Институт за социјална демократија

SOCIALDEMOKRATIET

Документ за јавна политика

„Мерки за вработување и самовработување на младите со завршено средно техничко образование“

Ристе Костовски, Здравче Димитров



Документ за јавна политика

„Мерки за вработување и самовработување на младите со завршено средно техничко образование“

Ристе Костовски, Здравче Димитров

1. Извршно резиме

Младинската невработеност претставува значаен проблем за економијата на Северна Македонија, особено поради ограниченият апсорпционен капацитет на пазарот на труд и економската конјуктура. Младите со завршено средно техничко образование се меѓу најранливите категории, поради јазот помеѓу стекнатите знаења и вештини и барањата на работодавачите.

Целта на овој документ е да ги идентификува клучните предизвици и да ја анализира ефикасноста и ефективноста на постојните мерки за вработување и самовработување насочени кон оваа група. Анализата покажува дека, и покрај постоењето на различни мерки секоја година, тие често не се таргетирани доволно прецизно, не се промовираат соодветно и нема систематско следење на нивниот апсорпционен капацитет и ефекти.

Главните наоди укажуваат на тоа дека за зголемување на влијанието на мерките е потребно:

- поголема промоција и информираност на младите за достапните програми;
- подобро таргетирање на мерките според реалните потреби на младите и на компаниите;
- интеграција на приватниот сектор и образовните институции во креирањето и имплементацијата;
- воспоставување на систем за мониторинг и евалуација за континуирано подобрување на интервенциите.

Во заклучок, подобро структурирани, транспарентни и таргетирани мерки, со активна промоција и комбиниран пристап помеѓу самовработување и директна интеграција во компаниите, можат значително да ја намалат младинската невработеност, да го скратат периодот на невработеност и да ја зајакнат довербата на младите во институциите и програмите за вработување.

2. Вовед

Трудовата политика претставува еден од најзначајните сегменти на економската политика, бидејќи директно влијае врз нивото на вработеност, продуктивност и создавање на општа благосостојба кај населението. Посебно чувствителна група во рамки на пазарот на труд се младите лица, за кои транзицијата од образовниот систем кон светот на работата често претставува сложен и долг процес. Истражувањата и практичните искуства покажуваат дека младите, особено оние со завршено средно техничко образование, се соочуваат со дополнителни бариери при влез на пазарот на труд: ограничени можности за практично усовршување, недоволно признати компетенции и ограничен опфат на активни мерки за поддршка.

Во таков контекст, дизајнирањето на соодветни мерки и политики не е само прашање на економска логика, туку и на социјална кохезија и долгорочна стабилност. Главниот предизвик произлегува од фактот дека постоечките мерки за вработување и самовработување на младите се или недоволно развиени, или пак ограничени во опфат и финансиска димензија. Дополнителен проблем е што тие мерки не секогаш се усогласени со реалните потреби и очекувања на младите, ниту со барањата на работодавачите на локално и национално ниво.

Податоците од Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија[1] укажуваат дека иако постојат механизми за поддршка, нивниот апсорпционен капацитет е ограничен и постои значителен простор за подобрување. Како пример, според официјалните извештаи, во 2025 година на располагање се следните програми:

- Програма за самовработување
- Субвенционирање на вработување
- Пилот - Програма за субвенционирање на плодоуживатели на државно земјоделско земјиште

[1] https://av.gov.mk/programi-za-vrabotuvanje.nspx

- Програма за подготовка за вработување
- Обука кај познат работодавач
- Обука кај познат работодавач со субвенционирање
- Обука за задоволување на побарувaните занимања на пазарот на трудот
- Обука за напредни ИТ вештини
- Практикантство како прво работно искуство до вработување
- Едукација за започнување на бизнис
- Анкета за слободни работни места
- Организирање на јавни работи
- Проект за самовработување со кредитирање

Највисоки, милионски суми за „самовработување“ и за „нови работни места“, таргет млади невработени лица од 15 до 29 години. Со новиот Оперативен план се предвидува вработување на 11.622, пред сè, млади луѓе. Сепак, државните грантови се условени – враќање на парите доколку бизнисот пропадне или вработените останат без работа поради отказ или доброволно[2].

Најпопуларна мерка за која е предвиден и највисок износ од 13,2 милиони евра е **„Самовработување“**. Според планот со оваа мерка се очекува 1.995 лица да отворат или формализираат сопствен бизнис. Висината на државниот грант се движи од 5.990 евра до 11.980 евра, во зависност на бројот на основачите на фирмата. Но доколку фирмата се затвори, и вработените се одјават од работен однос во првите две години, ќе мора да ги вратат парите на државата до максимален износ од 80%.

Според економистите, кога државата таргетирано доделува грантови важни се две прашања, дали мерките даваат ефект и дали има системска контрола за тоа како, на кого и колку пати се доделуваат средствата. Според професорот Лазар Јовевски вакви-те мерки се оправдани но прашање е дали ефектите се видливи.

Една од попопуларните мерки е **„Поддршка за креирање на нови работни места“**. Преку неа се предвидува вработување на 1 273 лица. Вкупниот износ за овој модел е 10,3 милиони евра а средствата се наменети за субвенционирање на вработувања , за раст на фирми а најголем дел, или половина од вкупниот износ е за вработувања на лица со попреченост. Таргет се долгорочно невработени лица до 29 години но и невработени постари од 50 години. Државата обезбедува 22.000 денари месечно како субвенција на платата на вработеното лице за период од 6 месеци. Преку мерката за раст на фирми финансиската поддршка за едно вработување се движи до максимални 17.800 евра.

Трета мерка според висината на износот на државниот грант е **„Економија на грижа“** за која годинава е предвиден фонд од 2,1 милион евра со кои треба да се обезбедат 650 вработувања. Оваа е една од поновите програми за вработување на лица на локално ниво во таргетирани сектори – социјални и здравствени услуги. Државата заедно со локалната власт обезбедуваат 13.754 денари по лице на месечно ниво. Дел од средствата се наменети и за обуки – 11.000 денари по лице а фирмата која ќе вработи веќе квалификувани лица ќе добие субвенција во бруто износ од 30.780 денари месечно по вработен.

Иако овие програми покажуваат значаен финансиски ангажман, суштинското прашање е дали мерките се дизајнирани на начин што ќе обезбеди вистинска рамнотежа (еквилибриум) меѓу понудата и побарувачката на пазарот на труд. Клучно е да постои јасен консензус не само во стратегиските документи, туку и во практичната имплементација на мерките, како и континуитет на политиките со цел да се избегне дисконтинуитет и губење на постигнатите резултати.

Во моментов, постои генерална согласност за потребата од мерки за поддршка на младите, но недостига појасна насоченост

[2] https://www.radiomof.mk/analiza-za-vrabotuvanja-na-mladi-324-milioni-evra-dali-merkite-davaat-dolgorochni-efekti/

кон соодветни таргет групи, посебно кон младите со средно техничко образование. Нивната подобра интеграција во пазарот на труд е суштинска, не само за нивниот личен развој и економска независност, туку и за создавање на поконкурентна и инклузивна економија на национално ниво.

Преглед на литература на досегашни мерки

Истражувањата и анализите на активните мерки за вработување во Република Северна Македонија во последната деценија укажуваат на потреба од континуирано подобрување и прилагодување на политиките кон динамиката на пазарот на труд и специфичните потреби на младите.

1. Финансиски ресурси, ефикасност и мониторинг

Истражувањето на Институтот „Фајнанс тинк[3]" акцентира дека досегашните мерки често се ограничени со недоволни финансиски ресурси и дека потребно е зголемување на буџетот за вакви програми. Дополнително, клучен сегмент што недостига е системски развиен модел за мониторинг и евалуација на ефектите. Недостатокот на релевантни индикатори и систематско мерење на резултатите доведува до ситуација каде мерките се спроведуваат, но нивното влијание врз долгорочната вработливост на младите не е целосно јасно.

2. Улога на претприемништвото и приватниот сектор

Публикацијата на Пекевски (2021), анализирајќи ја ефективноста на политиките на пазарот на труд, истакнува дека неопходно е да се засили претприемачката димензија на мерките, односно младите да се охрабрат и поттикнат не само да бараат вработување, туку и да создаваат нови работни места преку самовработување и стартап активности. Дополнително, укажано е на потребата од посилна поврзаност на образовниот систем со потребите на стопанството. Се нагласува дека усогласеноста меѓу образовните програми и бизнис-секторот може значително да го намали јазот меѓу понудата и побарувачката на пазарот на труд, со што ќе се создадат долгорочни ефекти и за економијата во целина.

3. Таргетирање и методолошки пристапи

Истражувањето на Regional Youth Cooperation Council („Оценка на активните мерки на пазарот на труд во Република Северна Македонија") се издвојува по својот методолошки пристап – мерките се разгледани поединечно и детално оценети според нивната ефикасност, таргетирање и резултати. Главниот заклучок е дека, иако постојат разнолики програми, недостига фино прилагодување кон специфичните категории на млади и нивните потреби. Препораката е идните мерки да бидат попрецизно таргетирани и да се изработуваат врз основа на аналитички податоци за регионалните и секторските разлики на пазарот.

4. Предизвикот на NEET младите

Посебно внимание во литературата се дава на младите кои не се во образование, обука или вработување (NEET групата). Коалицијата на младински организации СЕГА[4], во соработка со програмата Еразмус+ и други партнери, има изработено публикација која детално го отвора ова прашање. Заклучокот е дека оваа категорија млади е најмаргинализирана и најтешко ја пронаоѓа својата улога на пазарот на труд. Потребен е цело-

[3] Finance think „ Активни мерки и политики за вработување: Предизвик за македонскиот пазар на труд " стр4. https://www.financethink.mk/wp-content/uploads/2020/10/Policy-Brief-14.compressed-1.pdf

[4] Ефективноста на политиките на пазарот на трудот врз младите во Република С. Македонија стр 34. https://www.academia.edu/94796937/%D0%95%D1%84%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0_%D0%BD%D0%B0_%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B8%D1%82%D0%B5_%D0%BD%D0%B0_%D0%BF%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%80%D0%BE%D1%82_%D0%BD%D0%B0_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D1%82_%D0%B2%D1%80%D0%B7_%D0%BC%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%B8%D1%82%D0%B5_%D0%B2%D0%BE_%D0%A0%D0%B5%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%B0_%D0%A1_%D0%9C%D0%B0%D0%BA%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D0%BD%D0%B8%D1%98%D0%B0

сен редизајн на активните мерки од страна на Агенцијата за вработување, со акцент на:

- секторски приод (мерки насочени кон индустрии со потенцијал за раст),
- таргетирани програми (посебни обуки, менторство и поддршка за NEET младите),
- вклучување на невладиниот сектор и советувалишта како партнери во имплементацијата.

5. Општи заклучоци од досегашните анализи

Сумирано, литературата укажува на неколку клучни точки:

- Потребни се зголемени финансиски вложувања за младински мерки;
- Ефикасноста на мерките зависи од системско следење и евалуација;
- Усогласување на образованието со потребите на пазарот е неопходно за долгорочни резултати;
- Мерките треба да бидат таргетирани и адаптирани на различни категории млади;
- NEET младите бараат посебен пристап и дополнителни форми на поддршка.

Со други зборови, досегашните публикации и анализи јасно ја нагласуваат потребата од редизајн на политиките, поголема интеграција на сите чинители (држава, приватен сектор, образовни институции и граѓански организации) и создавање на поодржливи решенија кои ќе одговараат на реалните предизвици на младите.

Анализа спроведена од анкета

Анкетата спроведена за потребите на овој документ овозможува увид во перцепциите и познавањата на младите со завршено средно техничко образование во однос на постојните мерки за вработување и самовработување. Резултатите јасно укажуваат на **недоволна информираност и ограничено познавање** на можностите кои им стојат на располагање. Иако државата и надлежните институции алоцираат значителни средства за програми од ваков тип, дел од младите дури и не знаат дека тие постојат, ниту пак имаат доволно информации за начинот на аплицирање, условите и можностите кои се нудат.

Овој јаз во информираноста укажува на неколку важни аспекти:

1. **Недоволна промоција на мерките** – Коммуникациските канали преку кои институциите ги пласираат информациите не стигнуваат до целната група. Притоа, младите почесто добиваат информации од социјални мрежи, врсници или локални невладини организации отколку од официјалните извори.
2. **Слаба инклузивност во процесот на креирање политики** – Анкетата покажува дека младите ретко или воопшто не се консултирани во фазата на дизајнирање на мерките. Ова доведува до несоодветно таргетирање, односно до тоа мерките да не одговараат на реалните потреби на младите техничари.
3. **Ниска доверба во институциите** – Дел од испитаниците изразија скептицизам за ефектите од мерките, сметајќи дека процедуралните бариери, бавната администрација и недоволната транспарентност претставуваат фактори кои ги обесхрабруваат младите активно да се вклучат.
4. **Потреба од нови канали и алатки за комуникација** – Анкетата нотира дека младите посочуваат интерес за поголема интерактивност: информативни кампањи преку социјални мрежи, онлајн алатки за самооценка на вработливост, дигитални водичи за аплицирање и локални инфо-дневови.

Со оглед на овие наоди, се издвојуваат неколку насоки за креаторите на политики:

- **Поголема промоција и достапност на информации**, особено преку дигитални и локални канали што младите навистина ги користат;
- **Подобро таргетирање на мерките**, засновано на претходни истражувања и реални потреби на целната група;
- **Инклузивен процес на дизајнирање**, со вклучување на младите во јавни консултации, фокус групи и советодавни тела;

- **Изградба на доверба** преку транспарентност и јасни резултати за ефективноста на мерките;
- **Локализиран пристап**, каде мерките би биле адаптирани на регионалните специфики и профилот на младите.

Овие заклучоци потврдуваат дека не е доволно мерките само да постојат – потребно е тие да бидат **видливи, разбирливи и достапни** за оние на кои им се наменети. Без активна промоција и инклузивност, ризикот е младите со завршено техничко образование да останат надвор од програмите и да продолжат да се соочуваат со бариери при влез на пазарот на труд.

Ефиксаност на политиките и фактори кои влијаат

Ефиксаноста и ефективноста на економските мерки и политики воопшто е клучно за нивните резултати и перформанси. Фактори кои влијаат врз ефикасноста ефективноста на политиките се бројни.

1. Дизајн на мерките

Првиот фактор кој ја определува ефикасноста е квалитетот на дизајнот. Дизајн на мерките подразбира нивната цел, опфатот и целите што треба да ги постигне со нивните клучни перформанс индикатори

2. Таргетирање на целната група

Вториот фактор е насоченоста кон вистинската целна група. Мерките мора да ја земат предвид **хетерогеноста на младите** – нивото на образование, географската распределба (урбани/рурални средини), пристап до ресурси и индивидуални потреби. Недостаток на соодветно таргетирање доведува до нерамномерна распределба на придобивките, при што одредени групи (на пример, младите со средно техничко образование или NEET младите) остануваат недоволно опфатени.

3. Финансирање и буџетирање

Трет важен фактор е обезбедувањето на доволни и одржливи финансиски ресурси. Дури и најдобро дизајнираната мерка може да остане неефективна доколку нема соодветен буџет. Освен висината на средствата, битен е и начинот на нивна распределба и динамиката на финансирање. Долгорочните мерки бараат континуирана поддршка, а не еднократни грантови или кампањи.

4. Доверба и перцепција на корисниците

Четвртиот фактор е довербата на граѓаните во мерките. Ако целната група смета дека мерките се тешко достапни, политички мотивирани или административно комплицирани, нивната апсорпција ќе биде мала. За да се зголеми довербата, потребна е **транспарентност** (јасни критериуми, јавни извештаи) и **еднаква достапност**.

5. Промоција и комуникација

Дури и мерките со доволно ресурси и добра насоченост може да останат неефикасни доколку не се соодветно промовирани. Ефикасната комуникација овозможува целната група да биде информирана за можностите, условите и бенефитите. Во современ контекст, тоа значи користење на **комбинирани канали на промоција:** традиционални медиуми, социјални мрежи, инфо-дневови, партнерства со локални организации и училишта.

6. Институционален капацитет и имплементација

Покрај дизајнот и финансирањето, ефикасноста зависи и од институциите што ги спроведуваат мерките. Ако тие немаат доволно човечки ресурси, стручност или логистика, резултатите остануваат ограничени. Оттука, изградбата на капацитети кај институциите е исто толку важна како и самата содржина на мерката.

7. Мониторинг и евалуација

За крај, суштински фактор е постоењето на систем за следење и оценување на резултатите. Без јасен мониторинг, невозможно е да се утврди дали мерката навистина ги постигнува целите или е потребен редизајн. Евалуацијата овозможува учење од практиката и надградување на идните политики.

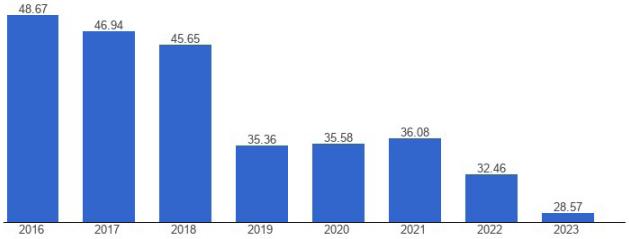
3. Опис на проблемот

Истражувањата покажуваат дека за намалување на младинската невработеност и нејзината перзистентност, неопходно е воведување и имплементирање на мерки кои ќе овозможат подобро усогласување на понудата и побарувачката на работна сила. Во Република Северна Македонија, овој предизвик е уште поизразен поради релативно нискиот апсорпционен капацитет на економијата, односно ограничената можност на стопанството да вработи доволен број млади лица, особено оние со завршено средно техничко образование.

Главните проблеми кои се издвојуваат се:

- **Несоодветно усогласување на образовниот систем со потребите на пазарот на труд** – постои јаз меѓу знаењата и вештините што младите ги стекнуваат во училиштата и реалните барања на работодавачите.
- **Ниска информираност и недоволна промоција на активните мерки за вработување и самовработување** – резултатите од анкети покажуваат дека голем дел од младите не се запознаени со можностите што им стојат на располагање.
- **Ограничени финансиски средства и институционален капацитет за имплементација на мерките** – често мерките не се доволно финансирани или недостасува континуирана поддршка, што ја намалува нивната ефективност.
- **Недоверба на младите кон мерките и институциите** – младите честопати сметаат дека постојните програми не се транспарентни или не се доволно таргетирани кон нивните реални потреби.
- **Висока стапка на економска неактивност кај младите** – дел од младите се повлекуваат од активно барање работа поради долгата и исцрпувачка потрага, што дополнително ја зголемува т.н. NEET категорија (млади кои не се во образование, обука или вработување).

Податоците за младинската невработеност во Северна Македонија (извор: *TheGlobalEconomy*) покажуваат тренд на намалување во последната деценија, но сепак стапката останува значително повисока во споредба со европскиот просек. Тоа укажува дека и покрај одредени позитивни резултати, проблемот останува системски и бара нови, иновативни и добро дизајнирани политики и мерки кои ќе го олеснат влезот на младите на пазарот на труд и ќе обезбедат нивна долгорочна интеграција.



Извор Theglobaleconomy

Табела: Младинска невработеност (15-24 години), Северна Македонија

Година	Стапка на младинска невработеност (%)
2020	~ 35.62 %
2021	~ 36.10 %
2022	~ 32.60 %
2023	~ 29.56 %
2024	~ 30.33 %

Заклучоци од податоците

- И покрај тоа што има континуирано намалување во податоците од 2021 до 2023, младинската невработеност останува високо ниво — околу 30-36 %, што е значително над просекот за голем број на земји во Европа.
- Мал пораст или застој во 2024 честопати укажува дека можеби тековните мерки не се доволно силни или дека се соочуваат со нови предизвици (на пример, економски шокови, инфлаторни притисоци или структурни проблеми).

- Трендот покажува дека има подобрувања, но тие не се доволно брзи за да се намали јазот меѓу младинската и општата невработеност во значајна мерка.

4. Програми и мерки за вработување според оперативниот план на АВРСМ хронолошки од 2021 до 2025 година

2021 година

1. Преглед на мерки и програми

Пилот-мерка за текстилен сектор

- Во декември 2021 беше објавен повик за **пилот мерка за субвенционирање плати во текстилот** (источен, вардарски, полошки и југозападен регион).
- Министерството субвенционира месечна плата од:
  - **15.400 ден** по лице (5–20 вработени);
  - за млади до 29 год. – **18.500 ден** месечно;
  - над 20 лица – **21.600 ден**, а за млади – **24.600 ден**;
  - над 50 лица – **27.700 ден** месечно.
- Промовирана како дел од владин план да се потикне клучен индустриски сектор засегнат од КОВИД-19.

„Самовработување“

- Истовремено се спроведуваше програма „Поддршка за самовработување“ која обезбедува финансиски грант до **307.500 ден** по кандидат (или до 615.000 за двајца партнери).
- Целната група вклучуваше млади до 29, лица со попреченост, ранливи категории (Роми, родители, и др).

Општи субвенции на плати

- Продолжување на мерката „Шанса за сите“ – вклучува нови невработени. Главна фокусна група: млади до 29 години.
- Притоа, поместено е и дорастоен фокус на жените, лицата со попреченост и родовата еднаквост.

Обуки и услуги за младите

- Оперативниот план за 2021 предвидуваше опфат од **10.279 лица со буџет од 1,5 милијарди денари (≈24,5 млн €)**.
- Вклучени мерки: обуки за „економија на грижа“ со месечен надоместок од **30.780 ден**; групни и индивидуални услуги за вработување.

2. Извори на финансии

- Програмите беа финансирани главно од **државниот буџет** преку АВРСМ и Министерството за финансии, вклучувајќи средства за COVID-мерки.
- Младинската програма и самовработувањето беа делумно кофинансирани преку **ЕУ IPA фондови** – континуитет од претходни години.
- **Пилот мерката за текстил** се финансираше исклучиво преку централниот буџет, со поддршка на АВРСМ и Министерството за труд и социјална политика.

3. Надлежни институции

- **АВРСМ** – имплементација, јавни повици, мониторинг.
- **МТСП** – координирачки и регулаторен надзор.
- **Министерство за финансии** – обезбедува средства преку буџетот.
- **Европска Комисија / IPA** – поддршка за програмите за млади и обуки.
- **Локални центри** – поддршка подрачјето, обуки на кандидатите.

4. Анализа и резултати

1. **Секторски Пристап**
   - Текстилниот сектор беше селектиран како „приоритетен“ – ова укажува на

фокусирана интервенција, особено поради закржаленост од здравствената и економска криза.

2. **Голем опфат и разновидност**
   - Со опфат од 10.279 лица и голем буџет, планот достигна значителна дистрибуција на мерки – субвенции, обуки, услуги, вклучувајќи економија на грижа.
3. **Инклузивна ориентација**
   - Визибилно присуство на млади, жени, ранливи категории – програмата се обиде да ја постигне родовата еднаквост и регионалната рамнотежа.
4. **Систем за поддршка на самовработување**
   - Грантови до 307.500 денари ја поддржаа претприемачката активност на младите и други ранливи лица – потенцијално создавајќи нови микро/мали бизниси.
5. **Ограничувања**
   - Недостаток на детални податоци за успешноста на самовработените – број компании кои останаа оперативни, раст на приходи.
   - Пилот-мерката за текстил е краткорочна – потребна е оцена по 12–18 месеци.

5. Предизвици и препораки

- **Мониторинг и евалуација**
  - Да се воведат KPI: „преживување на стартапи >1 година“, „запазено работно место > 18 месеци“.
- **Поддршка по грантот**
  - Систем на follow-up: менторинг и ИТ/маркетинг обуки за младите самовработени.
- **Продолжување на пилот-мерката**
  - Да стане стандардна програма, со проширен опфат и фонд.
- **Синергија на мерките**
  - Поврзување на обуки (економија на грижа, ИТ, текстил) со практична реализација, кариерно советување и стартап-средина.

Заклучок: 2021 беше година на **системска конзолидација** – преку големи фондови, повеќесекторски пристап, фокус на текстил, инклузија и самовработување. Главните придобивки се големиот опфат и разновиден тип на интервенции. Предизвик: трансформирање на пилот проектите во долгорочни и одржливи политики.

2022 година

1. Преглед на мерки и програми

Самовработување

- **Програма „Поддршка за самовработување“** беше една од најопфатните мерки во 2022:
  - Планиран опфат: **2.120 лица**, пријавени 2.965, а реализирани 2.001 учесници.
  - Млади до 29 години: **726**, жени – **763**, Роми – **46**.
  - Финансиска поддршка: **до 307.500 денари** за едно лице, 615.000 денари за двајца партнери.
  - Услов: ако се вработи дополнително лице, треба да остане барем 12 месеци вработено.

Субвенционирање на плати

- **Мерка 2.1 – креирање нови работни места (државна)**:
  - Планирани кои: 1.718 лица, од кои 1.536 (вкл. **719 млади до 29**).
- **Мерка 2.1 IPA – ЕУ поддршка**:
  - Планирани 790, реализирани 124 со **80 млади до 29**.
- **Мерка 2.2 – Вработување и раст на претпријатија**:
  - 662 планирани, 446 реализирани; **231 млади до 29**.

Пилот програма „Втора шанса“

- Прво воведена во програмата „Гаранција за млади“ (2020–2022) за NEET лица без завршено стручно средно.

- Во 2022 стапи кон официјалното воведување во оперативниот план – обезбедува дооформување на средно за 12 месеци со официјална диплома.

Обуки и програми за млади

- Потфокус кон **ИТ и напредни вештини** – опфатени приближно 800 млади лица (двојно повеќе од 2021 година).
- Дел од мерки се дел од „Гаранција за млади" – обуки за барани професии, суровина и ИТ, плус обуки за „Втора шанса".
- Гаранцијата го опфати процесот вкупно: 20.185 млади, 43 % пронајдоа работа/мерка до 4 месеци по завршувањето.

2. Извори на финансии

Финансирањето на мерките во 2022 беше обезбедено преку:

- **Државниот буџет** – преку АВРСМ и Министерството за финансии за субвенционирање плати, самовработување, обуки.
- **ЕУ IPA фондови** – за поддршка на програмите "Гаранција за млади", ИТ обуки, „Втора шанса" и IPA мерка 2.1.
- **UNDP и други донатори** – техничка поддршка, посебно за пилот програми.
- **Локални хакппови и општински фондови** – за кофинансирање на активности за млади од ранливи категории.

3. Надлежни институции

- **АВРСМ**: имплементација и мониторинг на мерките.
- **МТСП и Министерство за финансии**: координативна и буџетска поддршка.
- **Европска комисија и IPA**: финансиски и технички партнери, особено за програмите „Втора шанса" и ИТ обуки.
- **Локални самоуправи** и **центри за вработување**: директна имплементација и поддршка.
- **UNDP**: партнер за самовработување и стартап акселерација.

4. Анализа и клучни забелешки

1. **Засилен опфат** – Значително зголемување на учесници во самовработување (2.001), субвенционирање и ИТ обуки.
2. **Разновиден пристап** – Комбинација на државни и IPA мерки нуди холистички пристап: образование, пракса, самовработување.
3. **Пилот менаџмент „Втора шанса"** – структурна инклузија на NEET млади лица, со долгорочен потенцијал.
4. **Концепт на „Гаранција за млади" се реализира** – 20.185 млади, 43 % стапки на вработување во рок од 4 месеци.
5. **Комплексен систем** – меѓуинституционален пристап со државни, европски и локални партнери.

5. Предизвици и препораки

- **Фокус на долгорочност**: потребно е национален мониторинг на задржување на вработувањата по над 12 месеци.
- **Продолжување на „Втора шанса"**: да се интегрира трајно во програмскиот циклус, со оценка по 24 месеци.
- **Поврзување на обуки и пазар**: засилена координација со приватен сектор за сигурен пласман на млади.
- **Развој на стартап и акселераторски модели**: следење по самовработување – можност за размена на искуства и додатна поддршка.

Заклучок: 2022 беше година на **засилен раст и комплетирање** на мерките за млади лица до 29 години. Голем опфат во програмите, воведување на нови модели („Втора шанса", зголемени ИТ обуки) и мулти-партнерски системски пристап го одбележуваат годишното темпо. Главен предизвик останува обезбедувањето одржливост и долгорочност на ефектите.

2023 година

1. Преглед на мерки и програми

Самовработување (Претприемништво)

- Мерката беше истакната како една од најуспешните во Оперативниот план 2023, со грант од 5.000 € (≈307.500 денари) за едно лице и 10.000 € за двајца партнери.
- Целната група опфаќа млади до 29 г., лица со попреченост, жени во ранливи категории, Роми и повратници од странство.
- Вклучува обуки за претприемништво, ваучерски систем за бизнис-план и 12 месеци менторинг наменет за ранливи групи.

Субвенционирање плати

- Во рамките на „Шанса за сите“, продолжи комбинираната поддршка, вклучувајќи млади до 29 г., жени и ранливи категории.
- Детали за износите и бројот на учесници не се јасно наведени во достапните извори за 2023, но трендот продолжува да биде силен и консолидиран.

Обуки и развој на капацитети

- Иницијатива „Социјално претприемништво за младинско вработување“ – предвидени 12 обуки којашто ќе вклучи најмалку 100 млади лица од ранливи и социјални претпријатија.
- Акцент ставен на меки вештини, лидерство, ИТ-меки вештини – за поддршка на социјални бизниси и младински иницијативи.

Иновативни и пилот мерки

- Од самиот старт, „Самовработување“ воведе структурен модел со ваучери и менторска поддршка, но не се споменуваат нови пилот програми за стартапи во јавните извори за 2023.

2. Извори на финансии

- Главен извор: **државниот буџет**, преку АВРСМ и Министерството за финансии, кој финансира грантот за самовработување и продолжената мерка „Шанса за сите“.
- Делумна поддршка е обезбедена и преку **ЕУ IPA фондови**, особено за обуките на младите и социјалното претприемништво.
- Дополнителни средства се обезбедени преку **национални донации** (UNDP, државни грантови) и **локални кофинансирања** за поддршка на ранливи категории и самовработување.

3. Надлежни институции

- **АВРСМ**: главен имплементатор и координатор на повикот и програмата, одговорен за мониторинг и комуникација на успешните приказни.
- **МТСП** и **Министерство за финансии**: обезбедуваат законска и финансиска поддршка.
- **Национален младински совет**: водечка улога во обуките и развојот на социјалното претприемништво.
- **Европска Комисија / IPA** – партнери во организацијата на обуки.
- **Локални самоуправи** и **Центри за вработување** – имплементациона и поддршка на теренот.

4. Анализа и клучни забелешки

1. **Успешен модел за финансиска поддршка**
   - Грантот (5.000 €) станува препознатлив бренд на АВРСМ – поткрепен со позитивни јавни оценки и мерки за да се задржат младите во државата.

     „...да се даде поголема шанса да бидат вклучени во креирањето на политики... тоа може да биде единствен мотив да не се иселуваат“.
2. **Социјално претприемништво се афирмира**
   - Проектот „Социјално претприемништво“ преку обуки покажува широ-

ка визија: тоа не е само самовработување, туку и општествено одговорен бизнис.

3. **Институционална координација**
   - Активен ангажман на младинските совети и државните институции укажува на инклузивен пристап, поддржан од национални стратегии.
4. **Потенцијални слабости идентификувани од ревизори**
   - Во крајните 2025 ревизорски извештаи се нотирани пропусти во распределбата на фондовите и документарна недоследност при обуки и распределба.
   - Ова укажува дека треба подобрен надзор на транспарентност и спроведеност на програмите.

5. Предизвици и препораки

- **Зголемување на транспарентноста и ревизија**
  - Јасни документи и статистики за финансирање, распределба и резултати (број ваучери, независна проверка).
- **Механизми за стабилност**
  - Следење дали стартапи/самовработени кои го земаат грантот остануваат активни ≥2 години.
- **Проширена врата за обуки**
  - Продолжување на обуки до 200+ млади и социјални претпријемачи.
- **Размена на успешни приказни**
  - Публикација на примероци за неинформирани и потенцијални нови бенифициенти.
- **Вклучување на приватен сектор**
  - Кооперации со инвеститори, акселератори и фондови кои би можеле да следат развој на проектите.

Заклучок: 2023 беше јасна година на **консолидација и брендирање** на мерки за млади – особено преку грантот за самовработување, кој стана препознатлив и резултатно афишан. Проектот за социјално претпријемништво го донесе социјалниот аспект во фокусот. Сепак, постои потреба од **поголема транспарентност**, стандардизиран мониторинг и контрола – за да се потврди и продолжи успехот.

2024 година

1. Преглед на мерки и програми

Самовработување / Претпријемништво

- Главната предвидена мерка е грантот од **5.990 € до 11.980 €** (~365.000–730.000 денари), во зависност од бројот на основачи – едно лице или партнерство.
- Во планот за 2024 се предвидува **1.995 помлади самовработени лица**, со ретроактивен механизм за враќање во случај на неуспех во првите две години.
- Министерката Тренчевска ја оцени мерката како една од **најуспешните**, со позитивен ефект за 10 млади лица само во подрачје Штип.

Субвенционирани работни места

- Во рамки на оперативниот план АВРСМ: предвидени се **11.622 нови работни места за млади до 29 г.**, со посебни услови и задржувања во периодот.
- Мерките вклучуваат стандарди за обврски (9-12 месеци зависимости од категоријата) и исклучуваат можноста за двојно субвенционирање по лице.

Обуки и социјални активности

- Во рамките на "Пуна е Добишна – комунални работи", беше воведена пилот-обука за **150 лица** со сертификати како важни совесници и негачи, во 50 општини.
- Поддршка на млади преку предвидени активности на социјално претпријемништво, комбинирајќи практична работа со социјални услуги во локалната заедница.

2. Извори на финансии

Финансирањето за мерките во 2024 е повеќеканално:

- Обемниот **државен буџет преку АВРСМ** – поддршка за грантовите, субвенциите и комуналните активности.
- **IPA фондови на ЕУ** – делумно финансирање на работните места и обуките, во линија со претходни години.
- **UNDP / национални донации**: поддршка за специфични обуки и социјални активности.
- **Локални кофинансирања** преку општини – особено за програмата „Пуна е Добишна“.

3. Надлежни институции

- **АВРСМ** – главно тело за имплементација, мониторинг и информирање на јавноста.
- **МТСП и Министерство за финансии** – законска и финансиска поддршка.
- **IPA / ЕУ партнери** – технички и делумно финансиски.
- **Локални самоуправи (50 општини)** – спроведување на работни и обуки активности.
- **UNDP** – партнер за стратегиски и вештински обуки.

4. Анализа и клучни забелешки

1. **Системска еволуција**
   - Превземањето на моделот со високи грантови и услови носи нова динамика – од самодоверба кон државни стандарди.
2. **Висок опфат**
   - Предвидени се речиси **11.622 нови работни места за млади**, плус 1.995 самовработени лица и 150 комунални сертификатни обуки – голем обем инвестиции.
3. **Контролирано финансирање**
   - Мерењето на резултатите го поддржува политиката „враќање на средства“ – сериозен инструмент за одговорно трошење .
4. **Променлив екосистем**
   - Комуналните активности воведуваат социјална компонента, создавајќи врска меѓу младите и локалната заедница.
5. **Ризици**
   - Се јавува потреба за следење на ефектите – задржување во работни места, профитабилност на бизнисите, реализација на социјалните цели.

5. Предизвици и препораки

- **Мониторинг на услови**: неизбежни контролни механизми како „враќање на пари“ бараат силна администрација и транспарентна евиденција.
- **Долгорочно следење**: препорачливо е систем при следење на економската стабилност на самовработувањата и задржување на работните места ≥24 месеци.
- **Евалуација на комуналните програми**: обуки за 150 лица треба да се оценат – дали ја подигнаа локалната услуга.
- **Паралелно развој на ИТ/социјално претприемништво**: да се поврзат грантовите со практични обуки и поддршка.

Заклучок: 2024 година е бележана како **модел на експанзија и систематизација** – со висок обем на мерки, механизми за одговорност и социјално насочени активности. За да резултатите бидат одржливи, потребна е активна контрола, долгорочно следење и фокус на интегрален развој.

<u>2025 година</u>

Заклучок не може да се донесе бидејќи оперативниот план е донесен доцна (мај 2025 година) и сеуште е во тек

1. Преглед на мерки и програми

Самовработување (Претприемништво)

- Во 2025, АВРСМ повторно го отвори **јавниот повик** за грантови до 5.000 € (~307.500 денари) за едно лице и 10.000 € за партнерство.
- Право на учество имаат невработени млади до 29, лица со попреченост, Роми, повратници, жени и ранливи групи.
- Кандидатите вклучуваат SWOT бизнис-анализа, менторска и правна поддршка, и инклузија на ранливите категории.

Субвенционирани работни места

- Иако точните бројки не се објавени, мерката продолжува по моделот „Шанса за сите“, фокусирана на компензација на млади до 29 и ранливи групи.

Обуки и обврските за јавна консултација

- Согласно Образовниот план (ПОВ 2.1), се планира воведување на постапки за јавни консултации при донесување на оперативниот годишен план – но тој процес сеуште не е започнат.

2. Извори на финансии

- Поддршка доаѓа од **државниот буџет**, преку АВРСМ и Министерството за финансии.
- Грантовите за самовработување исто така се финансирани преку **UNDP** и **ЕУ IPA** – особено за групи на ранливи.
- Партнери како UNDP го поддржуваат програмскиот дизајн и технички, особено со фокус на социјално вклучување.

3. Надлежни институции

- **АВРСМ** – главна точка за повик, обработка и мониторинг.
- **МТСП** и **Министерство за финансии** – надзор и финансирање.
- **UNDP** и **IPA** – партнерство во дизајн и техничка имплементација.
- **Локални центри за вработување** – директна поддршка и комуникација со кандидатите.

4. Анализа и клучни забелешки

1. **Континуитет и интегритет**
   - Грантовите за самовработување продолжуваат по претходниот модел, со инклузивен пристап кој вклучува ранливи категории.
2. **Транспарентност и јавна консултација**
   - Плановите за воведување на јавни консултации при донесување на оперативните годишни мерки се одложени, што укажува на подолгорочно планирање.
3. **Ревизорски забелешки**
   - Во февруари 2025 беа објавени ревизорски извештаи за неправилности во распределбата на средства во 2023, вклучително неефикасност на обуки и документација.
   - Тоа означува потреба од посилен надзор и транспарентен механизам за известување.
4. **Партнерски модел**
   - Учеството на IPA и UNDP за дизајн и имплементација го зголемува професионализмот, но треба да се потврди дали тоа е ефективно во практиката.

Предизвици и препораки

- **Активирање на јавната консултација** – внимателно спроведување на УИП охрабрува вклучување на засегнатите страни и граѓански организации.
- **Имплементација на ревизорски препораки** – воведување на строги процедури и документација при обуки и распределба на средства.
- **Биланс меѓу капацитети и ефект** – социјалните мерки (самовработување) треба да се оценат преку KPI како „процент преживување по 2 години“, и континуиран мониторинг.
- **Зголемено учество/информирање** – потребно е информирање на јавноста за повиците и активна промоција преку локални канали.

5. АЛТЕРНАТИВНИ РЕШЕНИЈА НА ЈАВНАТА ПОЛИТИКА

Неусогласеноста на понудата и побарувачката на работна сила претставува еден од клучните структурни проблеми на пазарот на труд, особено за младите со завршено средно техничко образование. Таа се манифестира преку ситуации кога образованието создава профили кои тешко се вклопуваат во реалните барања на компаниите или пак кога работодавачите имаат потреба од специфични знаења и вештини кои формалниот образовен систем не ги нуди. За да се надмине овој јаз, потребно е креирање на паралелни, но и комплементарни пристапи:

1. **Мерки за самовработување и претприемачка ориентација**
   - Поттикнување на младите да развиваат сопствени бизниси преку субвенции, грантови, поволни кредити и програми за менторство.
   - Вклучување на компоненти за претприемачко образование и практични обуки уште во текот на средното техничко образование.
   - Обезбедување поддршка за стартапи, иновациски центри и бизнис инкубатори каде младите ќе можат да ги тестираат своите идеи и да изградат деловни модели со помош на експерти.
   - Овој пристап има ефект не само во намалување на невработеноста, туку и во создавање на нови работни места за други млади лица.
2. **Мерки за поврзување и усогласување на работодавачите и барателите на работа**
   - Развој на програми за посредување во вработувањето со активно учество на Агенцијата за вработување, стопанските комори и локалните бизнис асоцијации.
   - Организирање „job-matching“ настани како саеми на кариера, локални форуми за вработување и дигитални платформи за поврзување на младите со компаниите.
   - Практикантски програми и дуално образование кои директно ги ставаат младите во реална работна средина и им обезбедуваат искуство.
   - Подобро таргетирање на мерките според потребите на индустриите (на пример, ИКТ, машинска индустрија, енергетика).
3. **Комбиниран пристап (синергија меѓу двете насоки)**
   - Овие два пристапи не се меѓусебно исклучиви. Напротив, најголем ефект има кога се комбинираат. На пример, младите може да почнат како практиканти во компанија, а потоа да се охрабрат да развијат сопствен бизнис во истата гранка со поддршка од самовработувачки мерки.
   - Комбинацијата овозможува флексибилност и создава повеќе канали преку кои младите можат да се интегрираат на пазарот на труд.
4. **Мотиви и поттикнувачи за младите**
   - **Висината на платата** е суштински фактор: доколку понудените работни места не обезбедуваат пристојна егзистенција, младите често се демотивирани и мигрираат.
   - **Квалитетот на работните услови** (работно време, сигурност на договорите, можности за напредување, здрави и безбедни работни услови) директно влијае на нивната одлука.
   - **Престиж и перспектива**: младите се повеќе сакаат да работат во сектори кои ветуваат раст и развој (ИКТ, енергетика, зелен бизнис), па затоа политиките треба да ги стимулираат токму овие области.

6. ЗАКЛУЧОК

Анализата на состојбата со младинската невработеност во Република Северна Македонија укажува дека проблемот, иако се бележи тренд на намалување, сè уште е длабоко вкоренет и структурен. Главниот предизвик

произлегува од јазот меѓу образовниот систем и пазарот на труд, кој најмногу се чувствува кај младите со завршено средно техничко образование. Овој јаз е резултат на неколку фактори: недоволна усогласеност на наставните програми со потребите на стопанството, ограничен апсорпционен капацитет на економијата за нова работна сила, ниска информираност и слаба промоција на активните мерки, како и недоверба на младите кон институциите и нивната способност да обезбедат ефективни решенија.

Дополнително, податоците и анкетите покажуваат дека младите се демотивирани поради недоволната атрактивност на понудените работни места – во однос на плата, сигурност на работниот однос и услови за работа. Ова не само што ги зголемува стапките на економска неактивност и ја продлабочува NEET категоријата (млади кои не учат, не работат и не се во обука), туку и поттикнува трендови на миграција.

За надминување на овие предизвици неопходно е редизајнирање и подобрување на постојните мерки, при што се издвојуваат два клучни пристапи:

1. **Мерки за самовработување и претприемачка ориентација** – преку грантови, субвенции, поволни кредити, обуки и менторство да се поттикне младинското претприемништво, развој на стартапи и создавање нови работни места. Ваквите мерки имаат потенцијал да генерираат не само вработување на индивидуално ниво, туку и поширок економски раст.
2. **Мерки за усогласување на работодавачите и младите баратели на работа** – преку практикантски програми, дуално образование, job-matching алатки и дигитални платформи да се овозможи директна врска меѓу понудата и побарувачката на пазарот на труд. Овој пристап ја зголемува вработливоста на младите и ја намалува потребата од дополнителни адаптации откако тие ќе влезат на работното место.

Комбинацијата на овие два пристапи е клучна, бидејќи создава флексибилност и повеќе канали за интеграција на младите. Само така може да се обезбеди долгорочен и одржлив ефект, а не краткорочно намалување на статистичките показатели.

За да бидат овие мерки ефективни, потребно е:

- јасно таргетирање на младите со техничко образование и нивните специфики;
- адекватно финансирање и соодветно буџетирање;
- воспоставување на функционален систем за мониторинг и евалуација на резултатите;
- вклучување на приватниот сектор, образовните институции и граѓанските организации во креирањето и имплементацијата на политиките;
- подобра промоција и транспарентност за да се зголеми довербата на младите во мерките.

Во суштина, проблемот со младинската невработеност не може да се реши преку изолирани интервенции. Тој бара сеопфатен, интегриран и координиран пристап кој ќе создаде мост помеѓу образованието и бизнисот, ќе понуди вистински поттик за младите да останат и да се развиваат во земјата и ќе ја подобри вкупната конкурентност на македонската економија. Само со ваков пристап ќе биде можно да се намали перзистентноста на невработеноста и да се обезбеди сигурна и перспективна иднина за младите генерации.

7. ПРЕПОРАКИ

Проблемот со мерките за вработување и самовработување на млади лица со завршено средно техничко образование треба да се решава преку интегриран пристап кој ги зема предвид повеќе димензии на пазарот на труд и потребите на младите. Според тоа, се издвојуваат следниве препораки:

1. **Подлабока анализа на потребите на компаниите**
   - Потребно е редовно и систематско истражување на капацитетите и барања-

та на компаниите кои вработуваат кадри со средно техничко образование.

- Ова вклучува утврдување на специфични вештини и квалификации кои се побаруваат, како и идентификување на индустриски гранки со висок потенцијал за интеграција на младите.

2. **Прилагодување на наставните планови и програми**
   - Образовниот систем треба да се усогласи со реалните потреби на стопанството преку ревизија на наставните програми, воведување на практични обуки и дуално образование.
   - Ова ќе ја намали разликата помеѓу стекнатото знаење и барањата на пазарот на труд и ќе ја зголеми вработливоста на младите.
3. **Поддршка преку таргетирани и транспарентни мерки**
   - Мерките за вработување и самовработување треба да бидат дизајнирани така што ќе ги таргетираат конкретните потреби на младите техничари.
   - Транспарентноста и јасните критериуми за аплицирање ќе ја зголемат довербата и интересот на младите да се вклучат.
   - Мерките треба да бидат добро промовирани преку различни канали – социјални мрежи, локални иницијативи, училишта и невладини организации – за да се максимизира нивниот апсорпционен капацитет.
4. **Намалување на периодот на чекање за вработување**
   - Комбинираните интервенции – поврзување на младите со компаниите и поддршка за самовработување – треба да ги намалат временските застои помеѓу завршувањето на образованието и влегувањето на пазарот на труд.
   - Овој пристап не само што ќе ја намали младинската невработеност, туку и ќе ја скрати должината на невработеноста, обезбедувајќи побрза економска интеграција на младите.
5. **Мониторинг и евалуација на мерките**
   - Сите мерки треба да бидат подложени на редовен мониторинг и евалуација за да се идентификува нивната ефективност и да се врши навремено прилагодување.
   - Овој процес овозможува континуирано подобрување и обезбедува одржливост на интервенциите во долг рок.

Примери на успшени модели на мерки и програми

- Проектот *Youth Empower* (2024) спроведен од Стопанската комора на Скопје, вклучува соработка со приватниот сектор за идентификување на потребите и развој на соодветни програми за обука. youthempower.mk
- Пример: Воведување на двојно образование како дел од реформите во стручното образование, со цел подобрување на вработливоста на младите. etf.europa.eu
- Програмата *Self-employment Programme* спроведена од страна на УНДП, која нуди обука за претприемништво, помош во развој на бизнис планови и обезбедување на стартни грантови. UNDP
- Програмата *Youth Guarantee* која нуди младите до 29 години соодветна понуда за работа, продолжување на образованието или учество во активни мерки за вработување, во рок од 4 месеци по нивната регистрација како невработени. youngkreativ.eu
- Проектот *Youth Employability Skills (YES) Network* спроведен од страна на EDC, кој вклучувал мониторинг на активностите и евалуација на резултатите за подобрување на понудата на обуки и вработување

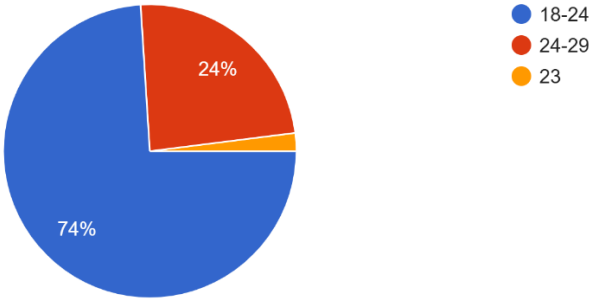
8. ПРИЛОЗИ

Прилог 1

Резултати од спрведено истражување

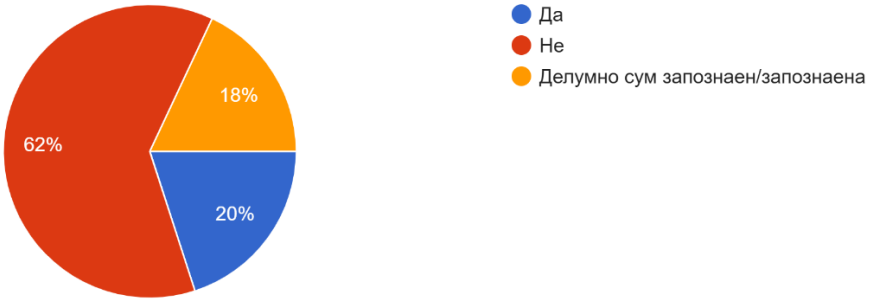
1. Возраст

50 responses



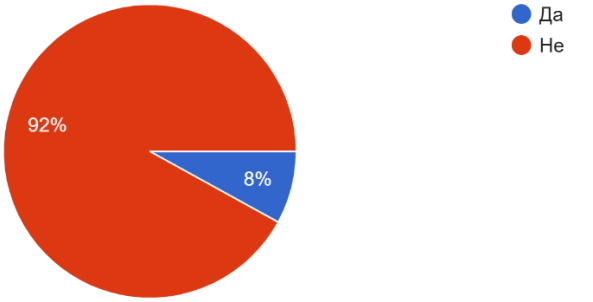
2. Дали сте запознати со мерките на АВРСМ за поддршка на младите?

50 responses



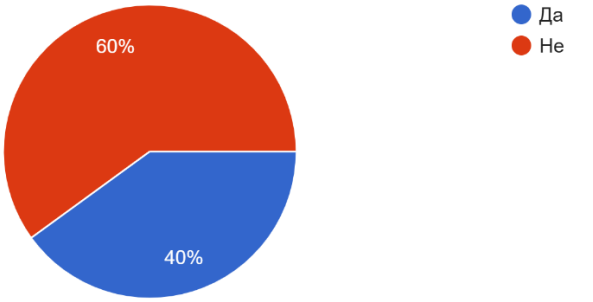
3. Дали сте користеле некоја мерка за вработување и самовработување на млади?

50 responses



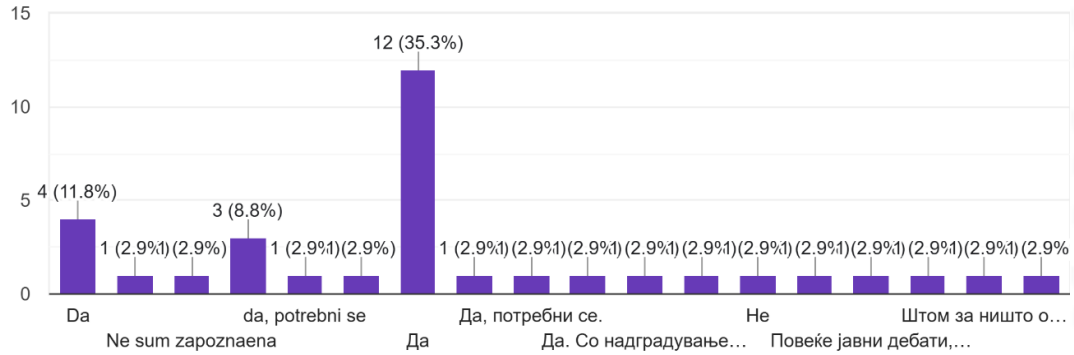
4. Дали познавате некој што користел ?

50 responses



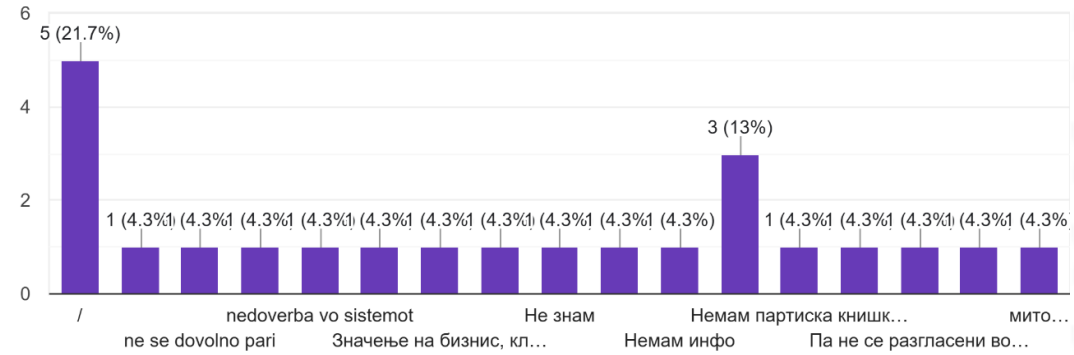
5. Дали мислите дека се потребни дополнителни мерки за вработување и самовратовување на млади?

34 responses



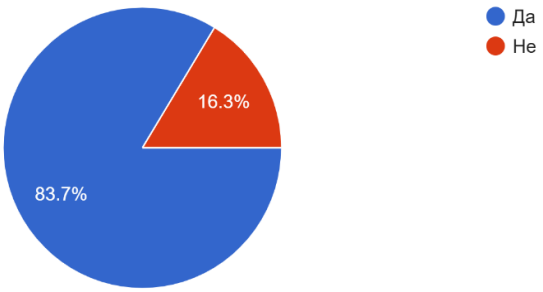
6. Кои се главните предизвици со кои се соочувате при користење на мерките за вработување и самовработување?

23 responses



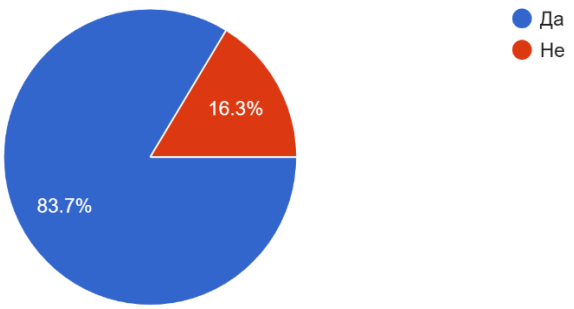
7. Дали мислите дека мерките за вработување и самовработување треба да се групираат одделно за општествени и технички струки?

49 responses



7. Дали мислите дека мерките за вработување и самовработување треба да се групираат одделно за општествени и технички струки?

49 responses



9. БИБЛИОГРАФИЈА

Користената литература треба да е цитирана според Харвардскиот стил на цитирање (во главниот текст се цитира во заграда според следниов принцип: презиме или презимиња на автори, година, број на страница. Доколку има повеќе дела од истиот автор издадена во иста година се додаваат букви по азбучен ред).

Литературата се наведува во посебно поглавје при што библиографските единици се нумерираат по оној ред по којшто се појавуваат во текстот. Се наведуваат само библиографски податоци што се употребени во текстот. Се цитираат сите видови извори на информации – книги, научни списанија, интернет-страници, компјутерски софтвери, печатена или e-mail кореспонденција, па дури и вербална конверзација. Референтната листа секогаш започнува со презимето и иницијалот на авторот, датумот на објавување и насловот на изворот. Останатите потребни информации варираат во зависност од типот на изворот.

Подолу се дадени некои примери:

*книги:

Coetzee, J. M. (2000) Disgrace. London: Vintage.

*трудови од конференциски зборници:

Maceachen, D. B. (1950) 'Wilkie Collins and British law', Nineteenth-Century

Fiction, 5(2), pp. 121–139.*

*трудови во магазин:

Butler, S. (2020) 'Women's fashion manufacturer to make reusable gowns for NHS',

The Guardian, 28 April. Available at:

https://www.theguardian.com/society/2020/apr/28/womens-fashion-

manufacturer-to-make-reusable-gowns-for-nhs (Accessed: 29 April 2020).

*трудови од интернет:

Google (2019) Google terms of service. Available at:

https://policies.google.com/terms?hl=en-US (Accessed: 29 April 2020).

