вработувањето и социјалната политика за 2017/ Издаден - Јуни 2018





дискрепанца и разлика, односно овие промени не се ефикасни. Ова особено однесува на процесот на соработка помеѓу секторот на образование, бизнис заедницата и политиките и стратегиите на државата. Не постојат реални системски достапни можности за стекнување со професионално искуство за време и веднаш по образованието и праксата се сведува на чиста формалност. Додека системот на формално образование сеуште гради кадри кои не се конкурентни и вработливи во земјава и надвор од неа.

Препораки

Ваквите анализи и истражувања во многу и се почесто се неопходни за да може континуирано да се пратат промените кои се случуваат на пазарот на трудот и истите да се испланираат во образовниот процес. Истите треба системски да се планираат и да бидат не само напишани во стратегиите туку треба да има опертивни тимови од секторите инволвирани и значајни за имплементацијата на мерката.;

- Зајакнување и креирање на соодветен интегриран систем на препознаено неформално образование преку активности кои ја подигаат свеста за потребата од доживотно учење и стимулирање на личната одговорност за вклучување во континуирано образование и обука;
- Поддршка на провајдерите на неформално образование за минимум достапна понуда на обуки за „меки“ вештини во секоја општина;
- Промоција на праксата за преквалификација и доквалификација на кадри како дел од понудата на високообразовните институции;
- Понуда на вокационо образование и обука согласно локалниот пазар на труд во рамки на секоја општина;
- Препознавање на компетенциите стекнати преку системот на неформално образование.

Мерка 3. Стимулирање на стипендирањето, (платено/неплатено) практиканство и вработување од страна на бизнис-заедницата (вкл. МСП) во директна соработка со образовните установи.

Сегашна состојба:

Според анализата на генералниот акциски план, како реализација се смета постојаната промоцијата на праксата/практиканството/ за преквалификација и доквалификација на кадри како дел од понудата на високообразовните институции.⁶⁵

Воведена е практична настава во гимназиското образование и соодветно е применета во средното стручно образование.

Најпогодна и најсоодветна реализација е градење на солидна и постојана соработка на образовните институции (гимназии, средни стручни училишта универзитетите,) во земјата со бизнис заедницата и институциите. Тоа е најприродниот и најефективниот начин за „регрутирање“ на младите во компаниите. Тоа е неминовност пред се заради реалната

⁶⁵Генерален Акциски план - коментари од институции –работна група МСТСП





потреба која се бара и од самите високообразовни институции за редовна пракса (internship) која е задолжителна во рамките на редовните студиски програми и е во согласност со Болоњските акциони линии (Bologna Action Lines) или Болоњската декларација.

Идентификувани недостатоци (гапови)

Реално и сега и во минатите години еден од најголемите проблеми за компаниите е обезбедување на соодветен кадар за нивните потреби. Непостоењето на соодветно законско решение за ангажирање на практиканти во компаниите суште претставува еден од клучните недостатоци за организирање практична работа на младите во компаниите.

Препораки

Донесување на законот за практиканство како причина изминативе години е солидна основа за да преку законското решение на владата да им се олесни на младите луѓе да ги добијат потребните вештини за работа, како надополнување на нивното теоретско знаење, додека на компаниите им се дава шанса и можност да младите кадри да ги профилираат согласно потребите на реалната економија, со што се олеснува и вработувањето на младите лица.

Предлог законот за практиканство (2018) е поднесен од страна на Министерството за труд и социјална политика, а истиот е изработен со поддршка на УСАИД, како дел од проектот „Партнерство преку подобра бизнис регулатива“, кој се спроведува во соработка со стопанските комори. Во изработката на законот, според Владата, беа вклучени сите социјални партнери и претставници на невладиниот сектор, а по барања и предлози на работодавачите и невработените лица.

Со цел да се согледа потребата од законска и институционална рамка на практиканството во Република Македонија, со финансиска поддршка на УСАИД во рамките на проектот: „Партнерство за подобра бизнис регулатива“, се подготви Компаративна студија со анализа во врска со практиканството во повеќе европски држави и во Република Македонија⁶⁶.

Во реализација на проектот учествуваа стопанските комори, социјалните партнери и претставници на невладиниот сектор.

Намерата на оваа нализата беше да ги одрази потребите и оправданоста на уредување на практиканската работа во Република Македонија. Истовремено се спроведе и анкета на репрезентативен примерок во која беа опфатени лицата кои имаат реализирано практична работа, работодавачите каде истата е реализирана и студентите. Покрај тоа направени се и интервјуа со цел да се согледаат ставовите и мислењата вклучувајќи ги коморите, бизнис заедницата и др.

Анализата покажа дека регулативата во однос на практиканството на ниво на Европската унија е речиси целосно фокусирано на млади лица во насока на нивно полесно интегрирање на пазарот на трудот и овозможување да се стекнат со професионално искуство. Во однос на лицата надвор од образовниот процес, системот на регулатива во регионот е ограничена на невработените лица кои што се регистрирани од агенциите за вработување и кои што

⁶⁶ Стратегија за образование 2018-2025





добиваат бенефиции за невработеност. Во некои држави, како што е Германија, Данска, Естонија, Велика Британија, Ирска, практиканството вон образовниот систем (на отворен пазар на трудот) не е детално уреден со закон, но се применува како механизам во пракса.

Идентификувани недостатоци (гапови)

1. Ваквата состојба има правна празнина, односно пречка за ангажирање на практиканти надвор од Оперативниот план, со што се ограничува и бројот на невработените лицата кои би се стекнале со одредени практични искуства. Треба да се има во предвид дека бројот на опфатот на лицата со Оперативниот план за активни програми и мерки преку обуки за вработување и услуги на пазарот на трудот е ограничен, поради ограничениот обем на средства кој се обезбедува, како и потребата за имплементација на други програми за други целни групи, а интересот на работодавачите и невработените лица е значително поголем (планираниот опфат на невработени лица за 2018 година изнесува 1288). Во 2018 година аплицираа 1.159 правни субјекти за ангажирање на 1.738 невработени лица⁶⁷.

2. Уште еден од недостатоците или „предизвиците при имплементацијата на оваа мерка е недоволната информираност на младите за посета на овие обуки. Една од можните акции за надминување на оваа состојба е стимулирање на младите од страна на државата или бизнис секторот, каде како главни засегнати страни се идентификувани Агенцијата за вработување и бизнис секторот.

Препораки

Се смета дека законското уредување на ова прашање ќе им помогне на двете страни, односно и на невработените лица и на работодавачите да ги реализираат своите цели – вработување на соодветен кадар преку обука за време на практична работа.

Мерка 4. Промоција на клучните компетенции како интегрален дел од основното образование

Сегашна состојба

Според „Стратегијата за образование 2018-2025“, образованието⁶⁸ треба да овозможи децата и младите да се развиваат во критички мисловни субјекти и активни учесници во граѓанското општество. За да се оствари оваа цел, треба да се развиваат чекори и алатки за инкорпорирање на: генеричките компетенции - за критичко мислење и носење аргументирани одлуки, способноста за решавање проблеми и примена на знаењата во реални практични ситуации, за интерперсонални и интраперсонални социо-емоционални вештини; како и на клучните компетенции - да се учи како да се учи, иновативност и претприемништво, граѓанска и општествена одговорност, културна свесност и изразување, истовремено со клучните компетенции за комуникација на мајчин и странски јазик, за математика, природни науки и технологија и дигиталната компетенција.

⁶⁷ АВРМ – Извештај 2018

⁶⁸ Стратегија за образование 2018-2025





Идентификувани недостатоци (гапови)

Во досегашните реформи на образовните програми само формално декларативно се правела промена преку реализација на низа проекти во сите степени на образование, почнувајќи од предучилишното, па до универзитетското. Во сите проекти, концепти стратегии помалку или повеќе беа или се содржани генеричките компетенции на учениците, но реалната работа за развој на истите има многу малку видливост и мерливост во средината за кои се наменети.

- Постојана неконтролирана реализација на проекти без вистинска импликација или истата е минорна и е во дикрепанца со финансиите кои се потрошени за реализација;
- Непостоечки систем за евалуација на импликациите на проектите во реалните средини;
- Непостоечки систем на одржливост од сите аспекти: финансиски, човечки ресурси, инфраструктура, материјално дидактички;
- Неселективност на проектите во однос на приоритети во образованието според стратегијата за образование;
- Непостоене на систем за контрола на и преглед на точен број на проекти кои се реализирале или се реализираат;
- Застарен систем на информирање во однос на проектите (не постоене на централизиран современ информативен портал и ИТ систем во однос на оваа проблематика).

Препораки:

- Воведување на проекти според анализата на средината и потребите на субјектите за кои е наменета промената/проектот/стратегијата;
- Мал примерок на истражување за почетна имплементација како „модел“ проект и евалуација и супервизија на ефектите;
- Развој на човечки ресурси и на квалификуван професионален кадар кој може да се „носи“ со промените и со разбирањето на концептот и значајноста на генеричките компетенции.

Мерка 5. Подигање на свеста за потребата од доживотно учење и стимулирање на личната одговорност за вклучување во континуирано образование и обука

Сегашна состојба:

Во 2003 Министерството за образование и наука на РМ ја потпиша Декларацијата за образование на возрасни, доживотно учење и вработување. Во 2008 година беше денесен Законот за образование на возрасни и во истата година е основана и Јавна Установа Центар за образование на возрасните, која од 2009 ги креира и имплементира политиките за образование на возрасни. Центарот за доживотно учење спроведува проекти во областа на образованието на возрасни и доживотното учење како чадор организација која ги обединува и поддржува интересите на понудувачите на образование на возрасни во Република Македонија и ги јакне нивните организациски капацитети.

Искуството, знаењето и потенцијалот кои ги поседува тимот на Центарот за доживотно учење придонесува во понатамошниот развој на образованието на возрасни и доживотното учење во





Република Македонија⁶⁹. Овој центар за доживотно учење е водечки промотор на образованието на возрасни и доживотното учење во Република Македонија. Тој работи како обучувачки, консултантски и ресурсен центар и е носител на мрежата на понудувачи на образование на возрасни во Република Македонија. Основна цел на Центарот за доживотно учење е преку спроведување проекти да понуди поддршка при вмрежување, обуки за обучувачи, консултации, истражувања, публикации, промоции, трансфер на знаење и лобирање.

Центарот за доживотно учење има склучено партнерство со DVV International од Бон, СР Германија (www.dvv-international.de), во чии што рамки се реализираат проекти за развој на образованието на возрасни во Република Македонија и Југоисточна Европа.

Во Република Македонија има неколку видови на институции кои го сочинуваат системот на образование на возрасните. Од една страна, тоа се државните и јавните институции со овластувања и одговорности за образование на возрасните во земјата и, согласно член 6 од Законот за образование на возрасните, тоа се: Министерството за образование и наука, Центарот за образование на возрасните, Центарот за стручно образование и обука, Министерството за труд и социјална политика, Советот за образование на возрасните, единиците на локалната самоуправа и социјалните партнер.

Идентификувани недостатоци (гапови):

- Релевантноста на програмите за обука на возрасните е сеуште не систематизирана и неусогласена меѓу сите провајдери на овие услуги;
- Ниски инвестиции од страна на чинителите во процесите важни во секторот;
- Истражувањата, студиите и евалуациите се едни од најслабите точки на образованието на возрасни;
- Недоволна меѓусекторска соработка;
- И покрај големиот број на добри практики и иницијативи на централно ниво, најслабата алка во системот за образование на возрасните сеуште е слабата соработка и поврзаност меѓу образовната понуда и побарувачката на работна сила;
- Непостоењето на систематски мониторинг и евалуација на реализацијата на услугите и непостоење на осигурување на квалитет за подобрување на системот⁷⁰.

Препораки:

- Поактивно учество на образованието на возрасни од приватниот сектор за да се интензивира процесот на образование на возрасни. Тоа треба да се поттикне со цел да се постигне значаен придонес во развојот на работна сила;
- Развој на партнерски пристап меѓу државните институции, верификуваните спроведувачи на обука за образование на возрасните и бизнис секторот, како и зголемување на координацијата и комуникацијата помеѓу партнерите;

⁶⁹Центар за образование на возрасни

⁷⁰Стратегија за образование на возрасни 2019-2023





- Идентификација на образовните потреби на возрасните лица, како и потребите на верификуваните спроведувачи на обука за образование на возрасните и на пазарот на трудот;
- Обезбедување на финансиски, материјални и човечки ресурси;
- Мониторинг, евалуација и осигурување на квалитет во образованието на возрасни;
- Зголемување на мотивацијата кај возрасните за образование, промовирање на придобивките од образованието;
- Промоција на нови наставни методи / методи на учење.

Мерка 6. Поддршка на провајдерите на неформално образование за минимум достапна понуда на обуки за „меки“ вештини во секоја општина.

Сегашна состојба:

Еден од најголемите двигатели на неформалното образование во Република Македонија е невладиниот сектор потпомогнат од странски донации. Постојат младински невладини организации кои поседуваат капацитет, го имаат неопходното знаење и искуство за сервисирање на ваков вид програми. Овие програми се фокусираат во општообразовна и културна едукација на младите и возрасните. Но, и во овој сектор евидентен е проблемот на координација, кој доведува до дуплирање на напорите на НВО секторот и до нерамномерна понуда. Исто така, голем проблем на овие НВО е достапноста на овие програми за пошироката јавност. Ова се поткрепува и со фактот дека повеќето од учесниците во фокус групите за навработени немаа идеја за концептот на неформално образование⁷¹.

Идентификувани недостатоци (гапови):

- Недоволна понуда на неформални образовни содржини;
- Нестандаризирани провајдери за нудење на неформални образовни содржини/без соодветни и/или доволно истражени критериуми без потребна анализа за приоритетни мерки во областа и сл. На пример според „Анализа на младинските трендови на коалицијата “ СЕГА, иако половина од младите во последните две години биле вклучени во различни форми на неформално образование, изборот се сведува на курсеви за странски јазици и компјутери, затоа што овие форми го надополнуваат знаењето од формалното образование. Но, интересот за неформално образование за човекови права или сексуално и репродуктивно здравје укажува на тоа дека овие теми не се доволно застапени во формалното образование. Дополнително, според истражувањето на коалицијата СЕГА, најголем дел од младите (36,63%) сметаат дека треба “да се организираат и да бараат поголема вклученост” за да го зголемат своето учество во процесот на донесување на одлуки⁷².

Препораки:

⁷¹Невработеност – ризици и предизвици – истражувачка студија/ ИСППИ -УКИМ

⁷²Коалиција на младински организации СЕГА, “Младински потреби и младинско организирање во Република Македонија”, 2010.





Состојбата во областа на неформалното образование во Република Македонија наложува итен и соодветен однос на државата кон ова прашање преку воспоставување на соработка, како меѓу секторите во Владата, така и меѓу Владата и останатите актери во државата (синдикат, стопански комори, работодавач, образовни установи, граѓански организации и сл.) за заеднички пристап во оваа област.

Мерка 7. Понуда на вокационо образование и обука согласно локалниот пазар на труд во рамки на секоја општина.

Сегашна состојба:

Стручното образование и понатаму не привлекува доволен број ученици (освен одредени струки во областите на здравството, економијата и правото), особено кога се работи за двегодишното/тригодишното стручно образование. Сеуште не е воспоставен современ систем на постсредно образование, а капацитетите на системот на СОО за обезбедување на инклузивно образование се мошне ограничени⁷³

Бројот на стручни предмети во наставниот план е најнизок во Европа, околу 52% (наспроти 70% во Европа) и најголем број на општи предмети во стручното (околу 42%) со што стручното образование е повеќе општо-образовно. Исто така бројот на часови практична обука е исклучително низок, во просек 20-30% наспроти европскиот тренд од над 60%. Пристапот кон СОО, а со тоа и програмите, се недоволно флексибилни за да се адаптираат на брзите технолошки промени⁷⁴.

Во учебната 2016/2017 година, 44.064 ученици биле вклучени во јавното средно стручно образование (околу 59% од сите ученици во средното образование), меѓу кои 44,7% биле девојчиња. Само 3.053 ученици биле опфатени со тригодишното стручно образование (6,9% од стручното образование, односно 4,1% од средното образование), а 41.011 ученици посетувале четиригодишно стручно образование (93,1% од стручното образование, односно 55,2% од средното образование). Во постсредното стручно образование биле опфатени само 1049 ученици⁷⁵.

Мерката „Обуки за стручни квалификации според барање на работодавачите“ имаше за цел да се активираат програмите за вокационо/стручно образование во соодветните институции. Воедно овие обуки се реализираа со локалните самоуправи и спроведувачите на обуки (средни стручни училишта и други спроведувачи на обуки од ваков вид).

Кај средното стручно образование подготвени се Стандарди за реализација на практичната обука на учениците кај работодавачите, донесен е наставен план и програма за стручно - дидактичка обука на обучувачите од работодавачите кај коишто се реализира практична обука и реализирани се повеќе обуки на менторите од компании коишто ќе ги водат учениците во реализација на цели од практичната настава.

⁷³Стратегија за образование и акциски план 2018-2025

⁷⁴Стратегија за образование и акциски план 2018-2025

⁷⁵Стратегија за образование и акциски план 2018-2025





Идентификувани недостатоци (гапови):

- Се забележуваат значителни недостатоци во знаењата на наставниците за современите технологии поврзани со наставните предмети, а таа состојба дополнително ја усложнуваат и ниската мотивираност на наставниците и недоволно развиениот систем за стручно усовршување и напредување во кариерата, а токму од тие причини преовладува традиционалниот приод кон водењето на образовниот процес;
- Работодавачите не се доволно мотивирани да примаат ученици на практична обука бидејќи, иако Законот за СОО предвидува право на работодавачот кој прима ученици на практична обука, да се стекне со финансиски, царински и даночни олеснувања, во пракса не се операционализирани тие одредби од законот. Голем процент ученици од маргинализираните групи се запишуваат во СОО каде што се забележува нивна недоволна интеграција, квалитетна инклузија и мултикултурализам, а особено кога се работи за ученици Роми и за учениците со посебни образовни потреби. Дел од директорите на училишта за СОО не го достигнуваат потребното професионално ниво за таа функција, што негативно влијае врз делотворноста на установите за СОО, од коишто повеќето не се целосно екипирани со стручни и помошни служби (на пр. администратор за ИКТ, советник за кариера, итн.).
- Недостасува примена на стандардите за професионален и кариерен развој на директорите и стручните соработници во училиштата.

Препораки:

- Зголемување на привлечноста, квалитетот и релевантноста на СОО, со континуирано прилагодување на општествените и технолошките потреби од една страна и потребите и особините на учениците, од друга страна;
- Градење на пристап кон СОО којшто ќе биде заснован на генеричките и клучните компетенции и на очекуваните резултати од учењето;
- Подобрување на ресурсите и капацитетите на системот за СОО;
- Развивање на систем за предвидување на потребите од вештини (особено преку воспоставување на Опсерваторија на вештини) и развивање и операционализирање на информатички систем за пазарот на трудот;
- Воведување на флексибилен и ефикасен систем за изработување на Стандарди на занимања и Стандарди за квалификации коишто се засноваат на резултати од учење, изработување на модуларен наставен план и програма, коишто, исто така, се засноваат на резултати од учење, во согласност со оние стандарди коишто ги исполнуваат потребите на пазарот на трудот, како и програми за учениците со посебни образовни потреби;
- Обезбедување на обуки за наставниците за спроведување на новиот наставен план и програма и новите пристапи кон учењето;
- Подобрување на учењето преку работа во сите форми и за сите типови на ученици и возрасни, а особено преку воведување на соодветни програми;
- Воведување на национален систем за проверка на квалитетот и релевантноста на образованието и системот за следење на оние кои завршиле со формалното образование;





- Учествовање во регионални проекти за претприемничко образование во Југоисточна Европа⁷⁶.

Мерка 8. Препознавање на компетенциите стекнати преку системот на неформално образование

Сегашна состојба:

Направени се некои реформи во однос на јакнењето на системот на профилирање на младите невработени лица при нивното пријавување во Агенцијата за вработување на РМ, со цел проценка и идентификување на можностите за вработување и приоритизирање на интервенциите. Креиран е систем за профилирање кој ќе биде заснован врз „Контролен список за можностите за вработување“, и истиот е воведен уште во 2016 година. Во рамките на овие активности се планира сите млади лица што првпат ќе се пријават во АВРМ, да бидат профилирани рано, т.е. во текот на првите 6 месеци од периодот на невработеност. Сите лица што првпат се пријавуваат како невработени се профилираат во првите 6 месеци по пријавувањето, со цел да се одреди нивниот степен на вработливост. Имено, со помош на Контролниот прашалник за вработливост, невработените лица се категоризираат во 3 категории и се изготвуваат соодветни индивидуални планови за вработување. Истите претставуваат алатка за утврдување на тековната состојба на невработеното лице и со текот на времето и метод за мерење на напредокот во проблематичните области⁷⁷.

Според „Македонската рамка за квалификации – појдовни основи“⁷⁸ преку признавањето и акредитирањето на неформалното учење ќе се резултира со: споредливост помеѓу националните квалификации и квалификациите стекнати во странство, јасни врски со Европската рамка на квалификации и со други релевантни системи во ЕУ и учениците/лицата кои учат ќе имаат можност да го продолжат образованието и обуката или да се вработат во други земји.⁷⁹

Идентификувани недостатоци (гапови):

- Бавен процес за верификација на програмите и давателите на услуги за неформално образование и образование на возрасни (НО и ОВ);
- Застарени информации во каталогот на верификувани програми и даватели;
- Неприлагоденост на програмите на потребите и специфичностите на процесот на учење кај возрасните ;
- Несоодветен и парцијален систем на квалификации;
- Не се обезбедуваат клучните компетенции во рамките на обуките за образование на возрасни;

⁷⁶Стратегија за образование и акциски план 2018-2025

⁷⁷Извештај Програма за реформи во вработувањето и социјалната политика - 2017

⁷⁸Македонската рамка за квалификации – појдовни основи“ - Документ МОН /„2013

⁷⁹<http://www.youthunemployment.com/>





- Нејасен⁸⁰ и несоодветен систем за контрола на квалитетот на НО и ОВ, особено преку воведување на механизми за следење и надворешна евалуација на квалитетот.

Препораки:

- Воведување на систем на делумни (парцијални) квалификации, модуларен модел на образование на возрастни и програми за возрастни со посебни образовни потреби;
- Воведување на механизми за поттикнување на работодавачите да инвестираат во образованието и обуките, особено преку промовирање на партнерства помеѓу работодавачите и давателите на образование на возрастни;
- Утврдување на локалните потреби од НО и ОВ (од страна на општините) и осигурување на обуки на регионално и локално ниво;
- Подобрување на правната основа и плановите за финансирање на образованието на возрастни;
- Остварување на програмата за завршување на средно образование од страна на возрастните, со зголемување на бројот на инволвирани општини;
- Целосно воспоставување на Национална рамка на квалификации.

Мерка 9. Поттикнување на култура на практиканство кај младите за време или веднаш по комплетирање на образованието.

Сегашна состојба:

Имајќи ги во предвид, компаративните искуства, анализата на состојбите во Република Македонија за потребата од обезбедување на практична работа на лица без работно искуство, искажаните потреби на работодавачите од вработување на лица со практично искуство, се дефинира и содржината на одредбите кои ги содржи законот за практиканство со што ќе се даде можност за целосно искористување на потенцијалот на практичната работа. На тој начин поголем број на млади невработени лица без практично искуство одреден временски период ќе можат да реализираат практична работа во реални услови со што истите ќе бидат поконкурентни и ќе можат полесно да се вклучат на пазарот на трудот.

Под мотото „Од информација до кариера“, четирите инфо клубови лоцирани на државните универзитете во Скопје, Тетово, Битола и Штип, во периодот од јануари до декември 2017 година претставуваа едни од главните инфо-точки за информирање и мотивирање на невработените млади лица. Над 300 студенти директно се обратиле во клубовите за информација, асистенција за можностите за вработување, практиканство, обуки, додека над 4,000 млади лица директно се информирале за работа на клубовите на други локации. Над 2,000 следбеници на социјалните мрежи кои секојдневно се информираат за идејата, работата и настаните поврзани со клубовите, а над 700 лица секојдневно директно on-line се контактираат во врска со случувањата, иницијативите и сите други точки на претприемачки теми. Одржани се 20 промотивни настани на различни теми поврзани со претприемништво. Во рамките на зацртаните планови и промовирање на можностите за вработување и вработливоста, клубовите организираа т.н „живи библиотеки“ со промовирање на отворени

⁸⁰Стратегија за образование 2018-2025





работни позиции од локалната бизнис заедница. Настаните беа посетени од вкупно 1,000 студенти од завршните години, но и од други млади невработени лица.

Идентификувани недостатоци (гапови):

- Недоволна информираност на младите за активностите, превземените мерки и иницијативите во реализацијата на проектите;
- Парцијална и недлабинска анализа на реалните потреби на младите и „превземање“ на проекти како „готови“ за да се пресликаат во нашето опкружување;
- Недоволно системски реформи за да бидат вистински дел од системот;
- Користење на популистички методи на дисеминација на информација во врска со проектите во соодветната мерка (бројки), неоперативност или парцијална обработка на проектните активности;
- Недоволна или само формална инволвираност на професионалците од државните институции во проектите и незаинтересираност за вистинска оддржливост на проектите;
- Несоздавање на професионални кадри во државната администрација да се носат со оддржливоста на проектите;
- Непостоење на вистинска интерсекторска соработка.
- **Препораки:**
- Посеопфатна и системска достапност на информациите до сите млади посебно во малите рурални општини;
- Воспоставување на механизми на оддржливост преку обезбедување на финансии, потребна инфраструктура и соодветен човечки потенцијал од средините каде се имплементираат и каде се реализираат проектите;
- Вклучување на поголем број на млади во сите фази на проектниот процес посебно во одржување на обуки за оддржливост на истиот преку соодветни активности со посебен акцент на собирање на соодветни финансии и креирање на соодветна финансиска рамка за самооддржливост.

Мерка 10. Стимулирање на бизнис-заедницата за подобро користење на бенефитите од практиканство

Сегашна состојба:

Користењето на некои од Активните мерки на Владата на РМ од страна на компаниите за активно вклучување на практикантите во процесот на вработување посебно како бенефитни се покажаа мерките: Практиканство како прво работно искуство до вработување; Субвенционирање на плати;

Евалуациите покажаа дека овие мерки ја зголемуваат вработливоста и дека преку практична работа младите се стекнуваат со технички вештини, а воедно во значителен број води и кон директно последователно вработување или вработување по неколку месеци по завршување на практичната работа. Така, согласно Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2017 година, со Програмата за практиканство беше планирано да се опфатат 1000 невработени лица. Интересот од страна на работодавачите беше значително поголем, односно 1.134 работодавачи аплицираа за

Проектот е финансиран од Европската унија

Проектот го имплементираат Здружение
Еко Логик и Здружение Хуманост





ангажирање на 1.797 практиканти. Од вкупно 902 вклучените невработени лица во Програмата за практиканство, заклучно со 30 јуни 2018 година се вработени 455 лица, односно 50%⁸¹.

Идентификувани недостатоци (гапови):

- Долга и бавна работа на законот за практиканство кој сеуште не е ставен во собраниска процедура;
- Неинформираност на доволен број на компании посебно во малите општини, но не доволно и во другите општини за можностите за практиканска работа.

Препораки:

Една од придобивките од оваа мерка е намалувањето на невработеноста помеѓу младите лица, која би им овозможила економска и социјална независност на младите. Позитивниот исход од имплементацијата на оваа мерка е препознаен во две дијаметрално спротивни насоки. Од една страна со оваа мерка се очекува да намали појавата на социјални девијации, а од друга страна истата би поттикнала раст на трендот на наталитет и зголемување на решителноста помеѓу младите луѓе за оформување на семејства⁸².

ЦЕЛ 2: Промоција на долгорочен и меѓусекторски пристап во политиките за помош за вработување на млади

Сегашна состојба:

Меѓусекторски пристап во градењето на сеопфатни младински политики, што подразбира и заедничка одговорност и соработка помеѓу различните институции засегнати од младински прашања. Потребниот систематски и координиран пристап во формулирање и имплементација на политиките за поддршка на младинско вработување и само-вработување како посакуван резултат не е постигнат. Се формираат координативни и други тела од инволвираните во проектот (институции, асоцијации, невладини и др) во рамките на проектите кои се реализираат, но нема координираност и перманентност во извршувањето на обврските на оперативен ниво и тоа од сите вклучени во имплементацијата на мерките или на проектните активности кои треба да се реализираат.

Идентификувани недостатоци (гапови):

- Декларативно постоење на координативни тела од различните сектори без доволно ангажираност на истите во имплементацијата на одредените активности поврзани со мерките;
- Несоздавање и неспроведување на соодветна комуникациска стратегија за меѓу-институционална координација за информирање на младите;

⁸¹АВРМ – Мерки за вработување 2018

⁸²Извештај од работилницата на Еко Логик и Хуманост - анализа на одредени мерки од стратегијата за намалување на сиромаштија и социјална исклученост, стратегија за млади и стратегија за стари лица со цел усогласување на вештините и компетенциите со потребите на пазарот на труд





Enhanced involvement of Civil Society in the EU Integration Period”



Ref. EuropeAid/138660/ID/ACT/MK

The European Union's Instrument for Pre-accession Assistance – IPA
National Programme for Transition Assistance and Institutional Building 2013

- Воспоставено, но недоволно транспарентно и активно координативно тело за меѓусекторска и меѓуинституционална соработка раководено од одделението за младинско информирање;
- Недоволно развиен електронски систем на информирање;
- Редифинирање на координативно тело за меѓусекторска и меѓуинституционална соработка раководено од одделението за младинско информирање.

Препораки:

- Соодветна и детална анализа на функционалноста и недостатоците на постоечките канали за комуникација помеѓу институциите и со младинските тела;
- Дефинирање на функционални канали за комуникација помеѓу институциите – младински организации-младите (оперативност);
- Мапирање на постоечките канали во електронскиот систем на информирање и креирање на нови современи концепти за подоследно информирање на младите;
- Вмрежување и интернет платформа на организации и институции во презентирањето на информации за млади;
- Поставување на инфо таб за младинско информирање (посебна категорија) на веб сајтовите на институциите и организациите.

Мерки по цел 2:

Во рамките на ЦЕЛ 2 од „ Националната стратегија за млади (2016-1025), во областа Вработување и поддршка пред вработување Владата на Р. Македонија се реализира проектот „Младинска гаранција“ или „Youth Guarantee“, програма од страна на Владата на Р. Македонија, како позитивна европска практика од која придобивки покрај младите луѓе, би имало и целото општество. Истата програма предвидува развивање на пакет мерки за секој млад човек на возраст од 15 до 29 години кои ќе гарантираат стажирање, дообучување или вработување доколку периодот на стагнација за младите луѓе (невработеност или невклученост во образовниот процес) е поголем од 4 месеци. Младинската гаранција во Македонија за прв пат е спомената во младинската програма за работа на Македонската платформа против сиромаштија, за период 2014 – 2017 година, иако не се забележани конкретни активности за нејзино имплементирање. Националниот младински совет на Македонија во својот политички исказ за младинската невработеност во 2015 година го даде своето мислење дека младинската гаранција е можно решение за големата младинска невработеност која што ја покажуваат податоците, и тоа уште од распадот на Југославија. Тогашниот предлог гласеше дека младинската гаранција треба да го најде своето место во националната стратегија за млади и тоа во областа „Вработување и поддршка при вработување“ како засебна цел, со оглед на позитивните европски практики. Дел од овие препораки беа вметнати во националната стратегија за млади 2016-2025, но без никакви финансиски импликации. По промената на Извршната власт во Република Македонија, новата влада ја вметнува младинската гаранција во својата работна програма 2017-2020 со крајна цел воспоставување на истата⁸³. Во Македонија пилот програмата „Младинска гаранција“ дава

⁸³ „Програма за работа на Владата на Република Македонија“, Влада на Република Македонија Април 2017, http://vlada.mk/sites/default/files/programa/2017-2020/ProgramaVlada2017-2020_08062017.pdf

Проектот е финансиран од Европската унија



Проектот го имплементираат Здружение
Еко Логик и Здружение Хуманост





одлични резултати во првите три месеци од нејзината реализација. Податоците покажуваат дека за овој период во Скопје, Струмица и Гостивар се вработиле 419 лица, 196 почнале да посетуваат обука, а 160 почнале пракса во некоја компанија.

Според министерката за труд и социјална политика Мила Царовска и директорката на Агенцијата за вработување Билјана Јовановска: „Пилот програмата Младинска гаранција, пак се покажа како исклучително ефикасна. Постојано се зголемуваат и парите наменети за оперативниот план. Во 2017 буџетот за вработување е за 100 милиони денари поголем од лани и изнесува 987,5 милиони денари, односно е речиси двојно поголем од 2016 година кога за истата намена претходната власт издвои 552,6 милиони денари.“⁸⁴.

Првата (подготвителна фаза) се спроведе во временски период 2018/2019, а втората фаза 2020/2022 година. Во првата фаза Гаранцијата за млади се пилотираше во три општини - Струмица, Гостивар и Скопје, при што нејзиното спроведување редовно се следеше и се анализираше успешноста на имплементацијата и се преземаат соодветни подготвителни активности за имплементација на Гаранцијата за млади на територијата на целата држава во втората фаза.

Идентификувани недостатоци (гапови):

- Непостоење на перманентна и оперативна комуникациска стратегија за меѓу-институционална координација за информирање на младите;
- Некоординираност на инволвораните во проектот, (формирано е меѓусекторско кординативно тело од сите имплементатори во проектот, но не доволно често споделување на информациите и нивна формална ангажираност; примерок за пилот проект без претходна функционална анализа на реалните состојби на теренот;
- Неможност за реevaluација на проектот и супервизија на имплементираниите акции во пилот проектот за редизајнирање и конкретна корекција на некои од акциите кои ќе соодвестуваат со реалноста;
- Недоволно транспарентен и повеќе теоретски модел на одржливост на проектот за поцелоисходна системска реформа;
- Недоволна (временски и содржински) обука од професионалци до младите кои се директно вклучени во комуникација со невработените и компаниите;
- Недоволна вклученост на професионалци (пр. Сертифицирани кариерни советници и други во дизајнирањето на програмата на проектот).

Препораки:

- Формирање на тело за супервизија и квалитативна евалуација на акциите од проектот во точна временска рамка;
- Постепено ширење на редизајнираниот модел во другите региони/градови во земјата; редовна и постојана интерсекторска соработка на членовите во кординативното тело на проектот;

⁸⁴http://www.mtsp.gov.mk/avgust-2018-ns_article-mladite-uspeshno-se-vrabotuvaat-operativniot-plan-se-realizirashe-za-shest-meseци-so-budzet-dvojno-p.nspх





- Поголема вклученост на професионалци (пр. Сертифицирани кариерни советници и други во дизајнирањето на програмата на проектот);
- Поврзување со младинските организации во регионите каде ќе се имплементира проектот и нивна активна улога во имплементација на активностите.

Мерка 2. Политики „по мерка“ за различни категории невработени млади (ранливи групи, НЕЕТ, структурално невработени, самовработени, корисници на финансиска помош).

Сегашна состојба:

Се промовираат програми и проекти на локални и национални политики кои долгорочно и одржливо го таргетираат прашањето на младинска невработеност.

Пилотирањето на локално-дизајнираните програми за вработување на млади обезбеди и можност за континуирано следење на имплементацијата и анализа на ефективноста на интервенциите во помагањето на младите да навлезат на пазарот на труд. И покрај ограничениот опсег на пилот-мерките (учество на 57 млади невработени лица), сепак имплементацијата обезбеди поголем број на важни и корисни сознанија. Една идентификувана карактеристика која произлезе од спроведувањето на пилот-програмите беше големиот број на млади лица кои не реагираше на повиците од Локалните центри за вработување или не биле заинтересирани за понудените мерки. Овој наод недвосмислено укажува на потребата од зајакнување на стратегиите и програмите за активација и воведување на пристап кој ќе се заснова на взаемна обврска, при што регистрираните лица кои по неколку пати не се одзиваат на повиците на службите за вработување или одбиваат понуди за реинтеграција, се бришат од регистарот и ги губат правата на надоместоци/бенефиции. Мерката која беше најпопуларна кај младите лица и претпријатијата, беше практиканството. Треба да се потенцира и сознанието кое произлезе од активностите, а се однесува на неопходноста од јакнење на капацитетите на стручните лица (вработените од службите) како би можеле ефикасно да допрат до лицата кои се соочуваат со повеќекратни пречки/потешкотии за влез на пазарот на труд. Недостатокот на интерес што го покажаа многу млади луѓе во понудите на Локалните центри за вработување укажува на постоењето на обесхрабреност и недоверба во способноста на службите да им помогнат.

На локално ниво се превземаат мерки за поголемо запознавање на младите со нивните права и обврски при работен однос со поддршка од страна на MOT и употреба на алатките развиени од нивна страна, како „rights@work for youth“ се планира да се спроведат повеќе обуки за обучувачи, работилници, тренинзи, едукативни настани, изработка на промотивни материјали за јакнење на капацитетите на Локалните економско социјални совети (ЛЕСС), училиштатата и невладините организации за прашања поврзани со промовирање на пристојната работа и подобрување на свеста помеѓу младите лица за квалитетот на вработувањето.

Со финансиска и експертска поддршка на Меѓународната организација на трудот (МОТ), до март 2018 година се имплементираше проектот „Решенија за вработување на младите преку локален социјален дијалог“, во рамките на кој се обезбеди значајна техничка помош во делот на алатката развиена од страна на МОТ „Youth Rights@Work“ и нејзино прилагодување/адаптирање на македонскиот контекст и македонските состојби и услови. Во рамки на проектните активности се реализираше и работилницата за обука на обучувачи (во





септември 2017 г.), која ја поминаа 16 учесници (8 жени и 8 мажи) и преку која на учесниците им се обезбедија дополнителни информации за нивните права на работа и начините за развивање на стратегии за остварување на овие права на работното место, а истовремено се изврши и валидирање на техничките содржини и групните активности подготвени за македонската верзија на водичот и алатката на MOT за „Работничките права на младите“ („Youth Rights@Work“). Кон крајот на 2017 и почетокот на 2018 год. во Битола и Струмица обучените македонски обучувачи одржаа две тренинг-активности (работилници), на кои учествуваа 35 учесници (24 жени, 11 мажи) и со кои се обучија млади синдикални активисти и членови на младински организации за користење на алатката на MOT за работничките права на младите лица⁸⁵.

Во рамки на Проектот се реализираше и кампања за подигнување на свеста „365 Rights@Work“, организирана и реализирана во партнерство со Коалицијата на младински организации (CEGA), Конфедерацијата на слободни синдикати и младинскиот/студентскиот web-портал www.fakulteti.mk. Кампањата беше поддржана и промовирана и од страна на Агенцијата за млади и спорт и таа се состоеше во објавување на едно работничко право за секој ден од годината („365 работнички права за млади“ - <http://www.fakulteti.mk/job/vrabortuvanje>), се организираше широко рекламирана јавна дебата, а се организираа и работилници за обука и информативни денови низ земјата со користење на едукативните и информативните алатки на располагање.

Со финансиска поддршка од Меѓународната организација на трудот и учество на АВРМ се имплементираше Проектот „Решенија за вработување на млади преку локален социјален дијалог“ за пилотирање на конкретни, таргетирани мерки и програми за вработување на млади кои ќе бидат прилагодени на локалните потреби и услови. Проектот, кој се имплементираше во периодот 2016-2018, имаше за цел да придонесе кон зајакнување на капацитетите на владините партнери и локалните социјални партнери, за заедно преку соработка да одговорат на новите и моментални потреби на пазарот на труд за вработување на млади, како и да се овозможи тие да имаат суштинска улога во дизајнирање на програми во областите од значење за создавање на повеќе и подобри работни места за младите. Заедничка мисија на MOT и АВРМ беше организирана во декември 2016 година за утврдување на состојбата, која имаше за цел да се изберат три региони каде што ќе може да се пилотираат програмите за вработување на младите. Беа идентификувани три општини (Кичево, Струмица и Ресен) во кои постојат функционални локални економско-социјални совети, како и Локални центри за вработување кои ќе можат да нудат индивидуализирани услуги и програми за вработување.

Во текот на 2017 година, во трите селектирани општини се имплементираа три пилот-програми за вработување на млади лица, и тоа програми за практиканство, за обука на работно место и субвенционирање на плати. За проектот беше обезбеден буџет од околу 72,000€, а практичното спроведување на мерките е од август 2017 година, при што вкупниот број на склучени договори беше 57 и тоа за практиканство-46 договори, за обука на работно место-8 договори и за програмата за субвенции на плата-3 договори.

⁸⁵Извештај – Реформи во вработувањето и социјалната политика 2017 (ЕСРП 2020)





Првата компонента на Проектот се фокусираше на градење на капацитетите на Локалните економско-социјални совети и локалните Центри за вработување за дизајнирање, спроведување и следење на таргетирани интервенции и иницијативи за поддршка на вработувањето на младите, кои ќе бидат прилагодени на состојбите и потребите на локално ниво, а истовремено ќе работат и на подигање на свеста кај младите за нивните работнички права. Во текот на 2017 год. се реализираа работилници и обуки за претставниците на Локалните ЕСС и Центрите за вработување во Кичево, Струмица и Ресен за видот на програми и мерки за вработување на младите кои ќе се пилотираат на локално ниво, за клучните карактеристики на дизајнирањето на мерките (механизми за таргетирање, времетраење, нивоа на компензација), како и за начините/механизмите на спроведување⁸⁶.

Идентификувани недостатоци (гапови):

Денес сеуште младинското учество во локалните заедници не е на задоволително ниво и претставува суштински проблем. Во одредени единици на локални самоуправи може да се забележи интерес за поддршка на младински активности, но во одредени случаи малите капацитети на единиците на локалната самоуправа (ЕЛС) не се моќни да помогнат во зголемувањето на младинското учество. Во најголем дел, ЕЛС воопшто немаат интерес за силна поддршка на младинските здруженија и неформални групи. Во рамките на ЕЛС нема одредено буџетски линии специфично за младите и за младинските активности. Најчеста форма на поддршка и соработка од страна на ЕЛС е преку обезбедување на простор, односно канцеларии за потребите на граѓанските здруженија. Перцепцијата на локалните авторитети за младите дополнително ја влошува состојбата со младинско учество. Најчесто кај возрасните тие претставуваат извор на проблем и немоќ за спроведување на промени во општеството. Досегашното искуство со ЕЛС се сведува на декларативна поддршка, со избегнување на било какви обврски кои што произлегуваат од таа соработка или партнерство. Единствената корист која што ја гледаат ЕЛС е сопствената можност за промоција и подобрување на имиџот на ЕЛС дека се отворени за соработка со граѓаните и граѓанските здруженија. Транспарентноста е само лажно претставување на залагањето на ЕЛС кои го користат за креирање на слика на совршена состојба за нивната работа. Информациите кои ги обезбедуваат ЕЛС имаат недостаток на податоци за: бројот на активно вклучени организации и бројот на млади кои се директно инволвирани во тие активности.

Препораки:

- Промоција на локални и национални политики кои долгорочно и одржливо го таргетираат прашањето на младинска невработеност;
- Политики „по-мерка“ за различни категории на невработени млади (ранливи групи, НЕЕТ, структурално невработени, самовработени, корисници на финансиска помош);
- Зголемено и активно учество на младите во политичкиот, социјалниот, економскиот и културниот живот во локалната заедница;
- Подобрен асоцијативниот живот на младите луѓе;

⁸⁶Извештај – Реформи во вработувањето и социјалната политика 2017 (ЕСРП 2020)





- Активности кои се насочени во опфат на акции, механизми за информирање, едукации и тренинг програми од областите животна средина, здравје на младите и учество на младите заради збогатување на нивниот социјален живот;
- Зголемено активно учество на младите преку развој на локални младински стратегии;
- Подобрена финансиска и материјална состојба на националните и локалните младински здруженија на граѓани;
- Ваквите состојби би можеле да се надминат преку стимулирање на партнерски пристапи и иницијативи на специјализирани служби (социјални, образовни, здравствени услуги) и организација на активности за ангажирање со низок праг (младински работилници, работни патеки, поддршка од колеги) со вклучување на младински организации.

Мерка 4. Поддршка на општините/високообразовните институции во отворање на центри за кариера и поддршка на претприемништво достапни за секој млад човек.

Сегашна состојба:

Подобрување на вработеноста на младите и промовирање на повеќе и подобри работни места за младите лица преку центрите за кариера. Воведување на квалитетни програми и услуги во рамки на образовниот процес за кариерно насочување кои ќе им се обезбедуваат на учениците и студентите од сите нивоа, пред се во средното и универзитетското образование како дел од наставната програма. Активности за воведување на квалитетни услуги (настава) во рамки на образовниот процес за кариерно насочување (коишто би се засновале врз информации и податоци добиени со помош на системот/моделот за предвидување вештини, а ќе вклучуваат и модули за правата на работното место). Ваква настава ќе се обезбедува на учениците и студентите од сите нивоа на образовниот систем (на крајот на основното образование, во текот на средното и високото образование) како дел од наставната програма на државно ниво⁸⁷.

Во 2014 година 50 општи средни училишта нуделе настава за кариерно насочување како изборен предмет (со приближно 4,000 ученици што ја посетувале наставата), додека пак 36,000 ученици во средните училишта за стручно образование имале пристап до услугите на Центрите за кариерен развој. Наставата за кариерно насочување во средните училишта, сè уште се нуди врз основа на проекти и не е интегрирана во наставната програма.

Изработена е Програма за кариерно советување:

- Формирани се 53 центри за кариера во средните стручни училишта;
- Обучени се вкупно 171 наставник за кариерно советување;
- Реализирани се програми за кариерно советување на учениците во 66 средни училишта од страна на 235 обучени наставници и стручни соработници (психолози/педагози) во училиштата;

⁸⁷ ДОКУМЕНТ - МАКЕДОНСКАТА РАМКА НА КВАЛИФИКАЦИИ - појдовни основи – Министерство за образование и наука





- Изготвени се прилагодени програми „Подготовка за вработување и работа“ и „Учење преку работа“ наменети за учениците во завршните години за сите струки и профили кои се реализираа во рамки на слободните часови во кариерните центри во училишта за ученици со посебни образовни потреби.

Идентификувани недостатоци (гапови):

- Иако се во бројка успешно реализирани проектните активности, не постои период на ре-евалуација, супервизија и одржливост на реализираните активности. Формално позитивните резултати во реалност значат површност и неструктурни, несистемски промени.
- Постојат кариерни центри и обучен кадар, но не постојат активности и вистинска операционализација на работата на кариерните центри и во основните, средните училишта и универзитетите/факултетите со мал број на исклучоци;
- Има обучен кадар, но нема финасиска конструкција за активна работа на центрите во сите државни установи каде што се правеле обуки за кариерни советувања.

Препораки:

- Информирање и зајакнување на значењето на кариерното советување и на професионалците во областа;
- Планирање на буџети од институциите, локалните заедници и регионите;
- Развивање на програми за самоодржливост на ваквите центри; Признавање на ниво на занимања на кариерните советници.

ЦЕЛ 3: Младите како проактивни и креативни партнери во процесот на надминување на невработеноста

Мерка 2. Развој на младинската работа како дел од системот за поддршка на вработување.

Сегашна состојба:

На локално ниво, се забележуваат форми на младинско организирање, како и стратешки документи за млади кај некои општини, но не постои унифициран пристап кој се практикува секаде. Постојат локални младински совети во неколку градови во Македонија: Куманово, Радовиш, Струмица, Неготино, Кавадарци, Штип, иако нема јавно достапен преглед на општини кои имаат вакви совети. Сепак, иако има позитивни примери, постојат разлики во начините на формирање, составот, функционирањето и степенот на претставништво меѓу различните совети. Локалните младински совети претставуваат добра пракса за младинско учество на локално ниво и тие би требало да претставуваат еден вид на децентрализација на младинските потреби⁸⁸.

Идентификувани недостатоци (гапови):

⁸⁸ Акциски план за вработување млади лица - Преглед на постигнувањата, Министерство за труд и социјална политика, мај 2015 - 11.





- Практичното искуство укажува на фактот дека младите луѓе не или многу малку учествуваат во носењето одлуки што имаат цел да влијаат врз нивниот развој. Последица на ваквиот принцип е носење на јавни политики што не ги задоволуваат реалните потреби на младите луѓе. Се креираат различни форми на здружување на младите на национално и на локално ниво со идеја да им се овозможи примена на воспоставените практики во општеството. Тоа би требало да им овозможи застапување, детекција на реалните потреби на младите, влијанието на политиката на власта, но не постои баланс меѓу националните, локалните власти и младите луѓе;
- Нерамномерно учество и активности на Локалните младински совети, инертност и политиканство;
- Нефункционалност на ваквите младински организации посебно во помалите градски средини.

Препораки:

- Без разлика на идеите и напишаните програми на локалните младински совети би требало да има супервизија и евалуација на работата на локалните младински совети од страна на државните чинители одговорни за младинската работа или некои од младинските тела (со помош на невладини организации кои работат на проблематиката);
- Ваквите механизми на „пратење“ на работата на младинските локални совети ќе биде барем во почетокот некаков мотив или поттик за работа, а истовремено ќе се има увид од „терен“ за позитивните страни како и за проблемите со кои се соочуваат младите во локалните заедници;
- Членовите на локалните младински совети да бидат избрани врз основа на унифицирани критериуми и да бидат репрезентативни;
- Да има процес на јавен избор и членовите да бидат избрани од страна на младите;
- Да бидат инклузивни, односно да вклучуваат различни профили на млади, млади со помалку можности и припадници на различни етнички заедници;
- Да се вклучуваат во работата на општината преку присуство на седниците на советот на општината;
- Да се членови на комисији и на работни тела на општината;
- Да организираат неформални средби со сите заинтересирани млади и да ги информираат за своите активности, за улогата на ЛМС;
- Да организираат состаноци, отворени денови, работилници за да се зголеми нивната видливост;
- Да организираат трибини, дебати и други јавни настани за да собираат информации за потребите на младите;
- Да имаат своја програма и таа да се базира на потребите на младите, кои произлегле од нивните истражувања;
- Да бидат организатори на обуки и на тренинзи првенствено за локална младинска работа;
- Да се гради соработка меѓу локалните младински совети и месните заедници со цел да се вклучат сите млади;
- Да имаат соработка со невладините организации;
- Да ги промовираат своите активности во медиумите и на друштвените мрежи.





Мерка 5. Стимулирање на развојот на достапни и квалитетни програми за претприемништво во рамки на понудата на неформално образование на целата територија на земјата.

Сегашна состојба:

Постојат низа на програми во рамките на средното стручно и изборни предмети во рамките на гимназиското образование кои се однесуваат на претприемништвото како и на концептите на само-вработувањето како атрактивен модел за професионален развој на младите.

Идентификувани недостатоци (гапови):

- Главна бариера за имплементацијата на оваа мерка е недостатокот на нови образовни програми кои се во согласност со општествените потреби. За таа цел потребно е да се спроведе анализа на потребните нови струки на пазарот на трудот и да се креираат нови образовни програми како што е претприемништвото кои ќе соодветствуваат на овие потреби. Како главни засегнати страни во овој случај се јавуваат надлежните министерства, средните училишта и факултети, локалната самоуправа, граѓанскиот и бизнис секторот⁸⁹.
- Дополнителен предизвик во имплементацијата на оваа мерка е како младите да се насочат кон оние професии кои му се потребни на стопанството и се актуелни на пазарот на труд. Оваа препрека би можела да се надмине доколку се нудат стипендии за младите кои би ги изучувале овие струки. Во овој случај како главни засегнати страни се јавуваат државните институции од една страна и граѓанскиот и бизнис секторот од друга страна. Дополнително државните институции и бизнис секторот можат да покренат иницијативи за намалување на квотите на преоптеретените струки и поголема промоција на дефицитарните со усогласување на потребите.

Препораки:

- Интегрирање на претприемничкото образование во сите нивоа во системот на образование;
- Воведување на финасиско образование како дел од основното образование и обука;
- Интегрирање на претприемничкото образование и вредности во основното, средното и високото образование;
- Стимулирање на развојот на достапни и квалитетни програми за претприемништво во рамки на понудата на неформално образование на целата територија на земјата;

5.2 Заклучок за тематска област „Вработување и помош при вработување“

Економските политики што беа носени досега беа ефективни во создавањето на поволна средина за економски развој и – во определена мера – беа успешни во промовирањето на пораст на вработеноста. Стратегиите за развој на претпријатијата што се спроведуваа во насока на подобрување на законската рамка и пристапот до финансиски и нефинансиски услуги имаа позитивно влијание врз деловната клима. Меѓутоа, претпријатијата сè уште се соочуваат со

⁸⁹Извештај од дискусија од настан “Работилница за анализа на одредени мерки од стратегијата за намалување на сиромаштија и социјална исклученост, стратегија за млади и стратегија за стари лица со цел усогласување на вештините и компетенциите со потребите на пазарот на труд





Enhanced involvement of Civil Society in the EU Integration Period”



Ref. EuropeAid/138660/ID/ACT/MK

The European Union's Instrument for Pre-accession Assistance – IPA
National Programme for Transition Assistance and Institutional Building 2013

голем број ограничувања на продуктивноста, како внатрешни (т.е. капацитети за управување, технологија и иновации; инвестиции и база на вештини на работната сила) така и надворешни (т.е. ефективни државни институции и политики и функционален кредитен систем). Дополнително, иницијативите за развој на претпријатијата би имале придобивки од подобрената кохерентност и координација.

Стратегиите за надминување на неформалната економија се фокусираа на намалувањето на административното и даночното оптоварување за претпријатијата и зголемувањето на износот на паричните казни за непочитување на законот, при што не се посветуваше многу внимание на решавачките фактори за неформалноста како за претпријатијата, така и за работниците. Како последица на тоа, овие стратегии во голема мера беа неефективни во намалувањето на уделот на неформалното вработување, особено кај младите луѓе. Без оглед на ефективноста на услугите за вработување што ги обезбедувала Владата и АВРМ за да им помогне на невработените да се вратат на работа, вложувањата на Владата во активните политики на пазарот на трудот остануваат далеку под просекот на ЕУ (0,15 проценти и 0,6 проценти од БДП, соодветно). Понатаму, Македонија станува сè позависна од надворешното финансирање за зголемување на опфатот на пријавените невработени лица. Функциите на АВРМ се ограничени од недостигот на човечки ресурси, слабо развиената физичка и ИКТ инфраструктура – особено во помалите центри за вработување – што доведува до нерамномерно обезбедување на услугите во целата земја. Многу малку се прави во насока на активно рекламирање на услугата кај работодавачите и поставувањето на работно место, во споредба со останатите услуги, беше прилично занемарено во последните неколку години. Функцијата за поставување на работно место ќе се унапреди и со подобро управување со известувањата за слободни работни места наведени во банката за работни места на АВРМ (редовно чистење на базата на податоци, проверка на точниот број достапни работни места, означување на работните места за обнова на привремени договори итн.).

Можностите за доживотно учење и можностите на лицата што предвремено го напуштаат образованието без да стекнат квалификации за враќање во системот за образование и обука сè уште се ограничени. Врската меѓу системот за стручно образование и обука (СОО) и индустријата и натаму останува слаба. Младите често влегуваат на пазарот на трудот со слаби основни вештини за вработување и стручни квалификации. Недостигот на ефективен систем за информации за пазарот на трудот и советување за кариерниот развој за студентите го усложнуваат нивниот премин на работа.

Проектот е финансиран од Европската унија



Проектот го имплементираат Здружение
Еко Логик и Здружение Хуманост





5.3 Анализа на тематска област: Образование за период 2016-2017 година

ЦЕЛ 1: Да се унапредат наставните програми и техники во основното, средното и високото образование, вклучувајќи ја и практичната настава во средно и високо образование.

Мерка 4. Унапредување на соработката помеѓу образовните институции со бизнис заедницата за спроведување на практична настава и воведување на програми базирани на потребите на пазарот на трудот.

Сегашна состојба:

Образованието и обуките се придружени со дел од стручните служби, кои се неопходни за квалитетен процес на учење и развој на учениците. Направена е анализа на потребите од вештини на пазарот на трудот, со што се добиени информации од работодавачите за потребите од нови вработувања во периодот 6-12 месеци. Целта на истражувањето беше да се зголемат сознанијата за состојбите и очекуваните промени на пазарот на трудот, за потребите од занимања на планираните нови вработувања, за потребите од вештини со коишто треба да располагаат кандидатите за планираните нови вработувања, за потребите од работници со одредени занимања за коишто работодавачите почувствувале недостаток при пополнување на слободните работни места. Истражувањето и анализата на потребите од вештини на пазарот на трудот обезбедуваат одредени краткорочни показатели за очекувањата на работодавачите во однос на новите вработувања и потребите од вештини што ги прават барателите на работа конкурентни на пазарот на трудот. Со цел да се обезбеди кариерно советување на учениците во училиштата, отворени се кариерни центри во кои работат обучени кариерни советници што се дел од наставниот кадар во училиштата. Нивната работа е поддржана со развиена и стандардизирана алатка–Батерија на инструменти за професионална ориентација (БИПО). Направени се могу бројни договори со средни и високообразовни институции за реализација на практичната настава во компаниите. Системот за обезбедување на квалитет е во рана етапа на развој, а дополнително се прават напори за промена на фактот за состојбите на соработка на бизнис заедницата со образовните установи со нови олеснителни законски регулативи како и нови програмски решенија.

Идентификувани недостатоци (гапови):

- Наставниците не добиваат соодветна практична подготовка за време на иницијалната обука или практиканството;
- Нема доволно професионализам и политичка неутралност кај директорите на училиштата;
- Стручните служби се недоволно екипирани за адекватно и квалитетно спроведување на практичната настава во компаниите. Мал дел од компаниите имаат стручно познавање за значењето на практичната настава на учениците/студентите затоа што не посетувале доволно обуки за таа проблематика;
- Образовните установи не се доволно во можност за квалитетна реализација на практичната настава заради бројот на учениците, јазикот на кој се одржува наставата и сл.Вториот фактор доведува до ограничен опсег на такви услуги, како што е кариерното советување или насочувањето на надарените и талентираните деца;
- Се забележува несовпаѓање меѓу понудата на кадри од системот за СОО и побарувачката на пазарот на работна сила;

Проектот е финансиран од Европската унија

Проектот го имплементираат Здружение
Еко Логик и Здружение Хуманост





- Системот за воведување на нови квалификации во стручното образование и обука е нефлексибилен и неделотворен, а соработката со деловниот сектор за конкретна практична обука на учениците и учење во работна средина е неефикасна;
- Формална пракса за студентите иако постојат напишани и задолжителни кредити за пракса / intership / според болоњските акциони линии / Болоњската декларација.

Препораки:

- Поттикнување и одобрување на учењето преку работа/практична настава во сите форми и за сите типови на ученици и возрасни, а особено преку воведување на соодветни програми;
- Развивање на соработката помеѓу институциите за високо образование, приватниот сектор и релевантните јавни тела;
- Воспоставување на институционализирано социјално партнерство;
- Развој и активност на кариерни центри при основните и средните училишта и универзитетите;
- Активирање на кариерните центри во соработката со компаниите/институциите каде ќе се обезбедува задолжителната пракса за студентите;
- Развивање менторски систем во компаниите и обука на бизнис задницата за важноста на прифаќање на практичната настава на студентите во нивните компании.;

Мерка 6. Промоција и засилено информирање за флексибилноста за изборни предмети на факултет надвор од матичниот, во склоп на истиот универзитет, со цел збогатување на знаењето и вештините на студентите за негова поголема компетентност на пазарот на трудот.

Сегашна состојба:

Постои декларативно соработка помеѓу универзитетите преку Ректорската конференција на јавни, односно приватни универзитети како една форма на соработка. Во таа насока, би требало да постојат одредени можности за поголем број на изборни предмети на самиот факултет, но и надвор од матичниот, како на истиот универзитет, но и на друг универзитет.

Постои тело т.н Интеруниверзитетската конференција со свои надлежности кои се нејасно дефинирани и многу е потребно да се зајакне неговата улога како дел од процесот на разгледување и усогласување на прашањата од заедничко значење. По однос на прашањата поврзани со содржината и вреднувањето на студиските програми постои неприлагоденост на соодносот на задолжителните и изборните предмети во однос на спецификите и потребите на различните студиски програми.

Идентификувани недостатоци (гапови):

- Не постојат доволен број на изборни предмети ни на матичните факултети/насоки, ниту на самиот универзитет;
- Не постојат можности за интеруниверзитетска соработка по однос на избор на предмети од различните универзитети;
- Не постои ефикасност и ефективност на системот за образование, во смисла на трошоците и релевантноста за локалниот, регионалниот и националниот пазар на труд;

Проектот е финансиран од Европската унија

Проектот го имплементираат Здружение
Еко Логик и Здружение Хуманост





- Студентите не стекнуваат практични вештини коишто се релевантни за реалните барања на работните места;
- Дипломираните студенти се не способни да носат соодветни избори за кариерата;
- Нема ефикасност и ефективност на системот за високо образование, во смисла на трошоците и релевантноста за локалниот, регионалниот и националниот пазар на труд;
- Студентите не стекнуваат практични вештини коишто се релевантни за реалните барања на работните места.

Препораки:

Зајакнување и фокус на можностите за соработка помеѓу универзитетите без притоа да се прават поделби на јавни и приватни универзитети како што е тоа случај со Ректорската конференција на јавни, односно приватни универзитети како форма на соработка. Во таа насока, потребно е да се зајакне улогата на Интеруниверзитетската конференција и јасно да се дефинираат надлежностите коишто ги има Интеруниверзитетската конференција како дел од процесот на разгледување и усогласување на прашањата од заедничко значење како што е флексибилноста за изборни предмети на факултет надвор од матичниот, во склоп на истиот универзитет, со цел збогатување на знаењето и вештините на студентите за негова поголема компетентност на пазарот на трудот.

Мерка 6: Стимулирање на стипендирањето, (платено/неплатено) практиканство и вработување од страна на бизнис – заедницата во директна соработка со образовните институции

Сегашна состојба

Структурата на работната сила во Македонија не е поволна односно не е на задоволително ниво затоа што образовните институции продуцираат кадри што не се совпаѓаат со барањата на пазарот на трудот. Во последните години има извесн промени и во овој сегмент како резултат на соработката меѓу дел од образовните институции и компаниите, па во рамките на таа соработка се прават напори за промени на образовните програми со цел да се продуцираат кадри кои им се потребни на компаниите, а на младите ќе им овозможат брзо вработување. Ваквиот процес на промени не е едноставен процес и за таа промена во образовниот систем е потребно време. Реалниот сектор мора да има иницијатива и да дејствува самостојно за да го помогне овој процес затоа во последните години дел од компаниите стипендираат студенти за да им овозможат пракса во текот на студирањето со што имаат бенефит и студентите и компаниите и државата. Позитивни примери има се повеќе (ЕВН – стипендии за студенти од техничките факултети и училишта, /соработка со средното техничко училиште Михајло Пупин;)

Освен ЕВН Македонија, активни во овој процес на „помагање“ во продукција на квалификуван кадар се и Алкалоид, Арчерлор Митал Скопје, Ван Хол Македонија, Ван Хол Македонија, Пивара и други. Сепак ова не е доволно и мора да се направат сепозитивни и конструктивни системски промени во кој ќе учествуваат сите чинители.

Идентификувани недостатоци (гапови):

- Не постојат адекватни начини за селекција на кандидати / стипендисти;

Проектот е финансиран од Европската унија

Проектот го имплементираат Здружение
Еко Логик и Здружение Хуманост





Enhanced involvement of Civil Society in the EU Integration Period”



Ref. EuropeAid/138660/ID/ACT/MK

The European Union's Instrument for Pre-accession Assistance – IPA
National Programme for Transition Assistance and Institutional Building 2013

- Недоследност во транспарентноста на процесот на селектирање на стипендистите.
- Законот за практиканство е сеуште во подготовка
- Не доволна соработка на бизнис секторот со образовните институции
- Не постоење на силни независни младиски здруженија кои би ги штителе правата на младите при вработувањето
- Не вклученост на сите чинители во планирањето на мерката(е)
- Нудење на парцијални и непроверени решенија

Препораки:

Со цел надминување на овој предизвик институциите кои спроведуваат образовни програми поврзани со дефицитарните струки потребно е да спроведат анализа на постоечкиот кадар кој е потенцијален примател на стипендија. Откако ќе бидат избрани стипендистите образовната институција потребно е да развие механизам за мониторинг и евалуација на успехот на стипендираните студенти. Еден од начините е овие средства да бидат обезбедени од страна на бизнис секторот и во најдобар случај кога овие средства би биле обезбедени сепак потребно поставување на соодветни критериуми за селекција од страна на бизнис секторот и Министерството за образование што би ја олеснило имплементацијата на оваа мерка. Друга адекватна мерка е системското уредување на практиканската и волонтерска работа со што ќе им се овозможи на младите учење преку работа и стекнување на вештини. Истотака компаниите ќе имаат можност за рана детекција на соодветен кадар во своите компании. Во многу би помогнало кога владините мерки би се фокусирале на доквалификација, преквалификација, вработување на најранливите категории, поддршка на стартапите и иновативните бизнис идеи. Најважна од сè е вклученоста на сите чинители на државно и локално ниво и директна и систематска операционализација на зацртаните активности и задачи.

ЦЕЛ 8. Да се прилагоди правната рамка на неформалното образование во согласност со природата на младинскиот сектор и со широка примена на ЕУ-стандарди.

Мерка 2. Акредитација на младинските и други граѓански организации кои нудат неформално образование.

Во време на чешкото претседателство од првата половина на 2009 година, донесени се заклучоци за неформалното образование (НФО), кои ја одразуваат единственоста на политичките експоненти на земјите членки на ЕУ, како и волјата за негова поддршка. Во заклучоците децидно и експлицитно се вели:

1. Признавање на НФО како главни испорачувачи на НФО и промоција/афирмација на НФО на сите нивоа;
2. Развивање на рамка за обезбедување/осигурување квалитет за испорачувачите на НФО на ниво на ЕУ и на национално ниво;
- 3 Младите луѓе треба да бидат вклучени во сите процеси во врска со нивното образование.

Република Македонија треба да ги координира, синхронизира, да се стреми и да ги следи тие трендови, да ги постави како свои, и да прави сè за да се постигнат. Неформалното

Проектот е финансиран од Европската унија

Проектот го имплементираат Здружение
Еко Логик и Здружение Хуманост





образование е апсолутен чинител во тој процес, а улогата на невладиниот сектор во општеството, и секако во НФО е многу битен фактор за постигнување на посакуваните резултати во однос на нивото на социо-економски развој и создавање на квалитетен и компетитивен човечки капитал во земјата⁹⁰.

Сегашна состојба:

Во овој продолжен период на транзиција во кој се наоѓа Македонија, невладиниот сектор имаше клучна улога во доменот на неформалното образование. Го имаше, и сè уште го има, искуството од двете страни, како примател и давател на услуги, но, исто така, како трет сектор ја има и улогата и одговорноста на активен чинител во животот, политиките и практиките во земјата.

Донесувањето на Законот за образование на возрасни и воспоставувањето на новата установа Центар за образование на возрасни (ЦОВ) беше оценето како позитивен импулс за регулирање на оваа сфера. Во таа насока беше и констатацијата дека државата и понатаму треба да инвестира и да спроведува квалитетни реформи во образованието на возрасните, со што и овој вид на образование би се ставил во фокусот како подеднакво важен, наспроти досегашната практика да се инвестира многу повеќе во образованието на младите.

За континуирано, навремено и хармонизирано спроведување на Стратегијата се грижи Одделението за соработка со невладини организации на Генералниот секретаријат на Владата, согласно Планот за следење и оценка на спроведувањето на Стратегијата, од декември 2012 година⁹¹.

Еден од резултатите кои се реализирани според акцискиот план на анализата на националната стратегија за млади од 2005-2015 е и Интегрираниот систем на препознаено неформално образование. Усвоени се стандарди за контрола на квалитет што вклучуваат проширување на критериумите за понудувачите на неформалното образование и механизми за валоризација за стекнатото неформално образование⁹².

Во Програмата за работа на Владата на Република Македонија 2014-2018, во делот Информатичка технологија и реформа во јавната администрација-Проекти од областа на јавната администрација, содржани се определбите на Владата за продолжување на спроведувањето на Стратегијата за соработка на Владата со граѓанскиот сектор за периодот 2012-2017 година во сите општини во Македонија, што е во согласност со Стратегијата „Европа – 2020“⁹³.

Идентификувани недостатоци (гапови):

⁹⁰Неформалното образование во РМ: состојби и перспективи, 2009 МКЦ - Битола

⁹¹Информација за проектот „Соработка на Владата со граѓанскиот сектор“ јануари – јуни 2016 година

⁹²Оперативен план на 2018 АВРМ

⁹³Информација за проектот „Соработка на Владата со граѓанскиот сектор“ јануари – јуни 2016 година





Enhanced involvement of Civil Society in the EU Integration Period”



Ref. EuropeAid/138660/ID/ACT/MK

The European Union's Instrument for Pre-accession Assistance – IPA
National Programme for Transition Assistance and Institutional Building 2013

- Придонесот на граѓанскиот сектор во развојот на неформалното образование сеуште не е доволно препознаен и верификуван од страна на релевантните фактори и општата јавност;
- Граѓанскиот сектор во Република Македонија има потреба од јакнење на капацитетите со цел државата и јавноста во него да препознае сериозен партнер при градењето на политиките поврзани со развојот на неформалното образование;
- Не постои квалитетна статистика, односно поставување на соодветни методологии за прибирање, обработка и чување на статистички податоци врз основа на кои ќе се темелат политиките и програмите кои ЦОВ како и на акредитирани Невладини организации за неформално образование;
- Не е утврдена методологија по која се прибираат или обработуваат податоците за НФО и инвестирањето во човечкиот и интелектуалниот капитал на земјата, како комплементарна мерка и образование, и соодветно на тоа, не постојат бази на податоци и статистички податоци за оваа проблематика.

Препораки:

- Потребата од разграничување/систематизирање на разните видови на испорачувачи на обуки, на оние од јавен интерес и оние од бизнис потреби, при изготвувањето критериумите за лиценцирање и сертификација од страна на ЦОВ и да се почитува принципот на конкурентност на пазарот на понудувачи на обуки;
- Квалитетни услуги за образование за кариерно насочување – што се засноваат врз системот за предвидување вештини и вклучуваат модули за правата на работното место–им се обезбедуваат на учениците и студентите од сите нивоа на образовниот систем (на крајот на задолжителното образование, во текот на средното образование и во високото образование) како дел од наставната програма на државно ниво;
- Запознавање на пошироката НВО јавност со потребата од изедначен приод и разбирање, од потребата за градење мрежи и партнерства, коалиции и алијанси, со цел афирмација, признавање и препознавање на активностите и придонесот на НФО. Прифаќањето, приспособувањето и примената на европските принципи во валидацијата на НФО треба да биде императив и водилка во создавањето на македонскиот контекст на неформалното образование. Запознавање на широка јавност, НФО и НВО јавноста и фокус на резултатите/исходите од учењето (learning outcomes);
- Пправење напори да се создадат индикатори за НФО и поставување соодветни методологии за прибирање и обработка на статистички податоци за неформалното образование претставуваат дел од предизвиците и работата која треба да се заврши во следните неколку години;
- Синергетско, координирано и над сè, комплементарно делување по пат на партнерства и продуктивни соработки со институциите надлежни за неформалното образование. Таквиот приод ќе овозможи рационализирање на ресурсите и ефикасност, но ако се воспостават партнерства со кои ќе се воведат определена култура и практики кои гарантираат професионализам и висок квалитет во НФО, како и можност за директен и активен инпут на НВО секторот во креирањето на политиките во овој домен. Воспоставувањето на таков однос меѓу испорачувачите и актерите во НФО и јавниот сектор ќе доведе до навремена и соодветна запознатост и информираност, со можност

Проектот е финансиран од Европската унија



Проектот го имплементираат Здружение
Еко Логик и Здружение Хуманост





за конструктивен дијалог и влог, без страв и црни сценарија. Во таа смисла, треба да се внимава да не се дојде до идеја, став или дискурс за преголемо формализирање, што би довело до опасност од високо издигната пречка во однос на критериуми те и условите, со наметната ригидна стандардизација. Неформалното образование, сепак е неформално и е комплементарно на формалното образование;

- Се наметнува потребата од активен и продуктивен однос на НВО секторот во однос на валидацијата, акредитацијата и признавањето на НФО, а во одредени случаи и примена на саморегулацијата како еден од поуспешните модели на валидација, афирмација и признавање. Неопходна е што побрза информираност, запознатост и апсолутна вклученост на локалните самоуправи, со отворање на можностите за развој на НФО како директен придонес во економско социјалниот развој на локално ниво;
- Неопходна е поддршката од државата, донаторите и секако проактивен однос кон искористување на сите европски програми и инструменти за промоција, информирање, подигнување на нивото на свеста за НФО, јакнење на коалициите и соработките и вмрежување во регионот и во ЕУ.

Носители на мерките од областа Образование се: Министерство за образование и наука, Биро за развој на образование, Државен просветен инспекторат, Државен испитен центар, Центар за стручно образование и обука, Центар за образование на возрасни, јавни и приватни високообразовни установи, основни и средни училишта, единици на локална самоуправа, Министерство за информатичко општество и администрација, Министерство за труд и социјална политика и Дирекција за заштита на лични податоци

5.4 Заклучок за тематска област “Образование”

Комплементарноста на подрачјата Образование и Вработување и поддршка при вработување од сите разгледани документи се потврдува, и се доаѓа до заклучок дека постои силна врска меѓу нивото на образование и стапката на невработеност.

Според истражувањата на Организацијата за економска соработка и развој (ОЕЦД), стапката на вработеност кај младите (помеѓу 15 и 29 години) со високо образование е повисока за разлика од стапката на вработеност кај младите со средно, основно и без образование. Според резултатите, невработеноста кај младите има важна улога во спроведувањето на образовни инвестиции⁹⁴.

Кога луѓето инвестираат во образованието, тогаш ја намалуваат можноста за невработеност. Образованите работници се поефикасни од необразованите при барањето на нова работа или добивањето на повисока плата. Како резултат на обуката за работа и барањата на пазарот, образованите работници лесно може да најдат нови работни места или да се приспособат на пазарот на труд. Некои студии покажуваат дека државите што имаат институциска врска помеѓу образованието и праксата, како што е системот за стручно учење (двоен систем) имаат многу пониски стапки на невработеност на младите, но како што е спомнато претходно, доказите во таа насока се однесуваат за младите лица со пониско ниво на образование.

⁹⁴Linda Levine - Implications of the Anti-Poverty Program for Education and Employment, Vocational, Guidance Quarterly Vol.14, 8-18, 2011 10)





Многу често во изјавите на креаторите на политиките за вработување на младите се содржи тврдењето дека младите се иднината на општеството и дека нивниот потенцијал треба да биде искористен во таа насока. За жал, потенцијалот на младите малку се користи и младите се една од најранливите групи на пазарот на трудот.

Овој проблем е генерално распространет ширум Европа, а македонското општество е на врвот на погодените. Во принцип, младите луѓе тешко пристапуваат на пазарот на труд, пред сè поради тоа што работодавачите потешко се одлучуваат да вработат некој без претходно работно искуство, а не се исклучени и случаите кога за работодавачите е полесно и економски поисплатливо да го користат трудот на младите за надомест под минималната плата и без обврската за обезбедување каква било социјална заштита.

Младите се полошо позиционирани на пазарот на трудот што се огледува преку работа со договори под лоши и несигурни услови (за привремена работа, на скратено работно време) и под лоши финансиски услови. Ваквата состојба е двојно потешка надвор од пазарот на труд, т.е. во неформалната економија.

Затоа се неопходни серија на мерки кои подразбираат стимулирање на работодавачите, мотивирање на младите за самовработување и активно вклучување на државата кои би го олесниле пристапот кон пазарот на труд и би гарантирале пристојни услови за работа.

Да се овозможи широк, добро организиран и отворен пристап на национално и многу важно на локално ниво до образование и обуки со висок квалитет и апликативна вредност по однос на економскиот пазар и пазарот на трудот.

Да се создадат национални и многу важно, локални предуслови за создавање на нови производи и услуги кои генерираат раст и работни места и помагаат во решавањето на општествените предизвици

Проблемот на пазарот на трудот изразен во форма на несоодветно квалификувани работници според потребите, кој би влијаел на идниот економски раст преку создавање на бариери за претпријатијата создава јаз со кој ќе биде тешко да се пополнат работните места кои се високо побарувани. Практично динамиката на економијата ќе бара соодветно формално образование и дополнителни обуки. Тоа значи дека потенцијалниот проблем не е ограничен само на недоволен број на квалификувана работна сила, туку и на работна сила на која и е потребена соодветна комбинација на вештини кои се во согласност со барањата на националното, но и на регионалните стопанства.

Заклучок

Може да се каже дека три цели од Националната стратегија за млади директно се занимаваат со предизвикот на односот на младите кон образованието и информирањето:

- Информирање на младите;
- Вработување и поддршка при вработување;
- Развивање на формалното и неформалното образование каде има конкретни мерки за реформи, подобрување, институцијализација на системот на образование (формално и





Enhanced involvement of Civil Society in the EU Integration Period”



Ref. EuropeAid/138660/ID/ACT/MK

The European Union's Instrument for Pre-accession Assistance – IPA
National Programme for Transition Assistance and Institutional Building 2013

неформално), за проширување на учеството во образовните активности и за перманентно ширење на информациите меѓу младите луѓе.

Освен тоа како што може да се забележи од претставените мерки во целите, имплементацијата на сите други цели експлицитно уклучува „образовни“ или информативни приоди во различна мера. Овој факт е важен затоа што го покажува обемот и размерот на вложувањето во образованието и информирањето низ НСМ според очекувањата кои го даваат образованието и информирањето и важноста која ја имаат овие две подрачја и нивното влијание за подобрувањето на квалитетот на животот на младите. Планираните инвестиции за подобрување на доменот и квалитетот на образованието и информирањето на младите можат да имаат долгорочни последици за вкупниот општествен, културен, политички и економски развој на земјата.

Што се однесува на она што е постигнато, вклучувајќи и субјективното гледање на актерите на оваа анализа, може да се заклучи дека е постигнат важен напредок и тоа во неколку аспекти: зголемување на бројноста - количината на достапност на неформалното образование, информирање на младите, зголемена активност на невладините организации во активирање и спроведување на самата стратегија како помош во доближувањето до целната група.

Би сакале да напоменеме исто така дека е подобро политичкото и општественото препознавање на потенцијалот на неформалното образование како и информирањето на младите кои низ различните програми кои вклучуваат професионалци кои се занимаваат со прашањата на младите (внатре и надвор од младинскиот сектор) се запознаваат со концептите, пристапот и методологијата за кои порано не беа запознати или беа многу помалку информирани. Исто така сега постои ниво на препознавање на тоа дека треба да се осигури квалитетот и развојот за да се постигнат резултатите низ неформалното образование и информирањето на младите, посебно меѓу професионалците од неформалното образование (НФО) како и од другите подрачја.

Способноста и капацитетот на секторот за НФО да спроведе квалитетни програми во неформалното образование како и постојаното и квалитетно информирање на младите е навистина подобро во текот на имплементација на НЦМ .

Тимот кој работеше на оваа анализа смета дека некои промени се направени и дека некои од постигнатите цели создале и услови за подобрување на достапноста, пристапот, доменот и квалитетот на образованието како и постојаноста во информирањето на младите за превземените акции и мерки. Овие мерки несомнено направија позитивно влијание посебно во создавањето на некаква „стимулативна средина“ за младите, односно да направат избор дали ќе продолжат со своето образование, планови за кариерата како и избор при стилот на животот.

Меѓутоа важно е да се нагласи дека постоењето на некаква структурирана поттикнувачка средина како и новите можности во образованието (формално и неформално) не се изедначуваат со пристапот и со подобрувањето на резултатите.

Значи, додека сепак е направен и еден „добар почеток“, посебно во неформалното образование, но сепак НСМ не го постигнала саканото ниво на напредок и тоа неколку клучни аспекти:

Проектот е финансиран од Европската унија

Проектот го имплементираат Здружение
Еко Логик и Здружение Хуманост





- **Пристап**

Од точка на гледиште на инклузијата и понатаму ни предстои долг пат на инклузијата во однос на вклученоста на сите млади во формалното образование и тоа на нивниот потенцијал. Тоа посебно се однесува на повеќе категории на млади, но најпогодени се младите роми и младите со инвалидитет (физички и ментален). Иако последниве години се направени обиди и се спроведени одлични активности и проекти, структурните и социјалните бариери за "инклузивното образование" се огромни и ќе бараат не само спроведување на одржливи реформи во образованието, туку и промена на ставот во поширокото општество.

Покрај тоа, иако во последниве години се посветуваше повеќе внимание на спречување на напуштање на училиштата и други можности за стекнување на образование, преку пилот-проекти и дискусии за тоа што може да направи локалниот младински сектор за да влијае на предизвиците на овие теми, посистематски пристап беше неопходен со сличен инклузивен предизвик со кој се соочуваме во областа на неформалното образование.

Дури иако нејзините методи и пристапи се поволни за вклучување, па дури и ако нејзините промотори и практичари ставаат акцент на оваа тема, некои маргинализирани младински организации имаат корист од поддршката за НСМ преку доделување грантови, влијанието на целокупниот проблем на вклучување се чини дека е релативно ограничено.

Во разговорите со релевантните државни органи и претставничките тела на маргинализираните групи, заедници вредноста на НСМ беше истакната како резултат на можностите што таа ги даде, но претходниот заклучок беше потврден. Дел од проектите, институциите и државата воопшто, свесно или несвесно, ги фаворизира младите луѓе со висок степен на општествен капитал поради нивниот фокус на академски постигнувања, неопходно ограничувајќи го пристапот за другите.

- **Квалитет**

НСМ има за цел да го подобри пристапот до квалитетно образование. Предизвикот за квалитет и релевантноста на формалното образование останува тежок и итен во очите на повеќето актери во младинскиот сектор. Преку НСМ, беа поставени многу мерки за да се компензираат недостатоците на она што се смета за „дефектен“ систем. Сепак, се чини дека малку е направено за промена на суштината.

Проблеми има и со пристапот до наставата, содржината на наставната програма и нивото на учество на учениците во реформите и управувањето со образованието што го добиваат.

Покрај тоа, иако се направени некои подобрувања во однос на соодветноста на пристапот до информации за младите, сè уште не е можно да се процени квалитетот на постоечките услуги како "модерни", односно, според меѓународно признати стандарди. Ова ги поткопува добрите резултати во зголемувањето на бројот на информации за младите и бројот на места за физички пристап до информации за младите.

Целта беше и е сеуште, да се подобри пристапот до информации и образование за младите луѓе во изолирани региони, мали рурални населби и депопулативни подрачја, а тие сè уште се лишени од информации за младите и неформалното образование.

Проектот е финансиран од Европската унија

Проектот го имплементираат Здружение
Еко Логик и Здружение Хуманост





Enhanced involvement of Civil Society in the EU Integration Period”



Ref. EuropeAid/138660/ID/ACT/MK

The European Union's Instrument for Pre-accession Assistance – IPA
National Programme for Transition Assistance and Institutional Building 2013

Дури и ако постојат автохтони примери за добра практика, HCM сеуште не успеа да ги зголеми.

Покрај тоа, некои професионалци во областа веруваат дека медиумското покривање на HCM и можностите што можат да ги понудат се сиромашни и дека малку информации за младински програми се достапни за сите релевантни и значајни медиуми за младите.

Сеопфатен предизвик со кој се соочуваме е сеуште во областа на неформалното образование. Дури и ако нејзините методи и пристапи се поволни за вклучување, па дури и ако нејзините промотори и практичари ставаат акцент на оваа тема, а некои организации од маргинализирани млади имаат корист од поддршка од HCM преку доделување грантови и проекти, влијанието на целокупниот проблем на инклузијата изгледа сеуште ограничен и воочена е сеуште институционална некоординираност на важните чинители вклучени во процесот.

Стручното образование и понатаму не привлекува доволен број на ученици (освен одредени струки во областите здравството, економијата и правото), сè уште не е воспоставен современ систем на пост-средно СОО, а капацитетите на системот на СОО за обезбедување на инклузивно образование се мошне ограничени.

Се забележува несовпаѓање меѓу понудата на кадри од системот за СОО и побарувачката на пазарот на работна сила, системот за воведување на нови квалификации во стручното образование и обука е нефлексибилен и неделотворен, а соработката со деловниот сектор за конкретна практична обука на учениците и учење во работна средина е неефикасна.

Се забележуваат значителни недостатоци во знаењата на наставниците за современите технологии поврзани со наставните предмети, а таа состојба дополнително ја усложнуваат и ниската мотивираност на наставниците и недоволно развиениот систем за стручно усовршување и напредување во кариерата. Особено поради тие причини преовладува традиционалниот приод кон водењето на образовниот процес. Исто така постојниот механизам за надворешно тестирање на наставниците е неделотворен. Голем број на директори на училишта за СОО не го достигнуваат потребното професионално ниво за таа функција, што негативно влијае врз делотворноста на установите за СОО, од кои повеќето не се целосно екипирани со стручни и помошни служби (на пр. администратор за ИКТ, советник за кариера итн.).

Системот за обезбедување на квалитет е во рана фаза на развој и во моментот има недоволно ниво на претприемачко учење, како и недоволно ниво на интеграција и мултикултурализам, особено кога се работи за учениците Роми, за учениците со попречености и за учениците со друг вид посебни образовни потреби.

Проектот е финансиран од Европската унија



Проектот го имплементираат Здружение
Еко Логик и Здружение Хуманост





ГЕНЕРАЛНА РАМКА НА ДВЕТЕ АНАЛИЗИРАНИ ПОДРАЧЈА

Макроекономска рамка	Мала флексибилност на вработеноста на младите лица во однос на растот на БДП; нивото на инвестициите (домашни и странски) сè уште не е доволно за поттикнување на раст што е придружен од зголемување на вработеноста; нискиот капацитет на формалната економија за отворање работни места; ниското ниво на квалификациите на работната сила што влијае врз привлекувањето на странските директни инвестиции; капиталните инвестиции како мултипликатор на работните места функционираат добро за возрасните, но не и за младите лица.
Образование и обука	<p>Недоволен квалитет на образовните исходи; нерелевантноста на образовните исходи во однос на потребите на пазарот на трудот; сè уште ограничени врски со индустријата и светот на работата; наставата за кариерното насочување сè уште не е интегрирана во наставните програми на средните училишта.</p> <p>Ниско ниво (квантитативно и квалитативно) на обезбедувањето образование за возрасни, не постои систем врз основа на компетенциите што е поврзан со светот на работата; малку можности за доживотно учење за лицата што ја пропуштиле можноста да се образуваат.</p> <p>Системот за квалификации и сертифицирање, како и признавањето на претходното образование сè уште се во фаза на развој.</p>
Развој на претпријатијата	<p>Слаб капацитет на претпријатијата за отворање работни места во формалната економија, внатрешни и надворешни ограничувања на продуктивноста.</p> <p>Сè уште ограничен пристап до кредити, оскудно вложување во развојот на човечките ресурси; и ограничен пристап до услуги за развој на деловното работење, особено за малите претпријатија; слаба институционална координација, со голем број тековни програми што често имаат ограничени ресурси и непознато влијание.</p>
Пазар на трудот	Ниска стапка на учество на жените и младите луѓе на пазарот на трудот, бавно зголемување на стапките на вработеност на младите лица и висок процент на долгорочна невработеност





кај младите лица;

Високи стапки на привремено, повремено и сезонско вработување на младите лица во споредба со возрасните; повисока зачестеност на неформалноста кај младите работници;

Несоодветни државни инвестиции во услугите и програмите за вработување, без оглед на добрите резултати; сè поголема зависност од надворешното финансирање за зголемување на опфатот;

Недостиг на човечки ресурси, слабо развиената физичка и ИКТ инфраструктура, што доведува до нерамномерно обезбедување на услугите во целата земја.

Услугите за работодавачите сè уште не се доволно развиени; посредувањето за вработување сè уште се врши врз основа на барања од работодавачите; лошо управување со базата на податоци за слободни работни места; недостиг на наменски линии на услуги за младите невработени лица.

Користена литература и документи

1. Национална стратегија за млади 2014-2025, Акциски план за младинско вработување 2014-2020, Национална стратегија за вмрежување, соработка и намалување на одливот на високо образовани и стручни кадри 2013-2020 10 „Национална стратегија за млади – без буџет и без млади!?!“, Цивил медиа, февруари 17ти 2016, <http://civilmedia.mk/nacionalnata-stratgia-za-mladi-bz-but-i-bz-mladi-2/>

1. СТУДИЈА ЗА МЛАДИТЕ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА 2016- ИССП – Универзитет Св. Кирил и Методиј Скопје

2. ПРОГРАМА НА АВРМ 2018

3. Национална стратегија за млади 2016-2020

4. Стратегија за образование и акциски план (2018-2025)

5. Национална програма за развој на образованието во Република Македонија (2005 -2015)

6. Национална стратегија за вработување на млади (2016-2025)

7. ЕСРП - Прв годишен Извештај за вработување и социјална политика 2017. Јуни 2018

8. ANALYSIS OF YOUTH UNDEREMPLOYMENT IN NORTH MACEDONIA, MONTENEGRO AND SERBIA /March, 2019

9. Strategija za mlade – Hrvatska/Alfa Albona 2014-2017

Проектот е финансиран од Европската унија



Проектот го имплементираат Здружение
Еко Логик и Здружение Хуманост





10. An analysis of Youth unemployment in the Euro area/OCCASIONAL PAPER SERIES NO 89 / JUNE 2014
11. Препораки на младинска инспиративна група/Национален младински совет&Британски совет
12. Високообразовани но нископлатени: Младинска вработеност во Северна Македонија, Србија и Црна Гора /Бриф за политиките бр. 32 - 2019- Finance Think
13. Акциски план за вработување млади лица 2016-2020 година
14. Карактеристики на побарувачка на работна сила – мали и микро претпријатија Фокус на општини со значителен број на невработено ромско население /Проектот е имплементиран од Центар за Економски Анализи, Сумнал, Сонце, Светла иднина
15. ЕСРП- Програма за реформи во вработувањето и социјалната политика/Прв годишен Извештај 2017
16. МЕТОДОЛОГИЈА И ИНСТРУМЕНТИ ЗА АНАЛИЗА НА МРЕЖАТА НА СРЕДНИТЕ СТРУЧНИ УЧИЛИШТА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА/Британски совет – Скопје 2014
17. Карактеристики на побарувачка на работна сила – мали и микро претпријатија Фокус на општини со значителен број на невработено ромско население
18. A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth, A G20 Training Strategy, ILO, Geneva, 2010.
19. Анализа на потребите од вештини на пазарот на трудот, 2015, Агенција за вработување на Р. Македонија
20. Business Environment and Enterprise Performance Survey (BEEPS), EBRD
21. EEPO Review Spring 2015: Upskilling unemployed adults The organisation, profiling and targeting of training provision Former Yugoslav Republic of Macedonia, European Employment Policy Observatory (EEPO), 2015, EC 5
22. Skill Need Analyses, 2014. International Labor Organization
23. Акциски план за вработување млади лица - Преглед на постигнувањата, Министерство за труд и социјална политика, мај 2015 - 11.
24. Акциски план за вработување млади лица 2016-2020 година
25. Национална програма за пристојна работа 2015-2018 (Меѓународната организација на трудот (МОТ)
26. Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2015 (МТСП) 17. Оперативниот план за услугите на пазарот на труд и активните програми и мерки за вработување за 2016 година





Enhanced involvement of Civil Society in the EU Integration Period



Ref. EuropeAid/138660/ID/ACT/MK

The European Union's Instrument for Pre-accession Assistance – IPA
National Programme for Transition Assistance and Institutional Building 2013

27. Зголемување на квалитетот и квантитетот на каналите за младинско информирање за можностите за вклучување во граѓански организации и политичките подмладоци, Национален младински совет

28. Намалување на младинската невработеност преку развој на центри за поддршка на претприемништво на локално ниво, Национален младински совет

29. Препораки од консултации спроведени на локално ниво со Младинската Инспиративна група МК, Национален младински совет

30. ANALYSIS OF YOUTH UNDEREMPLOYMENT IN NORTH MACEDONIA, MONTENEGRO AND SERBIA /FINANCE THINK

31. ДОКУМЕНТ МАКЕДОНСКАТА РАМКА НА КВАЛИФИКАЦИИ - појдовни основи – Министерство за образование и наука

32. РЕГИОНАЛЕН СТРАТЕШКИ ДОКУМЕНТ за општествено вклучување на младите невработени од Североисточниот плански регион преку пазарот на трудот (со акциски план)

- Агенција за вработување на Република Македонија - официјална интернет страница (www.avrm.gov.mk)

- Агенција за млади и спорт на Република Македонија – официјална интернет страница (<http://ams.gov.mk>)

- Агенцијата за финансиска поддршка во земјоделството и руралниот развој- официјална интернет страница (<http://www.ipardpa.gov.mk>)

- Влада на Република Македонија - официјална интернет страница (<http://vlada.mk>)

- Државен завод за статистика на Република Македонија - официјална интернет страница

- Министерство за труд и социјална политика на Република Македонија – официјална интернет страница (<http://www.mtsp.gov.mk>)

- Акцискиот план е достапен на: http://www.youthpolicy.org/national/Macedonia_2009_Youth_Action_Plan.pdf 12

Извештајот е достапен на - http://www.youthpolicy.org/national/Macedonia_2010_Youth_Policy_

Проектот е финансиран од Европската унија



Проектот го имплементираат Здружение Еко Логик и Здружение Хуманост





Enhanced involvement of Civil Society in the EU Integration
Period”



Ref. EuropeAid/138660/ID/ACT/MK

The European Union's Instrument for Pre-accession Assistance – IPA
National Programme for Transition Assistance and Institutional Building 2013

“Оваа публикација е подготвена со поддршка на Европската Унија преку Сектор за централно финансирање и склучување на договори (ЦФЦД) при Министерството за финансии на Република Македонија.

Содржината на истата е единствена одговорност на Здружението Еко Логик и на никој начин не може да се смета дека ги претставува ставовите на Европската Унија”

Проектот е финансиран од Европската унија



Проектот го имплементираат Здружение
Еко Логик и Здружение Хуманост



