



Издавањето на публикацијата е поддржано од Институтот за социјална демократија „Прогрес“, Фондацијата „Калеви Сорса“ и Канцеларијата на Фондацијата „Фридрих Еберт“ во Скопје, и е произлезена од Платформата за мултикултурализам формирана во рамките на проектот „Поддршка на демократијата во мултиетничка Македонија – Дијалог и соработка“.

Автори:

Д-р Тамара Баара
Марјан Дамјановски



Техничка подготовка и дизајн: Бригада дизајн, Скопје

Издадена: Ноември 2014

ПРЕДГОВОР

Оваа политичка студија е резултат од младинскиот активизам и соработка на: Социјалдемократската младина на Македонија (СДММ), Либерално демократската младина (ЛИДЕМ) и Новата социјалдемократска младина (НСДМ) во рамките на Младинската платформа за мултикултурализам. Политичките подмладоци се основачи на Платформата, која има за цел да го зголеми влијанието на младите луѓе во градење на капацитети на политичките активисти на локално ниво за промоција на мултикултурализмот и во залагање за прашања значајни за младите луѓе и заеднички за сите етнички заедници.

Како првична активност на членките на Платформата, која е основана во 2013 година, беше нивниот ангажман во процесот на пишување политички студии за невработеноста кај младите и мултикултурализмот. Овие прашања беа идентификувани како заеднички проблеми на сите младински политички организации што учествуваа во работата на Платформата.

Младинската невработеност е сериозен проблем, кој не ја засега само иднината на младите луѓе, туку ја одредува и иднината на земјата. Македонија веќе се соочува со масовна миграција и одлив на мозоци, која ќе ескалира ако не постои надеж за подобра иднина.

Понатаму, градењето мултикултурно општество налага надминување на етничката поделеност и недоверба, особено меѓу младите во Македонија. Имајќи предвид дека младите политички активисти се идни носители на одлуки, многу е значајно политичките подмладоци да дадат безрезервна поддршка и да имаат визија за мултикултурна Македонија.

На самиот почеток на нивната соработка, организациите – членки на Младинската платформа – се договорија за заедничките интереси на организациите учеснички: справување со невработеноста и промовирање мултикултурализам. Меѓутоа, организациите одлучија дека политичката студија треба да обезбеди три различни пристапи кон проблемите. Ова се должи на фактот што сите три организации имаат различни политички идентитети и претпочитаат да го применат сопствениот пристап заснован на вредности кога бараат политички решенија за невработеноста кај младите и предизвиците на мултикултурализмот.

Пишувањето политичка студија е амбициозна задача, која има за цел да им служи на политичките партии. Одговорност на партиите е да ги решаваат предизвиците во општеството, да изнајдат политички решенија и да дадат алтернативни мислења и предлози. Од политичките младински организации се очекува да ги едуцираат своите членови и да им помогнат да ги развијат вештините потребни за политичкиот живот и меѓу другото, како да креираат политики.

Со преземањето на процесот на пишување политичка студија, младинските организации на Платформата, како колективно тело, ја исполнија својата улога на застапување на интересите на младите луѓе со изнесување на прашањата значајни за младите. Тие изградија успешна соработка наспроти политичките партиски линии и ги вклучија своите членови во процесот на анализирање на проблемите и на креирањето политички мерки.

Со оглед на тоа што креирањето политики секогаш е засновано на избор на вредности, постоењето на политички алтернативни мислења е круцијално не само за целите на демократијата, туку и за развојот на општеството во целина. Младинските организации правилно постапија препознавајќи ја потребата од политичка студија, која ги препознава идеолошките разлики. Но, во исто време, тие соработуваа со цел да ја изразат загриженоста за овие прашања. Оваа политичка студија и препораките дадени од трите политички младински организации се насочени кон воспоставување дискусија за клучните прашања што влијаат врз животот на младите во Македонија и кон воведување мерки за подобрување на состојбата.

Младинската платформа продолжува со својата работа, не само со залагања преку политички препораки, туку и со вклучување нови организации и интегрирање на активистите на локално ниво во активностите на Платформата. Платформата е поддржана од Институтот за социјална демократија „Прогрес“, Фондацијата „Калеви Сорса“ и Канцеларијата на Фондацијата „Фридрих Еберт“ – Скопје, а во рамките на проектот „Поддршка на демократијата во мултиетничка Македонија – Дијалог и соработка“.

Координатор на проектот,
Каја Корхонен,
Фондација „Калеви Сорса“

Координатор на проектот,
Тоше Зафиров,
Институт за социјална демократија „Прогрес“



ПЛАТФОРМА ЗА
МУЛТИКУЛТУРАЛИЗАМ

Документ за јавна политика

ОД МЛАДИ ЗА МЛАДИ - МЕРКИ ЗА СПРАВУВАЊЕ СО НЕВРАБОТЕНОСТА НА МЛАДИТЕ

НСДМ

СОДРЖИНА

АПСТРАКТ	4
1. ВОВЕД	5
2. ПРОБЛЕМОТ НАРЕЧЕН 99,8% МАТУРАНТИ ЗАПИШАНИ НА ФАКУЛТЕТ	5
3. СТУДЕНТИТЕ И НЕВРАБОТЕНОСТА	6
4. ВОЛОНТЕРСКАТА РАБОТА КАЈ МЛАДИТЕ	6
5. КАКО ДО РАБОТНО МЕСТО БЕЗ НЕПОТИЗАМ	7
6. МЕРКИ ЗА СПРАВУВАЊЕ СО НЕВРАБОТЕНОСТА НА МЛАДИТЕ	8
7. МУЛТИКУЛТУРНАТА ДИМЕНЗИЈА НА ПРОБЛЕМОТ - НЕВРАБОТЕНОСТ	9
8. ЗАКЛУЧОК	10

АПСТРАКТ

Невработеноста, заедно со високата инфлација, претставува еден од најтешките и најсериозни социјални, економски и политички проблеми, со кои се соочуваат креаторите на макроекономската политика на која било земја. Намалувањето на невработеноста, која е меѓу најсериозните проблеми, бара: брзи промени во македонската економија, динамичен економски раст, адекватни социјални политики, поадекватна дистрибуција на доходот и на ресурсите и реформи во образованието. Наспроти значајните обиди за реформи, макроекономските индикатори на македонската економија се неповолни. Македонија спаѓа во земјите со највисока стапка на невработеност во Европа. Високата невработеност, повеќе отколку нискиот доход е клучниот фактор на сиромаштијата. Невработеноста може едноставно да се дефинира како број на лица што се без работа. Ваквата дефиниција би ги вклучила во групата на невработени и младите во предрботна возраст, пензионерите, болните, работонеспособните лица како и лицата што едноставно не сакаат да работат, па според тоа и не бараат вработување. Затоа, би било многу подобро да се каже дека невработените ги сочинуваат оние лица што: се способни да работат, сакаат да работат и активно бараат вработување, но не можат да го најдат.

Како последица на невработеноста е појавата на проблемите кај социјалната патологија, како што се: кражбите, деликвентноста кај младите, проституцијата, убиствата со финансиски мотив, кои се голем товар за државата во целина.

Младите што бараат работа по завршувањето на високото образование, по безбројните конкурирања за работни места, можат да се сретнат со многу препреки и со лажни ветувања од страна на работодавците и поради ова, некои од нив почнуваат негативно да гледаат на работите и немаат мотивација за понатамошна потрага по идно работно место.

Тука се поставува прашањата: Колку, во нашата држава, е лесно да се најде соодветна работа и покрај високото образование на оние што бараат работа? Дали критериумите се навистина оние што ги бара претпријатието или, пак, работниците го добиваат работното место и со неисполнување на условите за тоа работно место? Ова, секако, зависи и од нивото на професионалност и на етичките принципи на претпоставените во тоа претпријатие од кои зависи оваа одлука.

Многубројните истражувања покажуваат дека невработеноста е проследена со психолошки и со здравствени промени. Забележана е честа појава на психички пореметувања и болести, посебно: депресија, анксиозност, ниско ниво на самодоверба и појава на стрес.

Овие симптоми претставуваат додатно оптоварување и ако не се преземе ништо кај нив, како последица, може да се јави апатија и незаинтересираност за животот. Личноста е депресивна. Не постои мотивација за да се преземе што било. Личноста е цинична и рамнодушна спрема себеси, сака да побегне од своите пријатели и од семејството. Поради тоа, многу е важно да се знае дека секој од нас може и треба нешто да преземе за да го унапреди квалитетот, како на својот, така и на животот на луѓето во својата околина.

1. ВОВЕД

Невработеноста е тема што ги интересира сите: е обработена во тинејџерските списанија, е инспирација за книги и за филмови и секако, речиси секој ден, слушаме информации на радио и на телевизија. Претставува проблем на овие неколку генерации наназад, но која е вистинската причина? Дали е вина на тинејџерите или можеби на нивните родители? Тинејџерите сакаат да уживаат во својата младост, да го живеат животот со полна пара, да шетаат, да излегуваат секоја вечер, да се дружат со своите пријатели, едноставно да се забавуваат. Тие се млади и немаат некои големи проблеми, но за сè мора да постои граница, па така и во нивното безгрижно уживање. Можеби, во тие моменти, за младите, образованието не е толку важно, но токму затоа, тука се родителите да ги насочат кон вистинските вредности во животот.

Она што за еден тинејџер изгледа како трошење време, во иднина може да претставува многу важен дел од нивниот живот. Образованието, како формалното, така и неформалното, води кон подобра иднина и кон знаења, кои можат да им овозможат работа во која ќе уживаат. Корените на невработеноста кај младите можеби треба да се побараат и кај нивните родители. Поради преголемата желба да им угодат на своите деца, да им овозможат што е можно побезгрижен живот, тие прават грешки: наместо да оформат зрела и одговорна личност, тие помагаат во формирање на паразит, навикнат да добива сè од своите родители, без притоа да мора да го напушти својот дом и да оди на училиште или на работа. Феноменот на навработеноста зазема сè поголеми рамки, па токму затоа родителите треба да се запрашаат како можат да им помогнат на своите деца да станат одговорни граѓани во ова општество, а младите да размислат дека самите треба да си помогнат навреме, за потоа да не мораат да се жалат дека не можат да најдат работа.¹

2. ПРОБЛЕМОТ НАРЕЧЕН 99,8% МАТУРАНТИ ЗАПИШАНИ НА ФАКУЛТЕТ

Кога некој би ја погледнал оваа бројка сигурно би се запрашал што се случува во Македонија, дали постојат работници или сите се само „умни глави“, директори, менаџери, шефови. Оваа бројка можеби служи како основа за фалење, но би ве зачудила ли бројката на само 14% матуранти запишани на факултет? И пред да си помислите дека оваа бројка постои во некоја африканска неразвиена држава, дозволете да посочам дека ова е официјална бројка во Германија, економија, која претставува столб во Европа. Таму не се сите студенти. Постојат и механичари, кои земаат одлични плати, продавачки, мајстори, кои не го продолжиле своето образование, не зошто не сакале, туку зашто воопшто не морале. Можеби тоа е проблемот во Македонија - феноменалните 99,8% проценти. Па, дали утре ќе постојат фабрики без работници, на кого шефовите ќе му шефуваат? Воопшто нема потреба да има директори ако нема работници. Дали овој феномен е нешто позитивно или нешто многу негативно за Македонија, што си помислуваат странците кога ќе ја видат оваа бројка, како некој да инвестира во фабрика кога нема каде да најде работници? Ова се прашања што бараат одговор. Додека младите учат и се здобиваат со сите можни титули до 30-годишна возраст, на пазарот на трудот нема да му требаат нивните профили.

Секој сака подобра иднина, но не е секој создаден за доктор на науки. Некој треба и вистински да работи, па наместо да фрли од 5 до 8 години во ветер, обидувајќи се да заврши факултет, може да има од 5 до 8 години работен стаж на работно место каде ќе работи со љубов.

¹ www.multikultura.org.mk

3. СТУДЕНТИТЕ И НЕВРАБОТЕНОСТА

Студентите имаат важна улога во нашето општество. Времињата се изменија на по добро кога се работи за високото образование, но кога се зборува за невработеноста, ситуацијата станува се полоша и полоша. На кој начин студентите што немаат работно искуство (а кое го бараат сите работодавачи), можат да најдат соодветна работа? Најпрво, секој студент треба да размисли за волонтерска работа во некоја компанија или во друг вид на организација, потоа треба да размисли за курсеви, со кои се засилуваат способностите на студентите и секако со кои се учи нешто што не може да се слушне во училиштата; и на крајот мора да се искористи предноста на Интернетот, каде што дневно се објавуваат голем број огласи за вработување, групирани според: региони, градови, па и работни места.

Првиот чекор кон работно место е секако волонтирањето, преку кое, студентите ќе стекнат искуство и мотивација за работното место што си го имаат поставено како своја цел. Волонтерската работа помага полесно да се пронајде работа, бидејќи има големо значење за биографијата на еден млад човек, но и воопшто за неговиот понатамошен развој.

Денес постојат голем број организации што нудат бесплатни курсеви. Учеството на ваквите курсеви е многу добро, како за секој млад човек, така и за неговата самодоверба, која е еден многу важен сегмент од неговата личност во процесот на барање работа. На овој начин се отвораат можности студентите да остварат контакти, па дури и да конкурираат во некои од агенциите за привремени вработувања. Контактите во Македонија се многу важни во процесот на барање работа. Токму затоа, запознавајте се со луѓето, бидејќи не знаете кој би можел да Ви помогне.

При барањето работа многу корисна може да биде и употребата на Интернетот. Ако сака-

те да најдете работа, треба да прашате, да побарате, да дадете некоја своја информација. Ова може да стигне до ушите на некој работодавач и можеби ќе имате среќа да Ве повика на интервју. Најпрвин одредете ја целта: каква работа барате. Потоа, искористете ги поволностите на Интернетот во барањето на работата, и на крајот, видете дали одговарате на профилот што го бара некоја компанија.

4. ВОЛОНТЕРСКАТА РАБОТА КАЈ МЛАДИТЕ

Волонтирањето е многу важно во процесот на барање на работа. Многу пати е кажано, но мора повторно да се повтори дека волонтирањето претставува за идното работно место. Она што се учи на училиште и на факултет е, во секој случај, важно за секого. Но, постои дел од животот, за кој професорите не можат да Ве научат, а тоа е практиката, надградувањето на способностите, снаоѓањето во работата. Огласите што можат да се прочитаат во весниците, на Интернет-порталите, па и на телевизија, содржат една реченица што ја користат често младите како изговор за да не конкурираат за тоа работно место, а тоа е: работно искуство од: 2, 3, 4 или 5 години. Зошто негодувања? Работодавачот сака искусен кадар. Не сака да му ги кажете дефинициите од книгите, туку како тие можат да се применат во практиката. Ова искуство, никој не бара да биде во некоја слична фирма или на висока позиција, едноставно да постои доказ дека се работи за личност која знае што треба да работи. Волонтирањето не е бесплатна работна сила. Волонтирањето претставува можност да се стекне способност, да се надгради знаењето и секако да се пополни биографијата во делот за искуство. Токму затоа волонтирањето не се плаќа, односно волонтерот добива услуга од компанијата или од организацијата: тој учи собира искуство. Волонтирањето е исто што и

одењето на училиште или на факултет, а таму никој не плаќа на учениците за трудот.

Ако ги истражите биографиите на многу успешни луѓе, ќе видите дека никој не започнал како директор, туку како волонтер, па преку остварување на контакти и развивање на способности се искачил на повисоко скалило. Тоа е животен циклус преку кој се добива квалитет и работно место што го посакува секој. Секој млад човек треба да го знае ова: доколку се искачувате скалило по скалило, ќе бидете успешни во избраната сфера, а доколку од факултетската клупа, веднаш седнете во директорската фотелја, тогаш ќе бидете еден од многуте неспособни директори, чии фирми полека, но сигурно тонат.²

5. КАКО ДО РАБОТНО МЕСТО БЕЗ НЕПОТИЗАМ

Невработеноста во нашата земја од ден на ден станува се поистакнат феномен. Секој кажува дека треба да се преземат мерки, но никој нема храброст навистина да преземе нешто, да се соочи директно и еднаш засекогаш да го разреши овој проблем. Сите само зборуваат, посочуваат што треба да се направи, но штом доаѓа до моментот нешто да се преземе, тогаш сите замолчуваат и не преземаат апсолутно ништо.

Во Македонија има многу луѓе кои дипломирале, но не можат да најдат работа. Откако излегле од факултетските клупи, тие се трудат да најдат адекватна работа која одговара со нивните квалификации, но во еден момент запираат, бидејќи сфатиле колку е тешко да се најде работа кога, како нивна конкуренција, ги имаат своите богати колеги, чии родители имаат доволно влијание за нивните деца да добијат што е можно повисоко работно место. Квалитетните студенти најчесто завршуваат работејќи физичка работа со минимални примања, наместо својот квалитет да го понудат

на високи работни места, каде што би добивале поголеми плати.

Многу од младите се толку очајни што дури и воопшто не сакаат да го продолжат своето образование на универзитет или, ако се случи тоа, избираат да одат во странство и таму да го продолжат своето образование. Токму тука лежи причината зошто најдобрите студенти, кои можат да дадат голем придонес во работата на државата. Заминуваат во странство, каде што се цени нивниот труд и нивното образование, каде што добиваат работни места што одговараат на нивните способности и на нивното образование.

Токму заради ова, прашањето на невработеноста кај младите мора да биде решено. Мора да се пронајде начин да се наградат студентите со највисок успех во образованието, а не најуспешните родители во бизнисот.

Со самото отворање на дебата или со самото споменување на овој проблем се оди чекор поблиску до негово решавање. Постојат многу странски организации, кои сакаат да помогнат да се пополни празнината меѓу младите луѓе и работодавците и со тоа да им се помогне на младите да најдат вработување.

Последните резултати од Заводот за статистика беше дека невработеноста во Македонија се искачила на рекордни 35%. Младите што бараат работа во Македонија се борат да пронајдат работно место со целосно работно време, па дури и губат надеж дека такво нешто всушност може и да се случи. Сето тоа е заради недостапноста на системот и на бизнисзаедницата. Она што е пак иронично е што од друга страна работодавачите се жалат дека не можат да најдат квалификувана млада работна сила. Поради ова, се создава еден бескраен круг, кој никако да заврши: младите не можат да најдат работа, додека работодавачите не можат да најдат работна сила за реализирање на својата работа и отворање на нови работни места.

Како да пронајдеме решение е вистинското прашање поврзано со оваа тема. Можеби

² www.multikultura.org.mk

одговорот лежи во креирање на програма со која би се пополнила празнината меѓу побарувачката и понудата на пазарот на работна сила, на пример преку организирање на јавни дебати, каде што ќе може да се дискутира за овој проблем отворено или да се формираат групи на експерти, кои имаат искуство, кога се работи за разрешувањето на ваквиот тип проблеми важни за целокупното општество.³

6. МЕРКИ ЗА СПРАВУВАЊЕ СО НЕВРАБОТНОСТА НА МЛАДИТЕ

Мерките за справување со невработеност претставуваат одредени предлози со кои се претпоставува дека нивното реализирање може да доведе до намалување на бројот на невработени, особено до бројот на невработени кај младите. Новата социјалдемократска младина како младинска организација при Новата социјалдемократска партија е активно вклучена во решавање на младинските проблеми со свои предлози и проекти. Во контекст на претходното, како предлози за намалување на невработеноста, НСДМ би ги издвоило следните:

- Намалување на старосната граница за заминување во пензија од 64 години за мажи и 62 години за жени на 60 години за мажи и 58 години за жени;
- Ослободување од придонесите и од осигурувањето за компаниите што ќе вработат лица помлади од 30 години;
- Кредитирање проекти за младинско самовработување од страна на државата, за започнување на приватен бизнис во областа на занаетчиството и на услужните дејности;
- Ослободување од давачките кон државата во првите две години од започнување на приватниот бизнис за лица не постари од 30 години.

Првата мерка: Намалување на старосната граница за заминување во пензија од 64 години за мажи и 62 години за жени на 60 години за мажи и 58 години за жени, треба да доведе до поголема циркулација во работните места, особено во делот на ослободување на нови работни места во државата. Тоа е така бидејќи ако се намали работниот век на работниците, се јавува можност за зголемување на продуктивноста во работата, како и можност за развој на нови идеи, нов начин на работа, промени во дотогашното функционирање итн.

Втората мерка: Ослободување од придонесите и од осигурувањето за компаниите што ќе вработат лица помлади од 30 години, треба да придонесе до зголемување на приоритетот при вработувањата на младите, пред сè, поради фактот што компаниите ќе сакаат да заштедат на трошоците за придонеси и осигурување на младите, а државата ќе добие можност да вработи повеќе млади лица.

Третата мерка: Кредитирањето на проекти за младинско самовработување од страна на државата, наменето пред сè за оние млади лица што не го продолжуваат своето образование, за започнување приватен бизнис во областа на занаетчиството и на услужните дејности, треба да доведе до развој на нови бизниси во т.н. мало стопанство, кое ќе овозможи, пред сè, самовработување на младите преку поволни кредити за започнување на сопствен приватен бизнис.

Четвртата мерка: Ослободување од давачките кон државата во првите две години од започнување на приватниот бизнис за лица не постари од 30 години, ќе овозможи, не само отворање на сопствен приватен бизнис, туку и негово ослободување од државните давачки во најкритичниот период за негово стабилизирање.

³ www.multikultura.org.mk

7. МУЛТИКУЛТУРНАТА ДИМЕНЗИЈА НА ПРОБЛЕМОТ - НЕВРАБОТЕНОСТ

Сите проблеми што ги наведовме и мерките што ги предлагаме се заеднички за сите млади луѓе во нашата земја. Како што знаеме, во Република Македонија живеат поголем број етнички заедници и младите луѓе, припадници на сите тие заедници, ги чувствуваат последиците од сопствената невработеност на своја кожа.

Македонија и фактички и декларативно е мултикултурна држава, што значи дека веќе во креирањето на јавната политика се вградени елементите на мултикултурализмот. Тоа значи еден дополнителен механизам за заштита на припадниците на сите етнички заедници и минимизирање на опасноста од исклучување од системот. Меѓутоа, без разлика на етничката припадност, секој млад човек, доколку не е вклучен во процесот на образование или пак не е вработен, се чувствува исклучен од општеството.

Мултикултурната политика се носи во сите сфери на живеење. Меѓутоа, она што е важно во контекст на проблемот на невработеноста е воведувањето на квотите за вработување во администрацијата, односно загарантирани вработувања на припадниците на етничките заедници во согласност со нивната процентуална застапеност во Република Македонија. Од една страна, со ова се цели кон тоа да се избегне исклученоста, а од друга страна, да се спречи доминацијата на најзастапената етничка заедница, во однос на помалку застапените. Но, овие квоти се проблематични од повеќе аспекти: прво, се злоупотребува бројката на лица што треба да се вработат дури и ако нема работа што би ја работеле; потоа има голем број лица што седат дома и земаат плата; па, се преминува преку квалификациите на кандидатот на сметка на неговата етничка припадност; од политичките партии се собираат гласови и се делат партиски книшки на карта на овие етнички вработувања итн. Од друга страна, пак, во приватниот сектор се со-

очуваме со висок степен на дискриминација по етничка основа во процесот на вработување. Најистакнат пример за дискриминација е ромската заедница, која и важи за заедница што е соочена со исклученост.

Затоа, програмите за вработување треба да бидат инклузивни и да ги опфаќаат младите од сите етнички заедници. Тоа е поефикасен метод отколку методот со квотите, кој честопати се злоупотребува. Затоа, е неопходно редовно да се прави детаљна анализа на пазарот на трудот за да се знае какви програми за вработување се целесходни во даден момент. Само во оние сектори во коишто би се покажало дека е полезно да се оди со стимули за вработување на припадници на одредени етнички заедници, само таму да се насочуваат ресурсите.

Различностите што се застапени во Македонија (етничките, јазичните, верските), во никој случај не смеат да бидат пречка за да биде вработен еден млад човек. Без разлика каде (дали во институциите или во приватниот сектор), исполнувањето на квалификациите на тој млад човек треба да биде клучниот фактор што ќе одлучи дали да се вработи или да не се вработи.

8. ЗАКЛУЧОК

Од претходно изнесеното можеме да заклучиме дека невработеноста на младите претставува општествен и социјален проблем со негативни ефекти врз целокупниот економски и општествен развој на една држава. Несоздавањето услови за вработување само по себе значи не создавање на услови за подобра иднина. Во услови кога младите немаат работа нивното внимание сè повеќе се насочува кон девијантните појави, како што се: наркоманија, проституција, кражби итн.

Невработувањето кај младите директно влијае и врз нивниот приватен живот, како и одложувањето на формирањето на семејството, кое, пак, по својата природа, претставува основен облик за развој на една нација.

Мудри зборови

„Работи како да не ти требаат пари. Љуби како никогаш да не си бил повреден, танцувај како никој да не гледа!“ – Марк Твен

„Секоја работа е тешка пред да почне да биде лесна.“ - Томас Фулер

„Не вработувајте човек што ќе ја заврши работата за пари, вработете некој што ќе работи со љубов!“ – Хенри Давид Торе

„Секоја чесна работа на почетокот изгледа како невозможна.“ - Томас Карлајл

„Не можам да замислам нешто повредно од тоа да го работам она што го сакам, уште и да ме плаќаат за тоа.“ - Едгар Винтер

„Ако ги вложите целата Ваша сила и Ваша верба во работата и се обидете да дадете најмногу што можете, парите сами ќе Ви дојдат.“ - Лоренс Велк

„Мрзливоста можеби Ви се чини привлечна, но работата Ви дава задоволство.“ - Ана Франк

БЕЛЕШКИ:

БЕЛЕШКИ: