

ИЗГУБЕНИ ВО ПРЕОДОТ



# ИЗГУБЕНИ ВО ПРЕОДОТ



Оваа студија ја изработи Институтот за социјална демократија „Прогрес“ како дел од „Регионалната иницијатива за политички партии“, која е спроведена од Националниот демократски институт за меѓународни работи (НДИ), а со финансиска поддршка од Националната фондација за демократија (НЕД). Изразените мислења се на авторите и не значи дека ги рефлектираат мислењата на НЕД и на НДИ.

## ПРЕДГОВОР

Анализата на јавната политика „Изгубени во преодот“ од авторката Лидија Димова и нејзиниот истражувачки тим претставува четврти документ што е изработен од Институтот за социјална демократија „Прогрес“, а поддржан од „Регионалната иницијатива за политички партии“ на Националниот демократски институт за меѓународни работи (НДИ). Целта на нашата соработка во рамки на регионалната иницијатива на НДИ е создавање форум за развој на вредносно ориентирана јавна политика и поттикнување на демократскиот политички дијалог во Република Македонија. Развојот на демократскиот процес нужно подразбира и вредносно ориентирана политичка понуда од страна на политичките партии. Вредносно ориентираната политика им овозможуваат на гласачите вистински избор меѓу повеќе суштински различни алтернативи. Крајната цел на секој политички избор е благосостојбата на сите граѓани на Македонија и вкупен напредок и развој на македонското општество.

Со свесност дека остварувањето на оваа цел бара подолг временски период и континуирана работа, Институтот за социјална демократија „Прогрес“ во 2012 г. почна иницијатива за развој на социјалдемократска политика. Соработката продолжи и во 2013 г. со основна цел процесот на подготовка да биде отворен, инклузивен и транспарентен, односно, освен политичарите со социјалдемократска политичка ориентација, да вклучува и независни стручњаци, практичари, но и гласачи. Крајниот ефект од овој процес треба да биде предлогот за јавна политика која ќе биде препознаена и поддржана од граѓаните на Република Македонија. Конечно, и покрај евидентната криза на демократските процеси во Република Македонија во изминатиот период, уверени сме дека обновувањето на дијалогот е можно единствено преку политичка понуда со јасна ориентација, а во случајов тоа се основните вредности на социјалдемократијата: слободата, правдата и општествената солидарност.

Целта на трудов е да укаже дека намалувањето на буџетските средства за активните мерки за вработување се должи на фактот што задачата за поддршка на активните мерки за вработување ја презеде ЕУ преку испрограмираните средства за четвртата компонента на ИПА. Таа состојба ја става под знак прашалник сопственоста на проектите што ќе се имплементираат и ја менува суштината на ИПА, која може да ги надополнува државните средства, но никако и да ги замени.

За Република Македонија да постигне подобри резултати во областа на вработувањето на младите, авторката предлага повеќе препораки кои во краток рок би требало да се имплементираат, како, на пример, воведување младинска гаранциска шема, инклузивно дизајнирање на шемата, ставање на четвртата компонента на ИПА во функција на младинската шема, ревизија на активните мерки за вработување, поинакво образование, локални иницијативи, субвенции и кредитни линии за добри бизнис идеи и развој на регионално практиканство.

Анализата на авторката беше збогатена со коментари и со искуства од македонски стручњаци што работат на оваа тематика, на кои им се благодариме за несебичната поддршка.

*М-р Александар Љ. Спасов, програмски менаџер  
Институт за социјална демократија „Прогрес“, Скопје*

## РЕЗИМЕ

Според официјалните податоци на Република Македонија, повеќе од половината млади<sup>1</sup> (51%) не учествуваат во пазарот на трудот. Меѓународната организација на трудот (МОТ) го воведува изразот НЕЕТ-млади или неактивни млади и ги дефинира како млади што ниту се вработени ниту се образуваат, а ниту, пак, се обучуваат. Неактивноста на младите во Македонија е најголема кај возрасната група од 15 до 19 години (86,7%), а најмала кај групата од 25 до 29 години (20% од населението).

Најпогодени од кризата во ЕУ беа младите. Речиси 6 милиони млади во Европа под 25-годишна возраст се невработени, а околу 7,5 милиони млади на возраст од 15 до 24 години се неактивни. По економската и финансиската криза од 2008 година, Европа станува свесна дека клучот за нејзината конкурентност и раст е во рацете на младите, така што Буџетот на ЕУ во следната финансиска рамка 2014-2020 е целосно ставен во функција на вработувањето на младите.

Таканаречените младински гаранциски шеми станаа дел од Заедничката кохерентна рамка на ЕУ, така што сите држави-членки сега мора да воведат минимум мерки за поттикнување на вработеноста на младите. Тоа значи дека сите држави-членки се обврзале да им понудат на младите квалитетни понуди за вработување, натамошно образование, практика или дообука во рок од четири месеци откако ќе станат невработени или откако ќе го напуштат формалното образование.

И МОТ ги поддржува владите во светот во дизајнирањето и во реализацијата на интегрирана политика за вработување на младите и за таа цел создаде методологија наречена Анкета за преминувањето од училиште кон работа (АПУР). Државниот завод за статистика на Република Македонија, заедно со 28 статистички организации од други земји, учествува во спроведувањето на АПУР со надеж дека собраната статистика и компаративните искуства ќе помогнат во креирањето ефективна политика за вработување на младите. За жал, засега младите во Македонија се само изгубени во преодот, а по малку и во преводот.

Република Македонија ги има донесено сите потребни стратегиски документи за решавање на проблемот на невработеноста на младите. Квалитетот на тие документи е доста солиден, а, покрај стратегии, се изготвени и соодветни акциски планови.

Но, тука завршува успешната македонска приказна. Ништо друго не е направено за да се смени состојбата со младите во државава. Средствата од Буџетот на Република Македонија што се наменети за активните мерки за вработување од година во година се намалуваат. Подеднакво опасно се намалува и процентот на учество на младите во активните мерки за вработување. Ако во 2011 година тие биле опфатени со 10% од средствата, во 2012 година младите ги гледаме со учество од 1,5%, за во 2013 година нивното учество да падне на 1,2%.

Анализата покажа дека намалувањето на буџетските средства за активните мерки за вработување се должи на фактот што – оправдано или не – таа задача ја презеде ЕУ преку испрограмираните средства за четвртата компонента на ИПА. Тоа ја става под знак прашалник сопственоста на проектите што ќе се имплементираат и ја менува суштината

<sup>1</sup> Според дефиницијата на Европска комисија, со новата програма Еразмус плус, во категоријата „млади“ спаѓаат сите лица на возраст од 17 до 30-годишна возраст. Тоа може да се види од следниов линк [http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/documents/erasmus-plus-programme-guide\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/documents/erasmus-plus-programme-guide_en.pdf) Од друга страна, АВРМ во млади ги вбројува лицата до 27-годишна возраст, што е видливо од нивните извештаи.

на ИПА, која може да ги надополнува државните средства, но никако и да ги замени!

За Република Македонија да постигне подобри резултати во областа на вработувањето на младите, мора да ги преземе следниве препораки:

### **1. Воведување младинска гаранциска шема**

Таквата шема ќе создаде сигурност кај младите и ќе ја зголеми нивната доверба во институциите на системот. Тоа ќе значи и поголема координација и соработка на институциите од повеќе сектори на хоризонтално и на вертикално ниво.

### **2. Инклузивно дизајнирање на шемата**

Македонскиот модел на младинската гаранциска шема мора да биде дизајниран низ еден транспарентен и инклузивен процес, со оглед на големиот број засегнати чинители. Треба да се направи добра анализа на домашните ресурси, но и на моделите што веќе се спроведуваат во ЕУ.

### **3. Четвртата компонента на ИПА во функција на младинската шема**

Четвртата компонента на ИПА, која е наменета за развој на човечките ресурси во Република Македонија, треба да се стави во функција на младинската гаранциска шема. Голем број активности може да бидат спроведени во форма на техничка поддршка.

### **4. Ревизија на активните мерки за вработување**

Некои мерки се несоодветни (општинско-корисната работа и организирањето јавни работи), а некои се непрецизни (пилот-програма). Младите не се предмет на посебна мерка. Мерките треба да се отворат и за граѓанскиот сектор.

### **5. Поинакво образование**

Младинската гаранциска шема бара поинакво образование – воспоставување национална рамка за квалификации, современо стручно образование, признавање на неформалното и на аформалното образование<sup>2</sup> итн.

### **6. Локални иницијативи**

Да се поттикнуваат локални иницијативи и да се креираат планови за социјална инклузија на неактивните млади со цел нивно реинтегрирање во локалните заедници. Пожелно е да се создаде и младински портал.

### **7. Субвенции и кредитни линии за добри бизнис-идеи**

Да се зголеми износот за самовработување од 3.000 евра на минимум 10.000 евра. Банките треба да се вклучат во развојот на шемата од самиот почеток. Износот на грантот може да послужи како залог за земање комерцијален кредит од банка.

### **8. Развој на регионално практиканство**

Во најблиското соседство веќе има вакви шеми (Бугарија, Грција, Романија, Австрија, Хрватска итн.). Соработката на младите може да се одвива на регионално ниво и да се формираат регионални мрежи на бизнис-ангели.

<sup>2</sup> Неформалното и аформалното образование се дефинирани во однос на формалното образование. Според Европската комисија, формалното образование типично го обезбедуваат образовните и тренинг институциите. Тоа е структурирано (во смисла на резултати од учењето, време за учење и поддршка на учењето) и води до сертификација. Неформалното образование не го обезбедува образовна или тренинг институција и типично не води до сертификација. Сепак, тоа е структурирано (во смисла на резултати од учењето, време за учење и поддршка на учењето) и од перспектива на оној што учи, тоа секогаш има интенција. Аформалното образование произлегува од секојдневниот живот. Тука влегуваат активности поврзани со работата, семејството или со слободното време. Тоа не е структурирано и не води до сертификација. Може да има интенција, но најчесто е без интенција односно е случајно. Извор: [http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/480/5174\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/480/5174_en.pdf)

## SUMMARY

According to official data of the Republic of Macedonia, more than half of the young people<sup>3</sup> (51%) do not participate in the labour market. The International Labour Organisation (ILO) introduced the term NEET-youth (or inactive young people) and defines them as young people who are not in employment, nor education, nor training. The NEET group in Macedonia is largest with the age range 15-19 (86.7%), and smallest with the age group 25-29 (20% of the population).

Youth was most affected by the crisis in the EU. Almost 6 million young people in Europe under the age of 25 are unemployed, while approximately 7.5 million within the age range 15-24 belong to the NEET-group. Following the economic and financial crisis from 2008, Europe became fully aware that young people hold the key to its competitiveness and growth and therefore the financial perspective 2014-2020 will be used inter alia for the employment of youth.

The so-called Youth Guarantee Schemes became part of the Common Coherent Framework of the EU, thereby all Member-States are obliged to introduce minimum measures to stimulate youth employment. This means that all Member-States must give young people quality offers for employment, apprenticeship, traineeship or continued education within four months after they have become unemployed or after they have left formal education.

ILO supports the governments around the World to design and implement integrated policies for employing youth and for that purpose created the School-to-Work Transition Survey (SWTS). The National Statistical Office of the Republic of Macedonia, together with 28 other national statistical offices participates in the SWTS hoping that the data collected along with the comparative experience will help in the creation of an effective youth employment policy. Unfortunately, for the time being, the youth in Macedonia is simply lost in the transition, and a bit in the translation.

Macedonia has adopted all the necessary strategies for resolving youth unemployment. The quality of these documents is quite good. All strategies seems to be accompanied by appropriate Action Plans as well.

And that's it! This is where the Macedonian story ends. Nothing else has been done to change the predicament of young people in the country. The funds allocated from the General Budget for active employment measures are diminishing from one year to the next. Equally risky is the reduction of the share of youth in active employment measures. If in 2011, 10% of the funds were allocated for that purpose, in 2012 the share decreased to 1.5%, and in 2013 the funds allocated for youth employment dropped to 1.2%.

Analysis showed that the decrease of budgetary funds for active employment measures for youth is due to – justifiably or not – the fact that the EU took upon itself this task through the funds programmed within the fourth component of IPA. This jeopardizes the ownership of the projects and changes the essence of IPA by violating the financial principle of additionality. In other words, IPA funds can be added onto budgetary funds, but cannot substitute them!

If the Republic of Macedonia wants to achieve better results in youth employment, the following recommendations need to be implemented:

<sup>3</sup> According to the definition of the European Commission, with the new Erasmus Plus Programme, the category "youth" consists of all persons of the age range 17-30. Please see link [http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/documents/erasmus-plus-programme-guide\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/documents/erasmus-plus-programme-guide_en.pdf) On the other hand, the Employment Agency of the Republic of Macedonia consider the population up to 7 years old as youth, which is evident from the reports.

## 1. Introduce a Youth Guarantee Scheme

Such a scheme will make young people feel more secure, with greater trust in the institutions of the system. In addition, that will improve the coordination and cooperation between the institutions from several sectors horizontally and vertically.

## 2. Inclusive Design

The Macedonian model of Youth Guarantee Scheme must be designed in a transparent and inclusive process by involving the large number of stakeholders. National resources must be well analyzed as well as the different models implemented in the EU.

## 3. IPA IV Component Used for YGS

IPA IV Component - intended for human resource development in the Republic of Macedonia - should be used for implementing the YGS. A large number of activities can be implemented in the form of technical assistance.

## 4. Revise Active Employment Measures

Some current measures are inappropriate (community work and/or organizing public events), while other are confusing (pilot-programme). Youth is not a subject of a separate measure. The measures must be made available for civil society as well.

## 5. Different Education

Youth Guarantee Scheme demands a different kind of education – establishing a national qualifications framework, modern vocational training, recognition of informal and non-formal education<sup>4</sup>, etc.

## 6. Local Initiatives

Local initiatives should be encouraged and social inclusion plans should be created for the NEETs as to reintegrate them in local communities. A Youth Portal could be helpful in that respect.

## 7. Grants and Loans for Good Business Ideas

The amount determined for self-employment should be increased from €3000 to minimum €10.000. The banks should get involved in the YGS from the very beginning. The grant amount could be used as collateral for obtaining commercial loans from banks.

## 8. Regional Apprenticeships

Neighbouring countries already have such schemes (Bulgaria, Greece, Romania, Austria, Croatia etc.). The cooperation between young people can have regional dimension enabling the creation of regional networks and regional business angel networks.

<sup>4</sup> Non-formal and informal education are defined in relations to formal education. According to the EC, formal education is typically delivered by educational and training institutions. It is structured (in terms of learning objectives, learning time and learning support) and leads to certification. Non-formal education is not provided by an educational or training, does not lead to certification although structured (in terms of learning objectives, learning time and learning support) and is intentional from the learner's viewpoint. Informal learning results from daily life activities related to work, family or leisure. It is not structured and it does not lead to certification. Informal learning may be intentional but in most cases, it is non-intentional (or incidental/random). Source: [http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/480/5174\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/480/5174_en.pdf)



## 1. ЕВРОПСКИ СОНИШТА

Периодот од 2014 до 2020 година е познат како период на петтата финансиска перспектива на Европската унија (ЕУ), која целосно е посветена на новата стратегија наречена Европа 2020. Државите-членки на ЕУ се договорија дека во овој период ќе се залагаат за постигнување паметен (SMART<sup>5</sup>), одржлив и инклузивен раст. Тоа се трите клучни збора што ќе ги карактеризираат сите мерки и активности што ќе се спроведуваат во наредниот период на ниво на ЕУ, но и на ниво на државите што се кандидатки за членство во ЕУ. Целите што се утврдени во овие три стратегиски области ќе се постигнат преку седум таканаречени ударни иницијативи (Flagship Initiatives<sup>6</sup>).

**Целите на ЕУ за паметен раст се изразени преку индикатори, и тоа:** 1) комбинирани јавни и приватни инвестиции, кои достигнуваат ниво од **3% од БДП на ЕУ, и подобри услови за истражувања, развој и за иновации;** 2) да се постигне стапка на вработеност од **75% кај жените и кај мажите на возраст од 20 до 64 години, преку работен ангажман на повеќе луѓе, особено на жените, младите лица, постарите лица, лицата со ограничени вештини и легалните мигранти;** и 3) подобра стапка на образование, конкретно: а) намалување на стапката на рано напуштање на образованието под 10%; и б) **најмалку 40% од лицата на возраст од 30 до 34 години со завршено високо образование (или еквивалент на истото).**

Овие цели ќе се остваруваат преку седум ударни иницијативи за кои ЕУ има развиено посебни индикатори за мерење на успехот. Така, со помош на иницијативата Дигитална агенда за Европа ќе се создаде единствен дигитален пазар кој се базира на брз/екстра-брз интернет и интероперабилни апликации, и тоа:

а) до 2013 година, пристап до широкопојасен интернет за сите;

б) до 2020 година, пристап до интернет со поголема брзина за сите (30 Mbps или повеќе); и

в) до 2020 година, 50% или повеќе од европските домаќинства да имаат интернет со брзина поголема од 100 Mbps.

Кај иницијативата Унија на иновации ќе се работи на **рефокусирање на политиката за истражување, развој и иновации кон главните предизвици во нашето општество, како што се климатските промени, енергијата и енергетската ефикасност, здравјето и демографските промени, а ќе се зајакнуваат и сите алки во синџирот на иновации, од истражувањето „сино небо“ до комерцијализацијата.**

### 1.1 МЛАДИ НАДЕЖИ

Вреди да се забележи дека иницијативата Младите во движење не е дел од компонентата инклузивен раст, како што би се очекувало, туку спаѓа во паметен раст. Со неа ќе се обезбеди: а) помош за студенти/учесници да посетуваат студии во странство; б) помош **за младите луѓе и нивниот влез на пазарот на трудот;** в) поголема меѓународна привлечност на универзитетите во Европа и подобри резултати; и г) подобрување на сите нивоа на образование и обука (академска исклучителност, еднакви можности).

<sup>5</sup> Паметен (SMART) раст е преземање акции кои се конкретни (Specific), мерливи (Measurable), остварливи (Achievable), релевантни (Relevant) и благовремени (Timely).

<sup>6</sup> Седумте ударни иницијативи на ЕУ за периодот 2014-2020 се: 1) Унија на иновации (Innovation Union); 2) Дигитална агенда на Европа (Digital Agenda Europe); 3) Младите во движење (Youth on the Move); 4) Енергетски ефикасна Европа (Energy Efficient Europe); 5) Индустриска политика за глобализирана ера (Industrial Policy for a Globalised Era); 6) Агенда за нови вештини и работни места (Agenda for New Skills and Jobs) и 7) Европска платформа за борба против сиромаштијата (European Platform for Fights Against Poverty).



Очигледен е интересот на ЕУ да ги стави младите во фокусот на вниманието во следната финансиска рамка. Зошто? Одговорот е мошне едноставен. По економската и финансиската криза од 2008 година, клучот за растот на Европа и за нејзината конкурентност е во рацете на младите. Сепак, младите беа најпогодени од кризата и нивната енергија и талент останаа длабоко потиснати. Речиси 6 милиони младинци во Европа под 25-годишна возраст се невработени, а околу 7,5 милиони млади на возраст од 15 до 24 години ниту се вработени ниту се образуваат или обучуваат, што претставува 12,9% од младите Европејци. Во првата половина на 2013 година стапката на невработеност на младите во Европа беше 23,5%, што е исклучително висока. Во некои држави-членки повеќе од половина од младите што сакаат да работат се невработени.

Од невработените млади под 25-годишна возраст, 30,1% се невработени подолго од 12 месеци. Сè поголем е бројот на млади што активно не бараат работа, што е опасно по нивното натамошно вклучување на пазарот на трудот. Истражувањата покажуваат дека невработеноста на младите може да остави трајни траги, како зголемен ризик за идна невработеност, намалено ниво на идна заработувачка, губење човечки капитал, интергенерациски пренос на сиромаштијата, помала мотивација за основање на семејство, а со тоа и поттикнување на негативните демографски трендови итн.

Европа не смее да си дозволи да го пушти низ прсти овој огромен неискористен ресурс. Доколку продолжи, невработеноста кај младите може да изврши неверојатно силно и негативно влијание врз општеството и врз економијата на ЕУ. Од тие причини, врвен приоритет за ЕУ е да им помогне на младите да влезат (и останат) на пазарот на трудот и да стекнат или развијат вештини со чија помош ќе најдат вработување.

Според Комуникацијата на Комисијата од јуни 2013 година насловена Повик на акција против невработеноста на младите<sup>7</sup>, државите-членки што се соочуваат со стапки на невработеност на младите над 25% треба да подготват и достават планови за спроведување на таканаречените младински гаранциски шеми до декември 2013 година, а другите држави-членки тоа може да го сторат и во 2014 година. Се воведува и изразот млади што ниту се вработени ниту се образуваат, а ниту, пак, се обучуваат (NEETs – neither in employment, education or training) и тие претставуваат 1,2% од БДП на ЕУ. Овој израз е преземен и се користи во македонските стратегиски документи, и тоа како НЕЕТ)<sup>8</sup>.

Таквата шема би придонела кон остварување најмалку три стратегиски цели на Европа 2020 – вработување на 75% од возрасната група 20-64, стапката на тие што не го довршуваат образованието да биде под 10% и најмалку 20 милиони луѓе да излезат од групата на сиромашни и социјално исклучени.

## 1.2. ШТО Е МЛАДИНСКА ГАРАНЦИСКА ШЕМА?

Според Препораката на Советот за воспоставување младинска гаранциска шема од 22 април 2013 година<sup>9</sup>, поимот „младинска гаранција“ се однесува на ситуација кога младите би добивале квалитетни понуди за вработување, натамошно образование, практика или дообука во рок од четири месеци откако ќе станат невработени или откако ќе го напуштат формалното образование. Во согласност со тој документ, квалитетните програми за обука што ќе водат до признаени стручни квалификации, исто така, ќе се сметаат за натамошно образование.

Заедно со финансиската перспектива 2014-2020 од 8 февруари 2013 година е донесена и одлуката да се воспостави таканаречената Иницијатива за вработување млади, која е вредна 6 милијарди евра,<sup>10</sup> за истиот период што е наменет за поддршка на мерките

7 [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/youth\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/youth_en.pdf)

8 На пример во Акцискиот план за вработување на младите 2015 година, стр. 24.

9 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:EN:PDF>

10 Износот подоцна се зголемува на 8 милијарди евра.

утврдени во таканаречениот Пакет за вработување на младите, предложен од ЕК на 5 декември 2012 година, меѓу кои спаѓа и младинската гаранциска шема.

Овој нов инструмент треба да биде спроведен преку група мерки за поддршка, кои се приспособени на националните, регионалните и на локалните околности, а би се темелеле на шест оски: 1) изградба на партнерски приоди;<sup>11</sup> 2) рано интервенирање и активирање;<sup>12</sup> 3) мерки за поддршка насочени кон интеграцијата на пазарот на трудот; 4) искористување на европските фондови; 5) постојано оценување и подобрување на шемата; и б) нејзина непречена имплементација. Временскиот период во кој државите-членки треба да им ги обезбедат ваквите мерки на младите е строго определен на 4 месеци. Младинските гаранциски шеми треба да водат сметка за родовата димензија и за разновидноста при конципирањето на мерките.

Кај мерките за поддршка што се насочени кон интеграција на пазарот на трудот, државите-членки ќе ги зајакнуваат вештините на младите истовремено спроведувајќи мерки поврзани со пазарот на трудот. Сите неквалификувани млади што рано го напуштиле образованието, мора да добијат втора шанса водејќи сметка за јазот меѓу понудата и побарувачката на квалификации на пазарот на трудот. Дигиталните и вештините по ИКТ ќе добијат соодветен третман во наставните програми и при сертификацијата која ќе биде во согласност со меѓународно признаени стандарди. Стручните училишта и агенциите за вработување ќе обезбедуваат редовно кариерно насочување, промовирајќи го самовработувањето и нудејќи претприемачки курсеви. Неформалното и аформалното образование треба да бидат соодветно признаени.

Кога станува збор за мерките што се поврзани со пазарот на трудот, во годините што доаѓаат државите-членки ќе се занимаваат со повеќе активности од типот на: намалување на трошоците за плата, употреба на добро осмислени субвенции за вработување заради поттикнување на работодавците да отвораат нови можности за младите во согласност со правилата за користење државна помош во ЕУ, промовирање мобилност на трудот преку услуги и шеми кои ги охрабруваат младите да се селат и да работат во рамките на ЕУ и со нудење помош за нивно адаптирање на новите средини, зголемување на видовите услуги наменети за основање нови бизниси и за самовработување преку поблиска соработка меѓу агенциите за вработување, поддржувачите на бизнисот и банките (и другите обезбедувачи на финансии), зајакнување на механизмите за реактивирање на младите што се откажале од расположливите шеми и веќе не се корисници на услуги итн.

За целите на воспоставените младински гаранциски шеми ќе се користат средства од ЕУ, односно од кохезионите фондови, од Европскиот социјален фонд, но и средства што веќе се испрограмирани со претходната финансиска перспектива за 2007-2013 година. Неопходно е овие шеми да бидат интегрирани во идните финансиски програми на ЕУ, но и во националните програми на државите-членки. Сето тоа мора да се рефлектира и при програмирањето на средствата од финансиската рамка за 2014-2020 година, особено кај таканаречената Заедничка стратедгиска рамка.

И МОТ<sup>13</sup> ги поддржува владите во светот во дизајнирањето и во реализацијата на интегрирана политика за вработување на младите, како и во зајакнувањето на капацитетот на националните институции за правење соодветни анализи заради

<sup>11</sup> Државите-членки треба да одредат една точка за контакт која ќе биде одговорна пред ЕК. Треба да ја зајакнат координацијата на институциите вклучени во шемата и да обезбедат навремено информирање на младите. Треба значително да се подобрат партнерствата меѓу работодавците и релевантните чинители на пазарот на трудот, како агенциите за вработување, синдикатите, младинските услужни центри итн. Ќе се градат нови партнерства меѓу јавните и приватните агенции за вработување, образовните институции, центрите за кариера и другите специјализирани младински услуги (невладини организации, младински центри и здруженија). Социјалните партнери мора да бидат активно вклучени на сите нивоа при дизајнирањето на мерките за да се обезбеди синергија при реализацијата на истите. Ангажманот на младите и на младинските организации во консултацијата заради дизајнирањето и реализацијата на мерките има посебно значење.

<sup>12</sup> Развој на стратегији за навремено информирање и привлекување на младите водејќи сметка за нивната разновидност преку соодветни кампањи и воспоставување заеднички фокус-точки за координација на вклучените институции и организации. Агенциите за вработување (и другите партнери) треба да даваат персонализирани насоки, вклучувајќи и поединечна поддршка за да нема отстапување од шемите.

<sup>13</sup> <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

подобрување на социјалниот дијалог и креирањето јавна политика врз основа на докази. За таа цел, МОТ создаде методологија наречена Анкета за преминувањето од училиште кон работа (натаму АПУР) или *School-to-Work Transition Survey*<sup>14</sup>. Државниот завод за статистика на Република Македонија (ДЗС), заедно со 28 статистички организации од други држави, учествува во спроведувањето на АПУР со надеж дека собраната статистика и компаративните искуства ќе помогнат во креирањето ефективна политика за вработување на младите. Публикацијата насловена „Премин на младите жени и мажи на пазарот на трудот во поранешна југословенска Република Македонија“<sup>15</sup> **служи токму за таа намена**. За жал, засега, младите во Македонија се само изгубени во преодот, а по малку и во преводот.

## 2. СОСТОЈБАТА ВО МАКЕДОНИЈА

Состојбата на младите во Македонија не е ништо подобра од таа на државите-членки на ЕУ. Од ДЗС може да се види дека во втората половина на 2013 година бројот на активното население бил 952.327, од кои 678.327 се вработени, а 273.467 се невработени. Речиси половина милион млади луѓе се на возраст од 15 до 29 години (23,4%) од вкупното население. Повеќе од половина (51%) не учествуваат во пазарот на трудот. Неактивноста (НЕЕТ) е најголема кај најмладата возрасна група од 15 до 19 години (86,7%), додека неактивноста е најмала кај најстарата возрасна група од 25 до 29 години (20%).

Возрасна група	Вкупно млада поп.	Неактивна	Процент %
15 – 19 години	155.100	134.508	86,7%
20 – 24 години	164.154	78.314	47,7%
25 – 29 години	164.194	34.202	20%
Вкупно (19 – 29)	483.448	247.024	51%

Извор: АПУР, 2012 г.

Табела 1. Неактивност меѓу младите од 15 до 29 години<sup>16</sup>

Од друга страна, ако ги погледнеме бројките кај невработените младинци на возраст од 15 до 29 години, ќе видиме дека стапката на невработеност кај младите е значително повисока отколку вкупната стапка на невработеност во државава. Дополнителен простор за загриженост има ако овие податоци се анализираат сегментирани по род бидејќи се открива трендот на помал удел на женската популација во економски активното население кај младите. Оттука, младите се најранливата група на пазарот на трудот, со многу помала перспектива за вработување во споредба со другите старосни групи (видете табела 2 подолу).

<sup>14</sup> [http://www.ilo.org/employment/areas/WCMS\\_140862/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/employment/areas/WCMS_140862/lang--en/index.htm)

<sup>15</sup> Автори на оваа публикација се Сара Елдер, Благица Новковска и Виолета Крстева и таа може да се најде на следниов линк [http://www.stat.gov.mk/pdf/APUR\\_2012.pdf](http://www.stat.gov.mk/pdf/APUR_2012.pdf)

<sup>16</sup> Податоците се земени од истражувањето на Реактор – истражување во акција насловено „Младите и пазарот на трудот“, кое може да се најде на нивната веб-страница <http://www.reactor.org.mk/CMS/Files/Publications/Documents/Youth%20and%20the%20Labor%20Market%2020121.pdf>

Возрасна група	Вкупно млада поп.	Невработени	Стапка на невработеност %
15 – 19 години	155.100	12.209	59,3%
20 – 24 години	164.154	44.903	52,3%
25 – 29 години	164.194	51.268	39,4%
<b>Вкупно (19 – 29)</b>	<b>483.448</b>	<b>108.380</b>	<b>45,8%</b>

Извор: АПУР, 2012 г.

Табела 2. Стапка на невработеност кај младите на возраст од 15 до 29 години

Со методологијата АПУР доаѓаме до сознанието дека 30% од младите во Македонија спаѓаат во категоријата НЕЕТ (табела 3). Жените се застапени со 32,2% од оваа категорија млади луѓе, за разлика од мажите чиешто учество е 28%. Во поткатегиите, жените се порамномерно распределени меѓу НЕЕТ, додека мажите речиси целосно влегуваат во категоријата „невработени нестуденти“. Во руралните средини категоријата НЕЕТ е незначително поголема во споредба со урбаните средини (33,5% наспроти 27,1%) (видете табела 3 подолу).

Процент на НЕЕТ од вкупниот број млади	Вкупен број НЕЕТ	НЕЕТ-статус				
		Невработени	Нестуденти	Неактивни	Нестуденти	
		Број	%	Број	%	
<b>Пол</b>						
Вкупно	30	139.205	91.275	19,7	47.930	10,3
Мажи	28	67.277	55.308	23	11.968	5
Жени	32	71.929	35.967	16,1	35.962	16,1
<b>Место на живеење</b>						
Урбана	27,1	68.304	46.133	18,3	22.171	8,8
Рурална	33,5	70.902	45.142	21,3	25.759	12,2

Извор: АПУР, 2012 г.

Табела 3. Распределба на младите НЕЕТ според урбана/рурална и родова димензија

**Живеењето во град/село**, приходот на домаќинството и нивото на образование се **важни детерминанти кои го определуваат (не)успешниот премин на пазарот на трудот**. Младите мажи имаат мала предност пред жените (54,7% наспроти 45,3%). Животот во урбана средина значително ги зголемува можностите за целосен премин (64% доаѓаат од урбани средини, во споредба со 36% од рурални). Ако се анализира влијанието на нивото на приходи во домаќинството, се забележува дека 61,8% од младите се од домаќинства со потпросечно ниво на приходи, додека младите од домаќинства со натпросечно ниво полесно го прават преминот (43,5%)<sup>17</sup>.

**Дистинкцијата меѓу град и село е подеднакво важна и од гледна точка на развој на земјоделството, кое и натаму останува важен работодавец во државата**. Според ДЗС, земјоделството сè уште обезбедува најмногу работни места за младите – 21,4% од младите мажи се вработуваат во земјоделството, 16,5% во производството,

17 Податоците се земени од публикацијата на ДЗС насловена „Премин на младите жени и мажи на пазарот на трудот во поранешна југословенска Република Македонија“, од Сара Елдер, Благоица Новковска и Виолета Крстева, јули 2013 година, ILO, [http://www.stat.gov.mk/pdf/APUR\\_2012.pdf](http://www.stat.gov.mk/pdf/APUR_2012.pdf)

15,5% во големо/малопродажбата, 9,6% во областа на сместувањето и прехранбените услуги и 8,8% во градежништвото. Младите жени најмногу ги гледаме во земјоделството (19,5%), во големо/малопродажбата (19,4%), во здравството (15,1%), во производството (11,9%) и во образованието (9,6%)<sup>18</sup>.

## 2.1 ФАКТОРОТ ОБРАЗОВАНИЕ

**Податоците на ДЗС покажуваат дека голем број млади не ги користат целосно можностите на образовниот систем.** Најголем дел од младите имаат завршено средно образование (51,2%), а 32,3% завршиле само основно образование, додека 2,2% воопшто немаат образование. Само 14,3% од младите завршуваат високо образование, од кои 61,9% се жени.

**Образованието има значително влијание врз преминот на младите на пазарот на трудот.** Колку повисоко образование толку поуспешен премин! Со други зборови, стапките на невработеност на младите се намалуваат прогресивно со секое дополнително ниво образование. Стапката на невработеност кај младите со високо образование сè уште е висока (38,1%), но, во споредба со другите образовни групи, сè уште дава повисоки резултати на пазарот на трудот. Околу една четвртина (24,8%) од младите што преминале во стабилно и/или задоволително вработување имаат високо образование во споредба со 16,3% кои сè уште се во фаза на преминување. Само 10,4% од младите што преминале на пазарот на трудот се со ниско ниво на образование (основно или пониско), во споредба со 24,3% кои сè уште преминуваат. Од преминатите лица, 72,2% се со високо образование и со стабилно вработување, а 27,8% имаат задоволително самовработување или привремено вработување<sup>19</sup>.

Од гледна точка на профили, најмногу невработени во Република Македонија има од следниве занимања: конфекциски шивачи, сидари, малтерисувачи, возачи на лесни моторни возила, продавачи, бравари, автомеханичари, стругари, готвачи, келнери електроинсталатери, електромеханичари и столари. Најмногубројни се тие со завршено гимназиско образование, па техничарите, и тоа: економските, машинските, земјоделско-полјоделските, конфекциските, прехранбените, хемиско-технолошките, електро-енергетичарите, ветеринарните, техничарите за патен сообраќај итн. Во списокот на најмногубројни занимања со високо образование влегуваат: економистите, правниците, професорите по одделенска настава на македонски јазик, учителите, социјалните работници, психолозите итн.

Според времето на чекање вработување, заклучно со 31 декември 2012 година, 19,8% (или 48.106) од невработените лица чекаат 11 месеци на вработување, 32,6% (или 79.507) чекаат вработување од една до три години, а 46,7% (или 115.790) од невработените лица чекаат повеќе од четири години работа. За долгорочно невработени се сметаат лицата што чекаат вработување повеќе од 12 месеци, и тие се 80,3% (или 195.297) од вкупниот број вработени лица во Македонија.

Според националната припадност, структурата на невработените, заклучно со 31 декември 2012 година, изгледа вака: 68,1% (или 165.792) од евидентираните невработени лица се Македонци, 21,1% (или 51.413) се Албанци, 3,7% (или 9068) се Турци, 3,7% (или 9037) се Роми, 0,8% (или 1885) се Срби, 0,3% (или 465) се Бошњаци, 0,1% (или 308) се Власи, а другите 2,2% (или 5435) се лица што припаѓаат на други етнички групи.

**Од друга страна, статистиката покажува дека невработените млади што бараат висококвалификувани позиции на пазарот на трудот подолго бараат работа.** Долгорочното барање работа, пак, остава негативни последици, во смисла на губење на вештините, знаењето и финансиите, а драматично ја нарушува и самодовербата

<sup>18</sup> Ibid

<sup>19</sup> Податоците се земени од Државниот завод за статистика, [http://www.stat.gov.mk/pdf/APUR\\_2012.pdf](http://www.stat.gov.mk/pdf/APUR_2012.pdf)



кај младите. Цели 76,9% од младите *бараат вработување повеќе од една година*. Невработените млади најмногу бараат работа во групата на занимања наречена „стручњаци“, која е треторангирана. Има голем јаз меѓу групата млади што бараат вработување како техничари или сродни занимања и групата млади што работат во занимањата. Тоа, практично, значи дека младите што бараат работа во овие две занимања со највисоки квалификации чекаат најдолго поради малиот број работни места во занимањата иако барањето работа како занаетчија е полесно и побрзо. Со оглед на големиот јаз во понудата и побарувачката на младата работна сила во висококвалификуваните занимања, некои млади со високо образование ќе мора да прифатат занимања со помали вештини, на пример, работа во продавница, и ќе треба да се преквалификуваат.

## 2.2 БЕСКРАЕН ПРЕМИН

***За да се добие вистинска претстава за тоа колкав проблем е невработеноста на младите, мора да се третираат и тие што не се ни во работна сила ни во образовен процес, како и тие чија работа не им дава максимално да го искористат својот економски потенцијал. Гледано од таа перспектива, 8,3% од младите не се вклучени ниту на пазарот на трудот ниту во образованието/обуката; 13,5% од младите се заглавени во нередовно вработување, додека 24,5% се невработени. Сите заедно ја сочинуваат стапка на недоволна искористеност на трудот од 46,2%. Триесет проценти од младите во Македонија спаѓаат во категоријата НЕЕТ, односно се лица што не се вклучени ниту во вработувањето ниту во образованието/обуката. Две третини од младите од категоријата НЕЕТ се невработени лица што не се во училиште, а една третина се неактивни лица што не се во училиште.***

***Младите со платено вработување се во подобра позиција во однос на пристапот до правата, но некои од нив се во незавидна позиција кога станува збор за квалитетот на работното место.*** Стапката на невработеност на младите е неверојатно ниска - 27,9% и е одраз на структурните проблеми во државата. На платени работни места се ангажирани 66,7% од младите и голем дел од нив имаат пристап до основните бенефиции (пензиско, здравствено и социјално осигурување). Тројца од десетмина млади се самовработени, но повеќето од нив држат неплатени семејни работници. По големиот број од нив (70,1%) се нашле во оваа категорија бидејќи не можеле да најдат работа за плата или поради тоа што нивното семејство го барало тоа од нив.

Најголем деловен предизвик кај самовработените млади се недоволните финансиски ресурси (46,8%), а веднаш потоа се конкуренцијата на пазарот и правната регулатива. Петмина од десет млади работници имаат потпросечна дневница, петмина од десет млади имаат неформално вработување и исто толку имаат нередовно вработување. Тројца од десетмина се премногу или помалку образовани за работата што ја имаат и исто толку работат прекувремено.

Само 16,5% од младите работат со скратено работно време, а речиси половина од нив се работници со скратено работно време на недоброволна основа. *Превисоки квалификации имаат 18,9% од вработените млади, додека 14,3% имаат пониско образование од потребното.* Младите со повисоко образование од потребното работат, главно, како службеници, продавачи или општи работници. Од друга страна, 35,3% од младите на повисоки или раководни позиции имаат помало образование од потребното. 21,9% од младите се ангажирани како работници кои придонесуваат во семејството, од кои повеќето се мажи. За жал, податоците покажуваат дека само мал број млади може да преминат од неплатена семејна работа кон стабилно и/или задоволително вработување. Тоа зборува за фактот дека неплатениот семеен работник не се обидува да го смени својот статус на пазарот на трудот или дека има преголеми тешкотии при преминот кон стабилно и/или задоволително вработување.

**Преминот кон пазарот на трудот за младите е долготраен и само една петтина (21,5%) го има заокружено својот премин кон стабилно и/или задоволително вработување.** Процесот на преминување не го почнале 43,3% од младите бидејќи сè уште се вклучени во образовниот процес, додека 35,2% се заглавени барајќи работа, или имаат незадоволителна привремена работа или се самовработени. Младите што останале во процесот на премин (71,6%) веќе поминале просечно шест години. Времето поминато во преминување, во просек, е за една година подолго за мажите (57,3 месеци) отколку за жените (41,2 месеци).

### 2.3 ДОБРА СТРАТЕГИЈА

Според Националната стратегија за вработување на Република Македонија до 2015 година<sup>20</sup>, состојбата на младите на пазарот на трудот е неповолна, и тоа, главно, се должи на: а) недоволниот број работни места за да ја апсорбираат понудата на млади лица; б) неусогласеноста меѓу потребите на работодавците и квалификациите на работната сила што произлегува од образовниот систем; в) неподготвеноста на работодавците да обезбедат средства за покривање на трошоците за обука на работни места за младите лица кои немаат работно искуство; г) немање работно искуство, како и систем за обезбедување практична работа за евидентираниите невработени лица; д) недостиг од неформално образование и обука; е) поголема веројатност за работа во неформалниот сектор; е) недоволни стимулативни мерки за вработување на младите.

Со една од највисоките стапки на невработеност на младите во светот и екстремно ниската стапка на вработеност на младите, потребата од решавање на проблемот со вработувањето на младите во Република Македонија е поголема отколку во многу други држави во светот. За таа цел, пет клучни области, кои се идентификувани од Меѓународната конференција на трудот (МКТ), треба да се приспособат на националните околности. Тие области и политики се: 1) политика за вработување и економска политика за зголемување на агрегатната побарувачка и подобрување на пристапот до финанси; 2) образование и обука за олеснување на преминот од училиште кон работа и превенција од неусогласеност на вештините; 3) политика на пазарот на трудот насочена кон вработување на младите во неповолна положба; 4) претприемништво и самовработување за да им се помогне на потенцијалните млади претприемачи; и 5) работнички права базирани на меѓународните стандарди на трудот со цел обезбедување еднаков третман и права при работа за младите<sup>21</sup>.

Подобрувањето на вработувањето на младите во сите стратегиски документи, без исклучок, опфаќа комплексно усогласени мерки кои треба да обезбедат подобра состојба на младите на пазарот на трудот. До 2015 година се очекува остварување стапка на вработеност на младите лица од 29% за возрасната група 15-29, односно 17% за возрасната група 15-24. Таквиот економски развој се очекува да биде поддржан преку: а) усогласување на образовниот систем со побарувачката на пазарот на трудот; б) практика и волонтерство; в) активни програми за вработување, г) зголемување на мобилноста; д) превентивно дејствување преку обука и советување за активно барање работа; е) промовирање на претприемништвото и друго.

Слична е содржината и на другите стратегиски документи на Владата на Република Македонија. Сите зборуваат за исти проблеми и предвидуваат мерки и активности со кои значително ќе се измени состојбата на младите во државава. Такви документи, покрај досега споменатите, се и: Акциски план за вработување на младите - 2015 годи-

<sup>20</sup> <http://www.konkurentnost.mk/StrateskiDokumenti/Nacionalna%20strategija%20za%20vrobotuvanje.pdf>

<sup>21</sup> Повеќе детали во Премин на младите жени и мажи на пазарот на трудот во поранешна југословенска Република Македонија, од Сара Елдер, Благоица Новковска и Виолета Крстева, јули 2013 година, ILO, [http://www.stat.gov.mk/pdf/APUR\\_2012.pdf](http://www.stat.gov.mk/pdf/APUR_2012.pdf)



на на Министерство за труд и социјална политика<sup>22</sup>, Стратегија за млади на Град Скопје 2014-2018<sup>23</sup>, Повеќегодишна оперативна програма за развој на човечки ресурси на Република Македонија 2007-2013 година, 4 компонента на ИПА<sup>24</sup>, Стратегија за иновации на Република Македонија 2012-2020<sup>25</sup>, Стратегија на Југоисточна Европа 2020: мапирање на конвергентноста и промовирање на растежот, информативен документ, Регионален совет за соработка, февруари 2013<sup>26</sup>, и други. Дури и индикаторите што се утврдени во Стратегијата за Југоисточна Европа се преликани во целите на другите стратегии за вработување, кои се прикажани на табела 4.

Цели за постигнување	МК 2010	Цел 2015	ЕУ цел 2020
<b>Стапка на вработеност (20-64 г.)</b>	48,1%	55%	75%
-стапка на вработеност на млади (15-29 г.)	26,5%	29%	/
- стапка вработеност на млади (15-24 г.)	15,4%	17%	/
- стапка на вработеност на жени (15-64 г.)	34%	42%	/
- стапка на вработеност на постари лица (55-64 г.)	34,2%	41%	/
<b>Лица што го напуштиле образованието</b>	16,2%	14%	10%
<b>Лица со завршено високо образование (30-34 г.)</b>	14,2%	19%	40%
<b>Население кое живее под линија на сиромаштија</b>	30,9%	29%	/

Извор – Национална стратегија за вработување 2015 година  
 Табела 4 Утврдени цели и индикатори за вработување

## 2.4 ПРИСТОЕН ДИЗАЈН

Констатирајќи го проблемот со невработеноста во сите свои стратегиски документи, Владата на Република Македонија се обидува да спроведе неколку активни програми и мерки за вработување, и тоа:

- *Програма за самовработување* – Оваа програма се стреми кон намалување на невработеноста преку обезбедување помош за почнување бизнис од страна на барателите на помош за да се создадат нови работни места и да се поттикне побарувачката на пазарот на трудот по пат на самовработување. Програмата се реализира преку обука на заинтересираните невработени лица за основање претпријатија (подготвување бизнис-план, помош при регистрирањето сопствен бизнис, првична финансиска поддршка, финансиска поддршка за постојните бизниси на евидентираниите невработени лица итн.).
- *Програма за обезбедување финансиска поддршка за малите и за средните претпријатија (МСП) за отворање нови работни места* – Оваа програма се реализира преку обезбедување дополнителна поддршка во вид на материјали и/или опрема за отворање нови работни места во малите и во средните претпријатија, како и кај занаетчиите, регистрирани најмалку една година сметано од денот на објавувањето на јавниот повик.

22 [http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/vrabortuvanje\\_mladi\\_akciski.pdf](http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/vrabortuvanje_mladi_akciski.pdf)

23 <http://www.skopje.gov.mk/images/Image/Strategija%20za%20mladi%20na%20Grad%20Skopje.pdf>

24 [http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/the\\_former\\_yugoslav\\_republic\\_of\\_macedonia/ipa/mk\\_comp\\_4\\_programme\\_9\\_11\\_2007\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/the_former_yugoslav_republic_of_macedonia/ipa/mk_comp_4_programme_9_11_2007_en.pdf)

25 [http://www.konkurentnost.mk/StrateskiDokumenti/Strategija%20za%20inovacii\\_final\\_oktomvri2012.pdf](http://www.konkurentnost.mk/StrateskiDokumenti/Strategija%20za%20inovacii_final_oktomvri2012.pdf)

26 <http://www.rcc.int/docs/0/331/statement-from-the-ministerial-conference-of-the-south-east-europe-investment-committee-adopting-see-2020-strategy>

- *Пилот-програма за субвенционирање на плодоуживателите на државно земјоделско земјиште* – Оваа програма има цел да поттикне нови вработувања на примателите на социјална помош кои се евидентирани како невработени лица и нивна социјална вклученост. Програмата се реализира на тој начин што на корисниците им се исплаќа паричен надоместок во висина на социјалната парична помош, им се обезбедува социјално осигурување и тие се регистрирани како индивидуални земјоделци.
- *Програма за практика* – Оваа програма се стреми да ја зголеми вработеноста на младите невработени лица до 27-годишна возраст кои имаат завршено најмалку средно образование преку нивно вклучување во програмите за практика за период од три месеци. На лицата што се вклучени во програмата им се исплаќаат по 5.000 денари месечно, со вклучен персонален данок и осигурување во случај на несреќа при работа и професионално заболување. По завршување на практичната работа, работодавецот има обврска да вработи најмалку 50% од ангажираните лица и да ги задржи на работа во наредните 12 месеци. Програмата не ги вклучува работодавците од државните/јавните институции, општините и Град Скопје, а ниту, пак, од граѓанските организации.
- *Обука кај познат работодавец* – Оваа програма има цел на евидентираниите невработени лица да им обезбеди определено ниво на знаење/вештини за работодавец со утврдена потреба. Со обуката се овозможува стекнување и дополнување на знаењата на евидентираниите невработени лица заради нивно полесно вработување.
- *Обука за напредни вештини по ИТ* – Оваа програма служи за надградба на вештините од областа на информатичките технологии на евидентираниите невработени лица за да се зголемат можностите за нивно вработување и конкурентност на пазарот на трудот.
- *Програма за организирање јавни работи* – Оваа програма служи за работно ангажирање невработени лица заради стекнување одредени практични знаења/вештини, рамномерен регионален развој, можност за континуирано работно ангажирање и можност за вработување, како и за намалување на сиромаштијата. Општините што имаат висок процент невработени лица се дел од таа програма, како и долгорочно невработените, нискоквалификуваните и лицата над 55-годишна возраст. Ангажманот не е подолг од 6 месеци.

Ако ја земеме како репер 2012 година, распределбата на средствата од централниот буџет на Република Македонија по поединечните мерки/програми изгледа како на табелата подолу.

Бр.	Програми и мерки	Опфат – 2012 г.	Финансии 2012 г.
1.	Програма за самовработување	900	188.314.350
2.	Финансиска поддршка на правни субјекти (МСП и занаетчии) за отворање нови работни места	90	8.280.000
3.	Субвенционирање на вработувањето	800	236.200.000
4.	Пилот-програма за субвенционирање на плодо-уживателите на државно земјоделско земјиште	100	4.255.800
5.	Програма за практика	833	5.695.000
6.	Подготовка за вработување преку обука	3.380	35.313.250
7.	Анкета за слободни работни места	40	200.000
8.	Пилот-програми	20	3.066.000
9.	Пилот-програма: Општинско-корисна работа	20	600.000
	Јавни огласи и соопштенија	/	1.000.000
10.	Организирање јавни работи	4.000	121.600.000
<b>ВКУПНО</b>		<b>10.183</b>	<b>604.524.400</b>

Табела 5 Активни мерки за вработување и нивните буџети за 2012 година<sup>27</sup>

Освен очигледното – малиот износ на средства наменети за зголемување на вработеноста во Република Македонија – можеме да се согласиме дека мерките и програмите се во рамките на очекуваното и, веројатно, слични како и во многу други држави од регионот, па и во ЕУ. Сепак, некои мерки изненадуваат, како, на пример, пилот-програмата за општинско-корисната работа и организирањето јавни настани. Кај првата е чудно тоа што опфатот е само 20 лица, а кај втората тоа што мерката повеќе наликува на социјална програма отколку на активна мерка за вработување. Згора на тоа, износот што е наменет за оваа мерка е доста голем (121.600.000 или околу 2 милиони евра) во споредба со другите мерки. Би било интересно да се анализира каде завршиле тие средства, но тоа е предмет на некоја друга анализа.

## 2.5 ЛОША РЕАЛИЗАЦИЈА

По констатацијата дека на стратегиско ниво Владата на Република Македонија ги има донесено сите неопходни документи, треба да се направи анализа за да се види зошто отсутнуваат резултати од напорите што се вложени во вработувањето на младите. За таа цел треба да се види што е запишано во бројните стратегии, а што навистина се реализира и како се реализира. Да почнеме од оперативните програми за вработување на Република Македонија.

Првиот проблем со кој се среќава секој истражувач во оваа држава е пристапот до вистинската информација. Бројките не се воопшто усогласени од една институција до друга и од еден документ до друг. На пример, цифрите од активните мерки за вработување

<sup>27</sup> Цифрите се земени од Оперативниот план – изменување и дополнување на оперативниот план за активни програми и мерки за вработување за 2012-2013 година, јуни 2012 година. Министерство за труд и социјална политика, <http://www.zvrm.gov.mk/WBStorage/Files/IZMENINAOP20122662012.pdf>

за 2012 година земени во табелата 5 се земени од Измените и дополнувањата на оперативниот план за активни програми и мерки за вработување за 2012-2013 година од јуни 2012 година на Министерство за труд и социјална политика (МТСП). Но, ако ја консултираме Националната програма за преземање на европското законодавство, ревизија 2013 година<sup>28</sup>(НПАА) на Секретаријатот за европски прашања, ќе дојдеме до малку поинакви бројки. Така, според овој документ, планираниот опфат со оперативниот план (ОП) за 2012 година е 10,019 невработени лица (наспроти 10.183 лица во документот на МТСП). Натаму, во НПАА се вели дека се планирани 593,083,950 денари (околу 9,6 милиони евра), наспроти 604.524.400 денари или околу 10 милиона евра во измените на оперативниот план.

Различни се и бројките за бројот на невработените лица од старосната група 15-29. Државниот завод за статистика (ДЗС) и Агенцијата за вработување на Република Македонија (АВРМ) оперираат со различни податоци во однос на ситуацијата на пазарот на трудот. Но, добрата вест е што методологијата АПУР од 2012 година и таа за 2014 година може да дадат значителен придонес кон обезбедувањето унифицирани информации за креаторите на политиката со цел иницирање, следење и оценување на бројните политики и програми.

Старосни групи	Вкупно млади	Невработени ДЗС	Невработени АВРМ
15-19 години	155.100	12.209	6,888
20-24 години	164.154	44.903	36,225
25-29 години	164.194	51.268	40,292
<b>Вкупно од 15 до 29</b>	<b>483.448</b>	<b>108.380</b>	<b>84,042</b>

Табела 6 Број на невработени во старосната група 15-29 години, според ДЗС и АВРМ

За да добиеме подобра претстава за тоа колку од активните мерки за вработување се однесуваат на невработените млади, ќе се обидеме да утврдиме колкав број млади лица користеле дел од понудените услуги на Владата. Во табелата подолу се наоѓаат бројки од досега реализираните оперативни програми.

Програма	Корисници и опфат	Буџет Денари	Извори на финансии
<b>2007 година</b>			
	500 лица, од кои 100 се млади		
Практика	30 лица до 27 години за 3 месеци заради вработување. 30% високообразовани и 70% лица со средно образование		
Поддршка за прво вработување	Млади лица до 27-годишна возраст (600)	15 мил.	11 милиони од УНДП 4 милиони од АВРМ
<b>2008 година</b>			

<sup>28</sup> <http://sep.gov.mk/content/Dokumenti/MK/NPAA2013NarativenDel.pdf> , стр. 249.

	Обука за претприемништво, бизнис-планови, помош при регистрација на бизнис и субвенција за почнување бизнис (500 самовработувања) 1. Млади до 27 години (250) 2. Жени евидентирани во АВРМ повеќе од 2 г. (100) 3. Долгорочно невработени, над 2 години во АВРМ(150)	97.235.600 вкупно  48,3%	Буџет на РМ
Практика	30 лица		
<b>2009 година</b>			
	Обука за претприемништво, бизнис-планови, помош при регистрација на бизнис и субвенција за почнување бизнис (600 самовработувања) 1. Млади до 27 години (250) 2. Жени евидентирани во АВРМ повеќе од 2 г. (150) 3. Долгорочно невработени, над 2 години во АВРМ (200)	127.540.300  39,58%	Буџет на РМ
Субвенции за вработување	571 – младите се една од трите целни групи		
Практика	150 млади до 27 години и 500 студенти што се при крај со факултетот		
<b>2010 година</b>			
	700 евидентирани невработени, и тоа: 1. Невработени подолго од 6 месеци 2. Млади до 27, над 3 месеци 3. Невработени Роми	147.500.000	Буџет на РМ
Субвенции за вработување	641 – младите до 27 години се една од целните групи		
Практика	150 млади до 27 години		
<b>2011 година</b>			
	700 невработени, и тоа: 1. Невработени подолго од 6 месеци 2. Млади до 27, над 3 месеци 3. Невработени Роми	147.500.000	Буџет на РМ

Обука за општи вештини	Помош за невработени лица за да се здобијат со потребни вештини кои ќе им помогнат да ја подобрат својата конкурентност на пазарот на трудот. (6.600 невработени во текот на две години 2011-2012 година)	2 компонента од проект вреден 1,3 милион евра	ИПА 4
Пилот-обука	800 лица до 29 години за познат работодавец во текстилната индустрија		
Обука	170 млади лица добиваат обука за занимања што се дефицитарни на пазарот на трудот		
Обука	180 млади лица – за ИКТ како дефицитарни на пазарот на трудот		
Субвенции за вработување	655 лица - младите до 27 години се една од 11 целни групи		
Практика	300 млади до 27 години		
<b>2012 година</b>			
	980 невработени, и тоа: 1. Невработени подолго од 6 месеци 2. Млади до 27, над 3 месеци 3. Невработени Роми	203.405.150	Буџетот на РМ
Практика	Подобри перспективи за вработување млади дипломирани луѓе до 27 години со цел стекнување прво работно искуство (512 практиканти за 2 години, 2011-2012)	1 компонента 1,3 милион евра	ИПА 4
Обука за вештини барани на пазарот на трудот	Обучување долгорочно невработени лица за професионални вештини. (839 невработени лица)	3 компонента 1,3 милион евра	ИПА 4
Практика	233 млади лица до 27 години		
Практика без надомест	600 корисници до 33 години - превенција кај студенти/млади невработени за зголемување на нивната вработливост		
Обука за познат работодавец	1000 лица, од кои само 250 се млади до 27-годишна возраст		
<b>2013 година</b>			
	930 невработени, и тоа: 1. Невработени подолго од 6 месеци 2. Млади до 27, над 3 месеци 3. Невработени Роми	194.600.000	Буџетот на РМ

Обука кај познат работодавец со субвенции	170 лица од 5 целни групи, од која една се младите до 29 години со максимум средно образование	/	
Практика како прво искуство	250 лица до 29-годишна возраст	/	

Табела 7 Оперативни планови за вработување на Република Македонија

## 2.6 МНОГУ СОМНЕЖИ

Згодно е што сега веќе го имаме искуството од проектот „Поддршка за вработување млади лица, долгорочно невработени и жени“ на Агенцијата за вработување на Република Македонија, кој е вреден 1,3 милион евра и финансиран од ЕУ преку четвртата компонента на ИПА наменета за развој на човечките ресурси во државата. Тоа што веднаш паѓа в очи е опфатот на невработените лица. Имено, кај оперативниот план за спроведување на активните мерки за вработување на власта имаме опфат од 10.183 лица кои биле вклучени во некои од десетте активни мерки за вработување и буџет од 604.524.400 или околу 10 милиони евра.

Кај проектот на ИПА ситуацијата е поинаква. Опфатот на невработените лица е 7.951 – што е малку помалку од владиниот опфат – но разликата во цената на чинење на мерките е драстична. Вклучувањето 7.951 лице во трите компоненти на овој проект чинело само 1,3 милион евра, за разлика од 10 милиони евра на власта.

Ако ги отстраниме од приказната првите две мерки (програмата за самовработување и финансиската поддршка на правни субјекти за отворање нови работни места), кои истовремено се и очекувано најскапи, тогаш остануваме со приближно ист опфат (кај проектот на ИПА останува 7.951, а кај проектот на власта се намалува за 1.700 лица и изнесува 8.483 невработени лица). Простата математика зборува дека проектот на ИПА потрошил 163 евра по невработено лице, вклучувајќи ги и административните трошоци за спроведување на мерката, додека кај проектите на власта, на секое вклучено лице се потрошило, во просек, по 350 евра, односно двојно повеќе, и тоа без административни трошоци.

Дополнителен сомнеж раѓаат и двете чудни мерки кои, веројатно, се својствени само за македонското искуство. Имено, станува збор за мерките „пилот-програма: општинско-корисна работа“ и „организирање јавни настани“. Додека првата мерка е скромна по средства (600.000 денари за само 20 лица), втората мерка е доста обемна и предвидува 121.600.000 денари за 4000 невработени лица, односно по околу 500 евра за секој корисник. Во недостиг од извештај во кој се елаборираат постигнатите резултати од ваквите мерки, може само да се сомневаме за вистинската намера на средствата.

Со истото ниво на сомнеж јавноста ја слушна објавата на министерот за труд и социјална политика, Диме Спасов.

„Младите корисници на социјална парична помош на возраст до 29 години кои се регистрирани како активни баратели на работа во Агенцијата за вработување на Република Македонија (АВРМ) ќе можат да се вработуваат почнувајќи од 20 декември 2013 година“, рече тој<sup>29</sup> неколку месеци пред претседателските избори.

„Ова ќе го постигнеме со обезбедување субвенции за плати за период од шест месеци за младите лица кои се корисници на социјална парична помош и со обврзување

<sup>29</sup> <http://tocka.com.mk/1/112353/vladata-objavi-oglas-za-subvencioniranje-za-vrabotuvanje-na-nevработени-lica-korisnici-na-socijalna-paricna-pomos>



за работодавците овие лица да ги задржат во работен однос уште дополнителни шест месеци“, продолжи министерот информирајќи ја јавноста дека за таа потреба биле наменети околу 200.000 евра од Буџетот на Република Македонија.

Но, ако се обидете да ги пронајдете тие средства во Буџетот на Република Македонија за 2013 година, никаде нема да ги најдете. Тие 200.000 евра многу наликуваат на претходните две споменати мерки.

Иста е состојбата и со нацрт-буџетот за 2014 година. Во Буџетот децидно стои дека на ставката „поттикнување вработување“ основната цел ѝ е да ја зголеми вработеноста како „врвен приоритет на Владата на Република Македонија“ и дека тоа бил најдобар начин за справување со сиромаштијата и со социјалната исклученост. Потоа се вели дека „со активните мерки за вработување им се дава можност на невработените лица активно да дејствуваат на пазарот на трудот, да стекнат неопходно работно искуство и да обезбедат вработување и егзистенција“. Таа програма ги опфаќа трансферите од централниот буџет до Агенцијата за вработување, со кои ќе се финансираат активните мерки за вработување во согласност со оперативниот план кој се однесува на поддршка на семејните бизниси, вработување на самохраните родители, хендикепираните лица и децата без родители, формализирање на постојните бизниси, обука и сл. Исто така, во рамките на таа програма се планирани средства за вработувања на децата без родители.

Никаде не се споменуваат младите иако тие се идентификувани како целна група во еден цел куп национални стратегии. Згора на тоа, вработувањето добива социјална димензија наместо да биде третирано како мерка за економски развој на земјава.

Сепак, најголемото изненадување се износите што се наведени во нацрт-буџетот за 2014 година. Имено, се појавуваат две различни суми за „поттикнување на вработувањето“. Едната е 228.587.000 денари, што е трипати помалку од износот во 2012 година. Другиот износ се појавува во делот на Агенцијата за вработување и изнесува 517.500.000 денари.

## 2.7 МЕРКИ БЕЗ ПАРИ

Повикот за акција во националниот документ „Премин на младите жени и мажи на пазарот на трудот во Република Македонија“<sup>30</sup> изобилува со практични совети. Со дванаесетте наведени добри препораки лесно може да се дојде до посакуваната цел – вработувањето на младите. Ако Владата на Република Македонија ги следи тие препораки, треба да го направи следново:

- 1. Создавање макроекономска политика која ќе промовира раст на работните места** - усогласувањето на образовниот систем со барањата на пазарот на трудот, решенија кои на страната на побарувачката ќе генерираат поголема побарувачка за младите стручњаци, координација за поддршка на вкупната побарувачка преку макроекономска политика што поттикнува вработеност итн.
- 2. Пристап до образование за сите и спречување на раното напуштање на образованието** - 35,5% од младите на возраст 15-29 години остануваат само во основно образование или пониско; половина од истата група има барем еден родител со завршено образование од повисок степен, што упатува на намалување на квалитетот на образовниот систем од една во друга генерација.
- 3. Решавање на проблемот со долгорочна невработеност кај младите** - нудење сеопфатни пакети на програми на пазарот на трудот и услуги за вработување (комбинација на советување за вработување, мотивациска поддршка, обука за развој на вештини и подготвеност за работа, како и субвенционирано вработување во ограничен период).

30 [http://www.stat.gov.mk/pdf/APUR\\_2012.pdf](http://www.stat.gov.mk/pdf/APUR_2012.pdf)

4. **Подобрување на условите за работа преку обезбедување еднаков третман и права на младите работници** - трудовото законодавство, колективните договори и санкционите механизми може да ги заштитат младите работници.
5. **Поддршка на работодавците за нивно активно учество во создавањето пристојни работни места за младите** - субвенции во форма на даночни олеснувања или други финансиски стимулации, како и помош на работодавците за да ги поврзат инвестирањето во младите и обуката на младите.
6. **Зголемување на релевантноста и финансирањето на услугите за вработување** - зајакнати услуги за вработување, соодветно финансирање, подобрување на центрите за вработување итн.
7. **Распределба на соодветни ресурси за имплементација на активните политики на пазарот на трудот за млади.**
8. **Промовирање пристојна работа во земјоделскиот сектор и кај елементарните занимања** - голема е веројатноста многу од ниско платените млади со неформално вработување да бидат вклучени во овие две занимања.
9. **Охрабрување на младите претприемачи преку обука и повторување на иницијативите што се покажале** - воведување курсеви по претприемништво, проширување на некои програми за развој на претпријатијата, промотивни кампањи итн.
10. **Финансиска вклученост на младите и пристап до кредити за постојните претпријатија** – овие мерки ја поттикнуваат побарувачката на труд и на тој начин создаваат нови можности за вработување на младите.
11. **Бипартитна и трипартитна соработка за вработувањето на младите** – создавање поволна средина за имплементација на интервенциите.
12. **Спроведување периодични анкети во претпријатијата за побарувачката на работна сила** – надминување на недостигот од навремени и точни информации за побарувачката на пазарот на трудот.

За жал, зад ниту една од овие препораки нема финансиски средства во нацрт-буџетот за 2014 година. Во Акцискиот план за вработување на младите (2012-2015) на МТСП има и временска и буџетска рамка со цел, но ништо од тоа не е одразено во нацрт-буџетот на Република Македонија за 2014 година. Вкупните трошоци се проценети на околу 28,2 милиони евра<sup>31</sup>. Но, според овој документ, повеќе од 26,8 милиони евра биле веќе обезбедени и буџетирани преку мерките што се испланирани од страна на Владата, или преку ИПА, или преку проектите за техничка помош од донатори. Остатокот од 1,3 милион евра – според документот - требало да се обезбеди во рамките на Акцискиот план. Што значи тоа е нејасно во контекст на отсуството на младите во нацрт-буџетот на Република Македонија за 2014 година. Акцискиот план за вработување на младите 2015 година го утврдува и бројот на младите што треба да се вработи заклучно со 2015 година - 135.000 млади мажи и жени.

Но, ако сакаме да бидеме попрецизни во врска со обезбедените средства за спроведувањето на Акцискиот план, треба да кажеме дека речиси целата финансиска конструкција е донаторска помош (најмногу од ИПА), а буџетски средства се многу малку (3,8 милиони евра). А, таму каде што е предвидено да се финансира од буџетски средства – на пример, за воспоставување пакет-стимулации за промовирање на вработеноста на младите и на човечките ресурси, што чини 4,115 милиони евра – тоа е предвидено да произлезе од спроведувањето на Стратегијата за иновации. За жал, во нацрт-буџетот за 2014 година има само 18.390.000 денари (или околу 300.000 евра) за таа намена, што е многу, па малку макар и сите тие средства да се потрошат на вработувањето на младите – што не е случај!

31 [http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/vrabortuvanje\\_mladi\\_akciski.pdf](http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/vrabortuvanje_mladi_akciski.pdf) стр. 8

Според истата стратегија, бил воспоставен и механизам за координација на Акцискиот план, и тоа на 2 нивоа – во МТСП и со помош на Советодавна група. **Единицата за пазарот на трудот** при МТСП треба да обезбедува целосна координација (техничка поддршка, совети и насоки за другите министерства и агенции, подготвување периодични извештаи, размена на информации и добри практики меѓу агенциите и меѓу Владата, социјалните партнери и граѓанското општество, известување на експертската група за напредокот на Акцискиот план). **Советодавната група**<sup>32</sup>, пак, ќе врши преглед на извештаите за напредокот на Единицата за пазарот на трудот пред нивно доставување до Владата, ќе обезбедува совети за новите проблеми во областа на вработувањето на младите, ќе ги преформулира конкретните цели, насоки и политички резултати од Акцискиот план, според наодите на извештаите за оценување итн. Не се забележуваат резултати од постоењето на еден ваков механизам за координација!

## 2.8 СИТЕ ЈАЈЦА ВО ЕДНА КОШНИЦА - ИПА

За да се добие комплетна слика за активните мерки за вработување, особено тие што се однесуваат на младите, мора да се направи анализа и на четвртата компонента на ИПА, од каде што се финансираат голем број од мерките во оваа област. Во согласност со правилата на ИПА, трошењето на средствата е строго определено во *Повеќегодишна оперативна програма за развој на човечки ресурси 2007-2013*<sup>33</sup>(ОП), заедно со индикаторите според кои ќе се мери успешното (или неуспешното) спроведување на оваа компонента. Оваа оперативна програма е поделена на три, односно на четири таканаречени приоритетни оски, и тоа: 1) вработување (42% од средствата); 2) образование и обука (20%); 3) социјална вклученост (30%); и 4) техничка помош (8%). За секоја од оските се предвидени одредени мерки преку кои ќе се постигнат утврдените индикатори. Вкупниот износ на средствата во оваа компонента за периодот 2011-2013 е 36,6 милиони евра.

Приоритетната оска 1 – *вработување* – има цел *привлекување и задржување повеќе лица во работен однос*. Во периодот 2011-2013 година за овој приоритет се наменети 18,1 милиони евра распоредени низ неколку мерки. Со мерката 1.1. ќе се промовира вработливоста и способноста за адаптација на промените на пазарот на трудот, и тоа преку имплементација на 8 посебни проекти. Мерката 1.2. ќе ги зајакне капацитетите за спроведување на Стратегијата за вработување на Република Македонија, како и на соодветниот Акциски план, и тоа преку спроведување 6 посебни проекти.

Со приоритетната оска 2 – *образование и обука* - ќе се инвестира во човечкиот капитал преку обезбедување подобро образование и повеќе вештини. Со мерката 2.1. ќе се зајакнат синергијата и врските меѓу образованието и пазарот на трудот, и тоа преку 12 посебни проекти. Со мерката 2.2. ќе се обезбеди достапност до квалитетно и инклузивно образование за сите со помош на 3 проекти. Вкупната вредност на оваа приоритетна оска за периодот 2011-2013 година е 13,3 милиони евра.

Целта на приоритетната оска 3 – *социјално вклучување, еднакви можности и зајакнување на социјалната вклученост* – е промоција на пазарот на трудот, кој ќе биде отворен за сите. Тоа ќе се постигне преку мерката 3.1, која ќе го поддржува процесот на социјална вклученост на ранливите групи од населението, кое живее во сиромашни

<sup>32</sup> Членови на Советодавната група се: Борчо Алексов (Министерство за образование и наука), Маја Аргировска (Министерство за финансии), Имерали Бафтијари (Министерство за економија), Чедомир Димовски (Центар за стручно образование и обука), Младен Фрчковски (Министерство за труд и социјална политика), Саша Иванов (Конфедерација на слободни синдикати на Македонија), Елеонора Јовановиќ (Министерство за труд и социјална политика), Сања Киковска-Георгиевска (Министерство за финансии), Јасна Мишевска (Организација на работодавци на Македонија), Слободан Трендафилов (Сојуз на синдикати на Македонија), Горан Велески (Министерство за труд и социјална политика), Перица Врбоски (Министерство за образование и наука), Билјана Живковска (Агенција за вработување).

<sup>33</sup> [http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/the\\_former\\_yugoslav\\_republic\\_of\\_macedonia/ipa/mk\\_comp\\_4\\_programme\\_9\\_11\\_2007\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/the_former_yugoslav_republic_of_macedonia/ipa/mk_comp_4_programme_9_11_2007_en.pdf)

области, и преку борбата против сите форми на дискриминација. Овој приоритет, кој вреди 5,2 милиони евра, ќе се спроведе преку 5 проекти.

Од вкупно 34 проект во оваа компонента, која е наменета за развој на човечките ресурси во Република Македонија, само 3 се однесуваат на вработувањето на младите. Сите три проекти се од мерка 1.1. (промоција на вработливоста и способноста за приспособување на промените на пазарот на трудот), и тоа:

- 1. Спроведување обука за лицата што бараат работа.** Овој проект ќе трае 2 години и ќе ги спроведува следниве активни мерки за вработување: а) практична обука за невработени; б) обука за општи вештини и в) обука за вештини барани на пазарот на трудот.
- 2. Поддршка на самовработувањето.** Проектот ќе се спроведува 18 месеци и ќе има цел да создаде нови можности за вработување за невработени лица преку обука, советување и преку обезбедување финансиска поддршка за самовработување. Ќе се поддржат две активни мерки за вработување: а) поддршка на самовработување и почнување бизнис и б) финансиска помош на правни лица (мали и средни претпријатија и занаетчиски правни лица) заради отворање нови работни места.
- 3. Наменски активни мерки за вработување.** И овој проект ќе се спроведува 18 месеци, а ќе има цел да ја зголеми вработливоста на можностите за вработување за барателите на работа.

Моделот на имплементација на овие проекти е директен грант. Тоа значи дека Агенцијата за вработување на Република Македонија (АВРМ) ќе добие средства од ЕК за да ги спроведе активностите кон невработените лица. Тргувајќи од претходното искуство на АВРМ со грантовите од ИПА, при што неколкупати дојде до продолжување на крајниот рок поради ненавремено спроведување на предвидените активности<sup>34</sup>, тогаш може да се заклучи дека ризикот по невработените лица е огромен. Ризикот заеднички го носат и ЕК и Владата на Република Македонија поради таквото програмирање на средствата и ставањето на сите јајца во една кошница. Ако не дојде до губење на испрограманите средства, тогаш, со речиси целосна гаранција, може да очекуваме многукратно продолжение на активностите. Згора на тоа, во последниот Годишен извештај за финансиската помош за проширувањето за 2012 година за АВРМ вели: „Генералниот директорат за вработување реши повторно да ги прекине плаќањата на последните две привремени апликации (ноември/декември 2012 година доставени од страна на Националниот овластен службеник поради недостатоци во финансиското управување). Беше блокиран износ од 4.845 милиони евра. Одлуката повторно да се прекинат плаќањата во оваа компонента е причина за голема загриженост на Комисијата“<sup>35</sup>.

<sup>34</sup> Првобитниот краен рок на проектот беше 24 февруари 2012 година и проектот требаше да трае 15 месеци. Но, потоа се побара прво продолжение на проектот, кое беше доделено до 24 јули 2012 (20 месеци), за на крај да се побара и трето продолжение со краен рок 24 декември 2012 година (25 месеци). Видете ја брошурата од проектот на <http://www.avrm.gov.mk/content/pdf/brosura.pdf>

<sup>35</sup> [http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key\\_documents/2013/2012\\_ipa\\_annual\\_report\\_with\\_annex\\_new\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2013/2012_ipa_annual_report_with_annex_new_en.pdf)

### 3 РАЗЛИЧНИ МОДЕЛИ НА МЛАДИНСКИ ГАРАНЦИСКИ ШЕМИ

На политиките за вработување на државите-членки на ЕУ се гледа како на проблеми кои треба да бидат решавани на национално, а не на европско ниво. Пред кризата се сметаше дека постојат четири социјални подмоделни во Европа - нордскиот модел на социјална демократија, англосаксонскиот либерален, континенталниот корпоративски и медитеранскиот. Некои автори го споменуваат и источноевропскиот модел.

Младинската гаранциска шема е нов приод со чија помош се прави обид за решавање на невработеноста на младите во ЕУ. Главната цел на таквите шеми е да им гарантира на сите млади лица под 25 години – независно од тоа дали се регистрирани во агенции за вработување – дека ќе добијат квалитетна услуга и конкретна понуда во рок од 4 месеци по заокружувањето на нивното формално образование. Квалитетната понуда може да дојде во форма на работно место, практика, стажирање или продолжено образование. За таа цел, во април 2013 година државите-членки на ЕУ го прифатија принципот на младинска гаранција по сугестија на ЕК.

Дизајнирањето и спроведувањето на една ваква шема бара одлична соработка меѓу сите клучни чинители, почнувајќи од агенциите за вработување, советувачите за кариера, институциите што се занимаваат со образование и обука, службите што ги поддржуваат младите, бизнисите, синдикатите, невладините организации, особено тие со предзнак младински итн.

Клучни за успешноста на една ваква шема се раното интервенирање и активирање бидејќи во најголем број држави се неопходни реформи од типот на подобрување на стручното образование, како и на системите за обука.

Државите-членки на ЕУ во моментот развиваат свои национални планови за спроведување на младинските гаранциски шеми, а ЕК им помага на сите во нивното развивање и воспоставување. Преку Заедничката европска програма за стратегии за вработување (European Employment Strategy Mutual Learning Programme),<sup>36</sup> ЕК го поттикнува споделувањето на најдобрите практики.

Од друга страна, има држави што воопшто не го споменуваат овој проблем во своите програми, како што се Франција, Словенија и Чешката Република, иако стапките на невработеност во нив се слични со тие во државите што се занимаваат со овој проблем.

Специфичната политика на вработување за справување со невработеноста кај младите вклучуваат: програми за обука, обично наменети за тие што се откажале од образованието на млада возраст, програми за самовработување и грантови, менторства, разни видови практична настава, јавна работа, реформи на пазарот на трудот итн.

Речиси сите членки на ЕУ имаат програми за обука за лицата со некомплетно образование. Во некои држави, како Луксембург, има систем кој автоматски ги детектира лицата што наполниле доволно години за да учествуваат на пазарот на трудот. Нов вид справување со невработеноста е мотивацискиот тренинг, кој е доста популарен во Бугарија и во Унгарија, како и тренингот за специфични вештини.

Програми за самовработување и грантови, како и курсеви за претприемништво, се понова мерка која особено е застапена кај државите со највисока стапка на невработеност, како Шпанија, Грција и тие што се приклучија кон ЕУ во 2004-2007. Во Унгарија, Бугарија и во Романија овие програми се финансирани преку Европскиот земјоделски фонд за рурален развој. Сепак, бројот на учесниците во овие програми е многу мал во споредба со вкупната работна сила.

Финска има развиено една сеопфатна младинска гаранциска шема. Според една евалуација од 2011 година, 83,5% од младите баратели на работа добиле успешна понуда во рок од три месеци по нивната регистрација како невработени. Финската шема доведе до создавање персонализирани планови за младите, а со тоа и до нивно поскоро вработување.

<sup>36</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1047>



### 3.1 ШПАНСКИОТ МОДЕЛ

По нецелосниот успех на Лисабонската стратегија, ЕУ почна да ја зајакнува позицијата на отворениот модел на координација како метод на владеење за социјалната политика преку претставување програми за реформа. Стратегијата на ЕУ од 2002 година наваму вклучува пет целни области, од кои три - вработувањето, образованието и сиромаштијата - се крајно релевантни за проблемот со невработеноста на младите.

Како пример за имплементација на програми за вработување може да се земе Шпанија. Со повеќе од половина Шпанци под 25-годишна возраст што бараат работа, а не се во можност да ја најдат, шпанската национална програма за реформа има цела потпрограма, која се вика План за вработување на младите, каде што се става акцент на неколку мерки за вработување кои треба да се справат со невработеноста на краток рок. Тие мерки се групирани во три категории:

1. Реформа на политиката за вработување и на пазарот на труд.
2. Алтернативни начини за вработување.
3. Поддршка преку Европскиот социјален фонд.

Менторствата и практичната работа се сметаат за начин за развој на мануелни работни вештини. Системот во Шпанија е наречен договор за обука и за работа. Како главна реформа на пазарот на трудот, во својата нова форма луѓето од 16 до 30 години што немаат диплома од формалното образование можат да се пријават за обука во некоја компанија. Договор се склучува дури до 3 години, но не помалку од 6 месеци. Работодавците можат да добијат одреден паричен износ во форма на кофинансирање од Службата за социјална безбедност.

### 3.2 ГЕРМАНСКИОТ МОДЕЛ

Најдобар увид во различните модели што се развиени во државите-членки на ЕУ има во работниот документ на Европската комисија што го придружува предлогот на Препораката на Советот за воспоставување младинска гаранциска шема, од 5 декември 2012 година<sup>37</sup>. Покрај шпанскиот модел, за нас се интересни и германскиот, бугарскиот и хрватскиот модел, како модел на најнова држава-членка. Сите тие модели ќе ги гледаме во три сегменти: 1) стручно образование, практика и стажирање; 2) мерки за рано интервенирање и активирање и 3) мерки за интеграција на пазарот на трудот, вклучувајќи ги и субвенциите за работодавците.

Во делот на образованието, германскиот Национален пакт за обука има цел да го зголеми бројот на младите што ќе останат во процесот на образование преку понуда на обука или практична работа на секој млад човек заинтересиран за стручно образование кој ги исполнува условите. Влезните квалификации нудат курсеви за предобука во компанија во траење од 6 до 12 месеци за да можат младите да се квалификуваат за стажирање и за да се намали јазот на понудата и побарувачката меѓу кандидатите и претпријатијата.

Во делот на раната интервенција, околу 2.000 училишта се вклучени во програмата „Поддршка на влез во кариера“, преку која им се помага на студентите успешно да го направат преминот кон кариерната обука. Службите за вработување ги поддржуваат младите во подготовката и стекнувањето квалификации потребни на пазарот на трудот, вклучувајќи ги и тие со попречености. Тука спаѓа и Иницијативата за поддршка на структурни промени, која е наменета за луѓе со ниски квалификации кои можат да на-

<sup>37</sup> COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT, Accompanying the document, Proposal for a Council Recommendation on Establishing a Youth Guarantee, {COM(2012) 729 final}, Brussels, 5.12.2012, SWD(2012) 409 final, <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?policyArea=101&subCategory=1036&type=0&country=0&year=2012&advSearchKey=Staff+Working+Document+Youth+Guarantee&mode=advancedSubmit&langId=en>

учат вештини за вработување преку модуларни курсеви доколку не успеале своевре-  
мено да го завршат стручното образование. И иницијативата наречена „*Abschluss und  
Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss*“ има цел да им даде поддршка на  
младите кои влегуваат во работната сила и да спречи долги периоди на транзиција  
од училиштето до вработувањето.

Претпријатијата што учествуваат во „влезните квалификации“ добиваат до  
216 евра месечно за покривање на социјалните придонеси на стажантите/приправ-  
ниците.

### 3.3 БУГАРСКИОТ МОДЕЛ

И бугарскиот модел е интересен за анализа. Во првиот дел (стручно образование,  
практика и стажирање), под имплементацијата на Оперативната програма за развој на  
човечки ресурси финансирана преку Европскиот социјален фонд, се одвиваат четири ак-  
тивности кои промовираат младинско практика. Целната група се ученици од средно  
училиште и студенти, но и маргинализирани групи.

Во делот на раното активирање и интервенирање, во јули 2012 година се потпиша  
договор за размена на информации меѓу Министерството за образование, млади и  
наука и Министерството за труд и социјална политика за спроведување на европската  
младинска гаранциска шема.

Кај третиот дел – мерки за интеграција на пазарот на трудот и субвенции за  
работодавците - во јуни 2012 година се потпиша национален договор „Прво вработување“,  
со што напорите и на Владата и на социјалните партнери се обединија за зголемување  
на бројот на вработени млади во државата преку промовирање на можностите за прво  
професионално искуство.

### 3.4 ХРВАТСКИОТ МОДЕЛ

Иако Хрватска стана држава-членка на ЕУ неодамна, таа, сепак, има развиено  
младинска гаранциска шема, и тоа го правеше уште за време на преговорите за членство  
во ЕУ. Хрватскиот модел е сличен како и на другите држави-членки.

Во делот на стручното образование и практиката, се нуди стручна обука за луѓето  
без работно искуство, при што учесниците добиваат финансиска помош од хрватската  
Агенција за вработување. Се работи и на подигнувањето на свеста на граѓаните за  
можностите за вработување по средното образование и за подобрувањето на врската  
меѓу пазарот на трудот и системот на образование преку практика и приправничко  
стажирање.

Кај раното интервенирање, хрватската Агенција за вработување особено води сметка  
за кариерно насочување на луѓето со попречености и на другите потешко достапни  
групи, како и стручно насочување на луѓето со попречености. Како мерка за спречување  
на долгорочната невработеност, агенцијата за вработување презема активности за рана  
интервенција, со што им се обезбедува благовремено советување и информирање на  
студентите во нивната последна година на студии, стручно образование или друго сред-  
но образование.

Во делот на интеграцијата на пазарот на трудот и доделувањето субвенции на  
работодавците, во шемите за стручното образование, работодавците им обезбедуваат  
ментори на учесниците, кои, исто така, добиваат надоместок за покривање на  
месечните трошоци за пензиско и за социјално осигурување. Се планира развивање и  
на други стимуланси, како што се даночните ослободувања за вработување млади или  
воведувањето специјални кредитни линии и стимуланси за млади претприемачи.



## 4 ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ

Според официјалните податоци на Република Македонија, повеќе од половината млади (51%) не учествуваат во пазарот на трудот. Неактивноста (НЕЕТ) е најголема кај најмладата возрасна група од 15 до 19 години (86,7% од младата популација), а најмала кај најстарата возрасна група од 25 до 29 години (20% од населението).

Ситуацијата не е подобра ниту во ЕУ. Но, разликата меѓу ЕУ и Македонија е во тоа што ЕУ презема активности за решавање на проблемот на младите. Младите беа најпогодени од кризата и нивната енергија и талент останаа длабоко потиснати. Речиси 6 милиони младинци во Европа под 25-годишна возраст се невработени, а околу 7,5 милиони млади на возраст од 15 до 24 години ниту се вработени ниту се образуваат или обучуваат, што претставува 12,9% од младите Европејци. Во првата половина на 2013 година, стапката на невработеност на младите во Европа беше 23,5%, што е исклучително висока. Во некои држави-членки повеќе од половина од младите што сакаат да работат се невработени. По економската и финансиската криза од 2008 година, Европа стана свесна дека клучот за нејзиниот раст и конкурентност е во рацете на младите и затоа Буџетот на ЕУ во следната финансиска рамка 2014-2020 е целосно ставен во функција на вработувањето на младите.

Имено, младинските гаранциски шеми станаа дел од заедничката кохерентна рамка на ЕУ, така што сега сите држави-членки мора да воведат минимум мерки за третирање на проблемот со невработеноста на младите. Тоа значи дека државите-членки ја прифатиле обврската да им понудат на младите квалитетни понуди за вработување, натамошно образование, практика или дообука во рок од четири месеци откако ќе станат невработени или откако ќе го напуштат формалното образование.

Зад концептот на вработување на младите, покрај ЕУ, стои и Меѓународната организација на трудот. Учеството на Македонија во анкетата за премин од училиште до работа значително ќе ги подобри податоците што ги води Државниот завод за статистика.

При конципирањето на младинските гаранциски шеми, државите-членки треба да водат сметка за родовата димензија и за разновидноста уште во фазата на дизајнирањето на мерките врз основа на неколку веќе утврдени постулати: 1) градење приоди на партнерства; 2) рано интервенирање и активирање; 3) мерки за поддршка заради интеграција на пазарот на трудот; 4) искористување на европските фондови при реализацијата на шемите; 5) редовно оценување и постојано подобрување на шемите и на нивното спроведување.

Во Македонија ситуацијата е многу поразлична од таа во ЕУ. Република Македонија, се чини, успешно ги има донесено сите потребни стратегиски документи. Квалитетот на тие документи е доста солиден и од соодветните стратегии се подготвени и акциски планови за вработување на младите.

Но, тука завршува успешната македонска приказна. Освен стратегиската рамка, ништо друго не е направено за да се смени состојбата со младите во државава. Средствата од Буџетот на Република Македонија што се наменети за активните мерки за вработување од година во година се намалуваат. Ако во 2011 година тие биле 499.378.880 денари (или околу 8 милиони евра), во 2012 година нивниот износ се зголемува и изнесува 604.524.400 денари (или околу 10 милиони евра), за во 2013 година износот повторно да падне на 554.200.000 денари (или околу 9 милиони евра). И во нацрт-буџетот за 2014 година бројката е намалена и изнесува 523.900.000 денари (или околу 8,5 милиони евра).

Подеднакво опасно се намалува и процентот на учество на младите во активните мерки за вработување. Ако во 2011 година тие биле опфатени со 10% од средствата, во 2012 младите ги гледаме со учество од 1,5%, за во 2013 година нивното учество да падне на 1,2%.

Оваа анализа покажа дека зад таквото ноншалантно однесување на Владата поврзано со буџетирањето средства наменети за поттикнување на вработувањето стои поддршката што ја има од ИПА. Анализата на испрограмираните средства за четвртата компонента на ИПА, која е намената за развојот на човечките ресурси во Република Македонија, покажа дека повеќе средства во делот на вработувањето и промените на пазарот ќе инвестира ЕУ отколку македонската влада.

Ова е недозволиво не само поради сопственоста на проектите што ќе се имплементираат, туку и поради големиот ризик што таквиот аранжман го има врз резултатите што треба да се постигнат. Ставањето на сите јајца во една кошница не е само опасно за Република Македонија, туку е и политички непристојно. На крајот на краиштата, на тој начин се манипулира и со основната цел на оваа компонента и со целата суштина на ИПА, која никако не смее да ги замени националните средства!

За Република Македонија да постигне подобри резултати во областа на вработувањето на младите, мора да се преземат следниве препораки:

### 1. Воведување младинска гаранциска шема

Воведувањето на една ваква шема е пожелно поради повеќе причини: а) шемата ќе добие правна рамка и неспроведувањето ќе носи реперкусии за институциите што потфрлуваат; б) шемата ќе создаде сигурност кај младите и ќе ја зголеми нивната доверба во институциите на системот, така што нема да размислуваат да ја напуштат државата; в) спроведувањето на младинската гаранциска шема ќе значи и поголема координација и соработка на институциите од повеќе сектори на хоризонтално ниво, но и на вертикално ниво, при што локалната самоуправа може да одигра клучна улога; г) Македонија ќе се усогласи со барањата на ЕУ и ќе се стреми да ги постигне индикаторите што се предвидени во Стратегијата на Југоисточна Европа 2020; и д) реструктурирањето на институциите во насока на спроведување на младинската гаранциска шема значително ќе помогне и во процесот на програмирање на ИПА II, кој почна неодамна.

### 2. Инклузивно дизајнирање на шемата

Дизајнирањето на македонскиот модел на младинска гаранциска шема мора да се одвива транспарентно и низ еден инклузивен процес, со оглед на големиот број засегнатите страни. Покрај младите, кои ќе бидат директно засегнати, од една ваква шема ќе бидат засегнати и деловната заедница, банкарскиот сектор, училиштата и институциите што се занимаваат со стручно образование и со образование на возрасни, граѓанските организации, маргинализираните групи, земјоделците, долгорочно невработените и стечајците итн. Младинските граѓански организации мора да го заземат централното место при криерањето на една ваква шема.

Неопходно е да се направи добра анализа и на домашните ресурси, но и на моделите што веќе се спроведуваат во ЕУ за да се креира модел кој најмногу ќе одговара на потребите на македонското опкружување.

### 3. Четвртата компонента на ИПА во функција на младинската шема

Четвртата компонента на ИПА, која е наменета за развој на човечките ресурси во Република Македонија, веќе е испрограмирана, но таа не е помината низ комитетот на ИПА (дури и да е помината, може да се иницира процедура за промена на некои од предлог-проектите).

Сите наведени активности може да бидат спроведени во форма на техничка поддршка од страна на некоја консултантска фирма под диригентската палка на Европската комисија, како, на пример, да се направи анализа, да се организираат консултативни средби со засегнатите страни, да се поврзат институциите, да се развијат механизми за комуникација внатре меѓу самите институциите, но и над-

вор со засегнатите чинители, да се подготват потребните законски измени, да се поврзе Македонија со младинските гаранциски шеми на другите држави-членки на ЕУ, особено со тие од најблиското соседство итн.

Предноста од вклучувањето на ЕУ во младинската гаранциска шема е во тоа што може да се привлече и дополнителна билатерална помош, па и финансиска, од меѓународните финансиски институции во моментот кога шемата ќе биде дизајнирана и воспоставена со закон.

#### **4. Ревизија на активните мерки за вработување**

Со оглед на тоа дека невработеноста е најголем јавно деклариран проблем на Република Македонија, Владата со право дизајнирала неколку активни мерки за вработување (самовработување, финансиска поддршка на правни лица за отворање нови работни места, субвенционирање на вработувањето, пилот-програма за субвенционирање на плодоуживателите на државно земјоделско земјиште, практика, подготовка за вработување преку обука, пилот-програми, општинско-корисна работа и организирање јавни работи). Целиот пакет на активни мерки за вработување треба да се ревидира поради тоа што некои од мерките се несоодветни, некои се непотребни, некои се непрецизни, а некои имаат премал опфат.

Несоодветни мерки се општинско-корисната работа и организирањето јавни работи. Тие мерки повеќе наликуваат на предизборни партиски активности на владејачката коалиција отколку на мерки за поттикнување на вработувањето. Мерката „пилот-програма“ е непрецизна бидејќи практично не кажува ништо за активностите што можат да се спроведат оттаму. Младите се третираат како хоризонтално прашање во сите мерки и не се предмет на интерес на една посебна мерка. Предноста од имањето наменска мерка за млади е тоа што податоците што ќе се добиваат натаму во процесот на реализацијата на мерките ќе бидат многу порелевантни при подобрувањето на јавната политика.

И, конечно, опфатот на мерките е претесен. Нејасно е, на пример, зошто програмата за практика не е отворена за граѓанскиот сектор. Граѓанскиот сектор, исто така, може да даде свој придонес во намалувањето на невработеноста со учество во сите активни мерки за вработување, па дури и во мерката за плодоуживање на државното земјоделско земјиште (на пример, со организирање обука на самото место). Нејасно е зошто Владата не сака да го стимулира вработувањето во овој сектор, особено ако се води сметка за фактот дека таканаречениот „трет сектор“ во многу држави-членки на ЕУ е сектор што вработува многу луѓе.

#### **5. Поинакво образование**

Воведувањето младинска гаранциска шема ќе бара и длабока реформа во образовниот систем, и тоа во повеќе области – воспоставување национална рамка за квалификации, осовременување на стручното образование, воведување правила за признавање на неформалното и аформалното образование, што ќе стимулира и натамошно учење итн.

Превенцијата, исто така, треба да си го најде своето место за да се избегне зголемување на бројот на неактивните млади и за да се прекине интергенерацискиот циклус на социјална исклученост. Тоа бара проактивен приод кој ќе го вклучува семејството, воспитувачите на малите деца, училиштата - особено средните и стручните училишта - обезбедувачите на обука и неформално образование, граѓанските организации, младинските работници, родителите и другите засегнати чинители за да се гарантира рана интервенција за младите да не се најдат во состојба на НЕЕТ.

## 6. Локални иницијативи

Имплементацијата на еден ваква шема бара континуирано зајакнување на капацитетите на вклучените институции, кои, во случајот, се многубројни. Капацитетот на младинските организации што се занимаваат со младински работи и сите форми на инклузија особено треба да се надградува за да се искористи нивниот потенцијал за негување на социјалната вклученост на младите.

Треба да се поттикнуваат локални иницијативи и да се креираат планови за социјална инклузија во кои би се вклучиле посебни активности насочени кон неактивните млади со цел нивно реинтегрирање во локалните заедници.

Пожелно е да се создаде младински портал по урнек на Европскиот младински портал (European Youth Portal), кој би послужил како платформа за информирање на младите за прашања поврзани со социјалната инклузија, како и за сродни прашања.

## 7. Субвенции и кредитни линии за добри бизнис-идеи

Мерката самовработување со помош од околу 3.000 евра е недоволна за почеток на кој било сериозен бизнис. Ако сакаме младите да се осмелат и да почнат сопствен бизнис, во кој ќе можат да вработуваат и други млади лица, мора да се зголеми овој износ на минимум 10.000 евра. Се разбира, средствата би се давале во пакет со други услуги, на пример со задолжителна обука од типот на обука за даночна дисциплина, за правните обврски на претпријатијата, за развој на маркетиншка стратегија, за правење бизнис-план, за управување со човечки ресурси итн.

Вклучувањето на банките во младинската гаранциска шема од самиот почеток е мошне важно. За да се избегне губење на средствата, овие 10.000 евра неповратна помош може да послужат и како залог за земање комерцијален кредит од банка. Со еден таков аранжман банките би можеле да доделуваат кредити под многу поволни стапки, со оглед на тоа дека ризикот практично е непостоен. Влогот од 10.000 банката ќе го ослободи на младиот претприемач дури откако ќе го врати кредитот. Ослободените средства потоа може да се користат за земање нов кредит или за работен капитал во функција на натамошен развој на претпријатието.

## 8. Развој на регионално практиканство

Предноста од воведувањето младинска гаранциска шема е во тоа што полесно можете да се поврзете со државите-членки на ЕУ почнувајќи од најблиското соседство (Грција, Бугарија, па натаму со Романија, Унгарија, Хрватска, Словенија, Австрија, Словачка итн.). Со оглед на тоа дека тие веќе имаат воспоставено вакви шеми, поврзувањето може да оди многу лесно. Тесната соработка на младите практиканци може да има исклучително поволен развој и на билатералната соработка на засегнатите, па дури и да се очекува и манифестација на ефектот на прелевање на позитивните искуства и резултати. Регионалната соработка ќе придонесе и за создавање регионални мрежи на бизнис-ангели.

## КОРИСТЕНИ СКРАТЕНИЦИ

МОТ	Меѓународна организација на трудот
МГШ	Младински гаранциски шеми
АПУР	Анкета за премин од училиште кон работа
ДЗС	Државен завод за статистика на Република Македонија
НЕЕТ	Млади што ниту се вработени, ниту се во процес на образование, а ниту се обучуваат
МКТ	Меѓународна конференција на трудот
ЕУ	Европска унија
ЕК	Европска комисија
ИПА	Инструмент за претпристапна помош на Европска унија
<i>МСП</i>	<i>Мали и средни претпријатија</i>
НПАА	Национална програма за преземање на европското законодавство
СЕП	Секретаријат за европски прашања при Владата на Република Македонија
ОП	Оперативен план
МТСП	Министерство за труд и социјална политика на Република Македонија
ИТ	Информатичка технологија
АВРМ	Агенција за вработување на Република Македонија

## КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

1. *Youth Employment and the Future of Work*, edited by Jonathan Evans and Wei Shen, Council of Europe and European Commission, May 2010, [http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/EKCYP/Youth\\_Policy/docs/Youth\\_Work/Research/YK10\\_Youth\\_employment.pdf](http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/EKCYP/Youth_Policy/docs/Youth_Work/Research/YK10_Youth_employment.pdf)
2. *Младите и пазарот на трудот, Реактор – истражување во акција*, <http://www.reactor.org.mk/CMS/Files/Publications/Documents/Youth%20and%20the%20Labor%20Market%2020121.pdf>
3. *Премин на младите жени и мажи на пазарот на трудот во поранешна југословенска Република Македонија, од Сара Елдер, Благица Новковска и Виолета Крстева, јули 2013 година, ILO*, [http://www.stat.gov.mk/pdf/APUR\\_2012.pdf](http://www.stat.gov.mk/pdf/APUR_2012.pdf)
4. **Национална стратегија за вработување на Република Македонија 2015 година, Министерство за труд и социјална политика, август 2011 година**, <http://www.konkurentnost.mk/StrateskiDokumenti/Nacionalna%20strategija%20za%20vrabotuvanje.pdf>
5. *Стратегијата за млади на Град Скопје 2014-2018*, <http://www.skopje.gov.mk/images/Image/Strategija%20za%20mladi%20na%20Grad%20Skopje.pdf>
6. *Акцискиот план за вработување на младите 2015 година на Министерството за труд и социјална политика, Скопје 2012 година*, [http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/vrabotuvanje\\_mladi\\_akciski.pdf](http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/vrabotuvanje_mladi_akciski.pdf)
7. *Повеќегодишна оперативна програма за развој на човечки ресурси на Република Македонија 2007-2013 година, IV компонента на ИПА*, [http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/the\\_former\\_yugoslav\\_republic\\_of\\_macedonia/ipa/mk\\_comp\\_4\\_programme\\_9\\_11\\_2007\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/the_former_yugoslav_republic_of_macedonia/ipa/mk_comp_4_programme_9_11_2007_en.pdf)
8. *Стратегија за иновации на Република Македонија 2012-2020*, [http://www.konkurentnost.mk/StrateskiDokumenti/Strategija%20za%20inovacii\\_final\\_oktomvri2012.pdf](http://www.konkurentnost.mk/StrateskiDokumenti/Strategija%20za%20inovacii_final_oktomvri2012.pdf)
9. *South East Europe 2020: MAPPING CONVERGENCE AND PROMOTING GROWTH, BACKGROUND PAPER, REGIONAL COOPERATION COUNCIL*, <http://www.rcc.int/docs/0/331/statement-from-the-ministerial-conference-of-the-south-east-europe-investment-committee-adopting-see-2020-strategy>
10. *Поддршка за вработување млади лица, долгорочно невработени и жени – резултати на проектот, Агенција за вработување на Република Македонија, декември 2012*, <http://www.avrm.gov.mk/content/pdf/brosura.pdf>
11. *Оперативен план – изменување и дополнување на оперативниот план за активни програми и мерки за вработување за 2012-2013 година, јуни 2012 година, МТСП*, <http://www.zvrm.gov.mk/WBStorage/Files/IZMENINAOP20122662012.pdf>
12. *Национална програма за преземање на европското законодавство, ревизија 2013 година, Секретаријат за европски прашања*, <http://sep.gov.mk/content/Dokumenti/MK/NPAA2013NarativenDel.pdf>
13. *Предлог-буџет на Република Македонија за 2014 година, Собрание* <http://www.sobranie.mk/ext/materialdetails.aspx?Id=a2d15086-102a-43e6-be46-d66cb7554eaf>
14. *Повеќегодишна оперативна програма за развој на човечки ресурси, ИПА IV-компонента, Европска комисија*, [http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/the\\_former\\_yugoslav\\_republic\\_of\\_macedonia/ipa/mk\\_comp\\_4\\_programme\\_9\\_11\\_2007\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/the_former_yugoslav_republic_of_macedonia/ipa/mk_comp_4_programme_9_11_2007_en.pdf)
15. *Youth Guarantee: Experiences from Finland and Sweden*, Eurofound, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/42/en/1/EF1242EN.pdf>
16. *COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT, Accompanying the document, Proposal for a Council Recommendation on Establishing a Youth Guarantee, {COM(2012) 729 final}, Brussels, 5.12.2012, SWD(2012) 409 final*, <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?policyArea=101&subCategory=1036&type=0&country=0&year=2012&advSearchKey=Staff+Working+Document+Youth+Guarantee&mode=advancedSubmit&langId=en>



17. *Communication from the Commission, Annual Growth Survey 2013, Brussels 28.11.2012, COM(2012) 750, [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/ags2013\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/ags2013_en.pdf)*
18. *Дванаесетти извештај од следењето на процесот на пристапување на Република Македонија во Европската унија насловен „Има пари, ама...“, јули 2012 година, на Македонскиот центар за европско образование и Фондацијата отворено општество Македонија, <http://mcet.org.mk/wp-content/uploads/2011/05/AW-12-ZA-WEB-MK1.pdf>*
19. *2012 Annual Rreport on Financial Assistance for Enlargement, report from the Commission to the European Parliament, the Council, and the European Economic and Social Committee, [http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key\\_documents/2013/2012\\_ipa\\_annual\\_report\\_with\\_annex\\_new\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2013/2012_ipa_annual_report_with_annex_new_en.pdf)*





