

Создавање Мостови за Младите на Пазарот на Трудот – предизвици и можности



Издавач:

Институт за лидерство и јавна политика - Тетово

За издавачот:

Пранвера Касами - извршен директор во Институтот за лидерство и јавна политика

Уредник:

Блерим Салихи

Автори:

Име презиме

Име презиме

- *Создавање мостови за младите на пазарот на трудот – предизвици и*



Овој проект е поддржан со грант од Амбасадата на САД. Мислењата, наодите и заклучоците или препораките презентирани овде се на имплементаторите / авторите и не мора да ги одразуваат оние на Владата на САД.

Создавање мостови за младите на пазарот на трудот – предизвици и МОЖНОСТИ

(Нацрт)

Тетово, октомври 2021 година

- ■ ■ *Создавање мостови за младите на пазарот на трудот – предизвици и*

Содржина

Вовед	6
МЕТОДОЛОГИЈА.....	7
Мерки за вработување на младите.....	9
Теренско истражување:	15
Општи информации за Тетово:.....	15
Примерок од истражување:.....	15
Пристап за истражување:.....	15
Варијабли:	16
Теренско истражување: анализа на деловните потреби.....	16
Теренско истражување: анализа на потребите на младите.....	18
Заклучоци и препораки	23
Препораки:.....	23
Користена литература.	25
АНЕКС А	26
Прашалник - Прв онлајн саем за кариера / Pyetësor - Panairi i Parë Online i Karrierës	26
АНЕКС Б.....	29
Резултати од Интернет саемот за кариера / Rezultatet nga Panairi i Karrieres Online	29

Вовед

Во текот на изминатите три децении, Северна Македонија беше во долг процес на транзиција. Како резултат на брзата приватизација на индустрискиот сектор во текот на 1990-тите, врските помеѓу образовниот систем и комерцијалниот сектор ќе бидат прекинати, факт што ќе доведе до тешкотии на образовниот систем и на пазарот на трудот бидејќи наставните планови и програми за стручни училиштата се застарени и учениците не ги стекнуваат вештините потребни на веќе приватизиранiot пазар на труд.

Од друга страна, економијата имаше силен раст во последните години, каде што БДП (Бруто домашен производ) по глава на жител од 14% во 2011 година се претвори во 20,3% во 2019 година.¹ Ова зголемување во земјата создаде многу нови можности за вработување и помогна да се намали бројот на невработени, кој сепак е еден од највисоките во Европа.

Невработеноста кај младите е идентификувана од страна на Европската Унија како еден од најбитните приоритети што треба да се решат. Бројни студии го сметаат ова за еден од клучните фактори што доведуваат до заминување на младите луѓе од земјата и губење на надежта за подобра иднина на територијата на Северна Македонија.

Поради економскиот ефект што го предизвика кризната пандемија COVID-19, во 2020 година имаше корен од 22.000 работни места, ја урна големата работа што беше извршена долго време преку различни економски стимулации

Многу од новите работни места создадени во последниве години зависат од владината поддршка во форма на вработување во јавниот сектор, активни мерки или субвенции за работни места.

Околу 80% од невработените се долгорочно невработени, главно како одраз на неусогласеноста на вештините што ги поседуваат со она што се бара (Европска комисија, 2020 година, стр. 48). Нивото на образование и областа на студирање, исто така, влијаат врз времетраењето на невработеноста и главно се доминантен фактор во споредба со анализата на други фактори.

Институтот за Лидерство и Јавна политика, поддржан од Амбасадата на Соединетите Држави во Северна Македонија, спроведе анкета во која беа вклучени бизниси од градот Тетово и околината и младите луѓе, за да научат повеќе за потребите на двете страни и да ги идентификуваат проблемите и чекорите што треба да се превземат за да се подобри сегашната состојба и да се намали јазот кој постои помеѓу пазарот на трудот и младите.

¹ Светска Банка, Статистика од Северна Македонија, област: вработување и невработеност, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.NE.ZS?locations=MK>

- *Создавање мостови за младите на пазарот на трудот – предизвици и*

МЕТОДОЛОГИЈА

Ова истражување е фокусирано во две димензии;

Анализа на владините мерки и други мерки за стимулирање на вработување на младите кои се спроведуваат на национално ниво, и

Теренско истражување, каде што беа спроведени две истражувања паралелно, едното беше наменето за младите луѓе, а другото за бизнис секторот.

Истражувањето се базира на примарен извор (анкета). Институтот за Лидерство и Јавна политика ја разви методологијата за истражување преку ангажирање на експерт со цел да го процени ставот на младите луѓе и бизнис секторот во однос на можностите, предизвиците и потребите за создавање мостови меѓу овие две засегнати страни.

Деталите поврзани со инструментите за истражување, пристапот и примерокот се прикажани подолу во овој документ.

Мерки за вработување на младите

- *Создавање мостови за младите на пазарот на трудот – предизвици и*

Мерки за вработување на младите

Во програмата на Владата на Република Северна Македонија 2020-2024 се наведува дека владата ќе спроведе нова политика која ќе биде суштината на политиките за вработување, каде што посебен акцент ќе биде ставен на различни мерки за подобрување на стандардите, благосостојбата на младинскиот живот, и преку овие мерки на младите ќе им се помогне да го најдат своето прво вработување.²

Програмата за вработување и социјални реформи за 2022 година беше усвоена во 2017 година, а ревидираната верзија го прошири својот опсег до 2022 година.³ Министерството за труд и социјална политика е главната институција за развој на политики за вработување на младите и ја координира имплементацијата на Програмата за вработување и социјалната реформа. Следниве јавни институции се вклучени во дизајнирањето и спроведувањето на политиките за вработување и младинско претприемништво:

- Министерство за Труд и Социјална Политика
- Министерство за Образование и Наука
- Министерство за Информатичко Општество и Администрација
- Министерство за Финансии
- Министерство за Економија
- Агенција за Вработување
- Центар за Стручно Образование и Обука
- Центар за Едукација на Возрасни
- Агенција за Промоција на Претприемништво на Република Северна Македонија
- Центри за Социјална Работа

Националната стратегија за вработување за периодот 2016-2020 година е клучен документ, кој ги опишува главните предизвици со кои се соочува пазарот на трудот, како и главните стратешки цели и задачи на политиката за вработување. Посебен фокус е ставен на младите кои се соочуваат со предизвици поради високите нивоа на невработеност, социјалната исклученост, сиромаштијата и дискриминацијата. Стратегијата е наменета за млади лица до 29 години кои за прв пат се пријавени во Агенцијата за Вработување.⁴

² Програма на Владата на Република Северна Македонија 2020-2024 година, https://vlada.mk/sites/default/files/dokumenti/programa-na-vlada-agenda2024-finalno_programa_1.pdf

³ Министерство за Труд и Социјална Политика, Програма за вработување и социјална реформа 2022, 2020 година, [https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/2020/ESRP\(r\)%202022%20\(MKD\)%20full.Pdf](https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/2020/ESRP(r)%202022%20(MKD)%20full.Pdf)

⁴ Министерство за Труд и Социјална Политика, Национална Стратегија за Вработување 2016-2020 година, <https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/strategii/Nacionalna%20Strategija%20za%20Vrabotuvane%20na%20Republika%20Makedonija0Vla%%2016102015.pdf>

Четири месеци по нивната регистрација во Агенцијата за Вработување, на регистрираните млади им беа понудени многу политики, мерки и услуги за нивно вработување. Превентивните и поправните пристапи беа комбинирани и споени со стратегии за да се стигне до младите луѓе кои се соочуваат со зголемени тешкотии за пристап до пазарот на трудот. Со цел да се зајакнат резултатите и индивидуалната работа, воспоставени се и пошироки меѓусекторски партнерства кои ја поврзуваат работата на јавните институции на централно ниво со локалните, социјалните партнери, младинските организации, граѓанското општество и бизнис секторот.

Во текот на последната деценија, Владата вложи зголемени напори за да одговори на предизвиците за вработување со кои се соочуваат младите на возраст од 15-29 години на пазарот на трудот, соодветно и трошоците што невработеноста кај младите ги наметнува врз економијата и општеството. Планот за вработување млади составен во 2011 година беше соработка на владини институции, граѓански организации и други социјални партнери.

Охрабрена од позитивните резултати постигнати со Почетниот план за вработување млади, Владата се обврза и усвои уште еден акциски план за периодот 2016-2020 година. **Акцискиот план за вработување на младите за 2016-2020 година** утврдува три стратешки цели и клучни резултати за вработување на младите:

- Подобрување на рамнотежата помеѓу побарувачката и понудата на пазарот на трудот преку развивање на сеопфатен систем за предвидување вештини; општо образование за кариера; усогласување на обучениот кадар во образовниот процес со барањата на пазарот на трудот; и обезбедување квалитетно советување за кариера.
- Промовирање на приватниот сектор преку стимулативен пакет кој ќе вклучува пристап до квалитетни услуги за вработување на претпријатијата вклучени во проекти за развој на инфраструктурата; обезбедување на услуги за развој на бизнисот за да им се обезбеди на претпријатијата пристап и информации за финансиска помош; и даночни олеснувања за да се поттикне вработувањето на младите.
- Олеснување и поедноставување на транзицијата на младите луѓе на работа преку подобрување на базата на човечки ресурси во информатичката технологија; развој на услужни линии за невработени млади; подобрување на активните политики на пазарот на трудот и обезбедување подобри услуги за работодавачите.⁵

Вкупниот износ на финансирање за овој Акциски план за вработување млади за 2016-2020 година изнесуваше 30,9 милиони евра за петгодишниот период од 2016 до 2020

⁵ Министерство за Труд и Социјална Политика, Акционен План за Вработување Млади за 2016-2020 година, http://dit.gov.mk/wp-content/uploads/2017/08/2016_Akciski-plan-za-vrabortuvanje-mladi-2016-2020-godina_MK-pv-.pdf

■■■ *Создавање мостови за младите на пазарот на трудот – предизвици и*

година.⁶ Околу 200.000 млади луѓе беа цел на овој план, кој опфаќа речиси 40% од младата популација на возраст од 15 до 29 години.

Во **Годишниот оперативен план за активни програми и мерки на пазарот на трудот се наведени** неколку различни мерки за вработување. Целта на **Оперативната програма 2020-2024** е да се намали невработеноста за 3% во секоја последователна година, цел што беше постигната во текот на првите три години од програмата. Следниве мерки се достапни за млади луѓе до 29 години како една од групите на оваа програма:

- **Програма за самовработување:** Целта на оваа програма е да се поддржат невработените лица да започнат сопствен бизнис.
- **Поддршка за отворање нови работни места** за унапредување на вработувањето на невработени лица во микро, мали и средни претпријатија и социјални претпријатија кои се стремат кон социјални цели.
- Поддршка за вработување на лица кои се **маргинално вклучени на пазарот на трудот.**
- **Поддршка за правните лица** за отворање нови работни места за младите во микро, мали и средни претпријатија, социјални претпријатија и граѓански организации.
- Поддршка за **вработување на лица со попреченост.**⁷

Оперативниот план има буџет од 1,2 милијарди денари - зголемување за 150 милиони денари во споредба со претходната година (2019 година). Меѓутоа, оваа сума не е исклучиво само за мерките за вработување на младите, туку за мерки за вработување на целата работна популација.

Приоритетите дефинирани во **Националната стратегија за млади 2016-2025 година** се во согласност со приоритетите на **Стратегијата за млади на Европската унија:** Инвестирање и зајакнување. Главните групи насочени кон оваа стратегија се невработените млади, млади луѓе кои не се ниту вработени ниту посетуваат обука или образование и млади луѓе со попреченост.⁸

Со новиот **Закон за младинско учество и младински политики**, се гарантира учество на младински организации и млади, односно младите седат на иста маса со институциите и учествуваат во донесувањето одлуки за младите. Преку овој закон за прв пат се даваат дефиниции кој е млад човек, што е работата на младите, какво е учеството на младите, кои се вработени кај младите, каков е развојот на младинската инфраструктура, што се младински политики, кои се младинските вработени, каков е регистарот на младински

⁶ Извршна агенција за образование, аудиовизуелна и култура, <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/republic-of-north-macedonia/17-funding-youth-policy>

⁷ Агенција за вработување, Годишен оперативен план за активни програми и мерки на пазарот на трудот, https://av.gov.mk/content/%D0%9E%D0%9F/OP_2021_ANG_.pdf

⁸ Агенција за млади и спорт, Национална стратегија за млади 2016-2025, http://ams.gov.mk/images/dokumenti/mladi/National_Youth_Strategy_2016-2025_eng.pdf

организации и што е истражувачки центар со гарантиран буџет. Проблеми кои претходно не беа дефинирани кај нас.⁹

Според **Законот за практиканти**, младите имаат можност да добијат практикантска работа во компании во период од шест месеци и да бидат платени за извршената работа. Ова му овозможува на работодавачот да се запознае со вештините и квалитетите на практикантот и да му понуди постојано вработување. Во првите три месеци практикантите имаат право на надомест од 5.000 денари, додека во вторите три месеци нивниот труд мора да се надомести со минимална плата (14.500 денари).¹⁰

Преку **системот на дуално образование**, на младите им се обезбедува квалитетна работа и стабилен приход веднаш по завршувањето на средното образование. Тие поминуваат околу 70% од своето време на практиканти - директно во компании кои имаат ист опфат како нивното поле на студирање, а на крајот од нивното образование и добиваат практична квалификација.

Сега, **младите фармери** добиваат стимул од 20.000 евра да се занимаваат со земјоделство и да произведат производ кој би бил атрактивен за европскиот пазар; претходно, оваа сума изнесуваше само 10.000 евра.

Започната е и **помош за млади луѓе**, поттикнување на вработување на млади луѓе по завршување на средното образование. Надоместокот изнесува 3.000 денари месечно и се плаќа на млади луѓе до 23 години кои имаат завршено најмалку средно образование. Околу 4.000 млади луѓе имаат корист од оваа мерка.

Воведена е и **европска младинска карта**, со која се намалуваат трошоците за транспорт, спортски активности, образование и рекреација на младите. Оваа картичка важи во стотици земји. Покрај тоа што носи заштеди и пониски трошоци за услуги, картичката го подобрува општествениот живот и личниот развој на младите. Во моментов има над 5.000 корисници на оваа картичка во земјата и оваа бројка постојано расте.

Повратот на персоналниот данок на доход исто така е започнат за сите нови вработени на возраст под 30 години и важи за првите две години од вработувањето; предвидените средства се испраќаат директно на сметката на вработениот.

Во 2018 година, Владата вовеле **Младинска гаранција по** моделот на младинската шема на ЕУ. Мерката им овозможува на младите до 29 години кои не се на работа, ниту се во образование и обука да добијат соодветна понуда за работа, да го продолжат своето образование или да бидат вклучени во некоја од активните програми и мерки за вработување во период од четири месеци по нивното регистрација како невработени лица во Агенцијата за вработување.¹¹

⁹ Закон за младинско учество и младински политики <https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2020/03/Zakon-za-mladinsko-uchestvo-i-mladinski-politiki-16-01-2020.pdf>

¹⁰ Закон за практична работа,

https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/2019/sluzben_vesnik_praktikanstvo_MKD.pdf

¹¹ Агенција за вработување, <https://av.gov.mk/youth-guarantee.nspх>

■ ■ ■ *Создавање мостови за младите на пазарот на трудот – предизвици и*

Оваа картичка не гарантира тековно вработување за младите, но гарантира дека барателите на работа регистрирани во категоријата „ниту на работа, ниту на образование и обука“ ќе можат да учествуваат во една од мерките што ги нуди Агенцијата за вработување. Младинската гаранција е прва на листата на приоритети на Владата. Со Младинскиот гарантен план се предвидени 40,7 милиони евра за реализација на мерките за вработување на младите. Младинската гаранција бара силна кохерентност и координација на политиките во министерствата за труд и социјална политика, за образование и наука и за финансии. Планот за имплементација за пилот фазата забележа специфични политики и институции за пазарот на трудот кои треба да се прилагодат за да ги исполнат специфичните обврски за Гаранција за млади.

Преку активни мерки и нови мерки што се носат од ден на ден, Владата работи напорно за да го подобри статусот на младите во земјата, но и да влијае врз нивното вработување, соодветно за да ја запре миграцијата на „новиот мозок“. Што е проблем на времето. Честопати од разговори со млади луѓе и развиени фокус групи, разбираме дека тие се малку запознаени со овие мерки и дека во одредена форма го немаат претприемачкиот дух, кој сите овие мерки не само што го бараат, туку и силно го промовираат.

Истражување



- *Создавање мостови за младите на пазарот на трудот – предизвици и*

Теренско истражување:

Општи информации за Тетово:

Тетово се наоѓа во северозападниот дел на Република Северна Македонија, на падините на Шар Планина, односно Долна Полошка Котлина. Денес, општина Тетово зафаќа површина од 261, 89 км², и заедно со новите општини создадени како резултат на тоа и кои до ден денес гравитираат кон неа, таа област има површина од 1.053 км².

Гледано од демографски аспект, Општина Тетово е мултиетничка средина со 86.580 жители и е една од најголемите општини по население во Северна Македонија. Според етничката припадност, земјата ја населуваат: 23% Македонци, 70,3% Албанци, 2,2% Турци, 2,7% Роми, 0,2% Власи, 0,7% Срби, 0,2% Бошњаци и уште 0,7%.¹²

Жителите на возраст од 15-29 години, според податоците на Државниот завод за статистика за 2020 година, во Тетово има вкупно 20.235 граѓани, од кои 10.467 се момчиња, додека 9.768 се девојчиња. Што се однесува до бизнис климата во земјата, според податоците од 2009 година (од Државниот завод за статистика), во Тетово имало вкупно 2.738 активни субјекти во различни области.

Примерок од истражување:

Ова истражување беше насочено кон две различни групи, и тоа: бизнис секторот и млади луѓе на возраст од 20 до над 30 години. Студијата опфати: 13 прашалници пополнети од бизнис секторот/организации и други деловни субјекти и 42 прашалници пополнети од генерацијата млади професионалци. Прашалникот се фокусира на полето на деловно дејствување и полето на студирање што младите го следеа или го следат, за да се споредат постојната потреба и побарувачка на пазарот на трудот.

Пристап за истражување:

Теренското истражување беше спроведено врз основа на два прашалници дизајнирани од експерти ангажирани од Институтот за лидерство и јавна политика - Тетово, прашалникот беше дистрибуиран до бизниси кои работат најмалку 3 години на пазарот на трудот и со кои ние како Институт за лидерство и Јавна политика имавме соработки претходно, и беше дистрибуирана со разни млади луѓе кои беа случајно избрани.

¹² Државен завод за статистика во Северна Македонија,
http://makstat.stat.gov.mk/PXWeb/pxweb/mk/MakStat/MakStat__Naselenie__ProcenkiNaselenie/126_Popis_Op_s_NasPolStar3112_mk.pxView/245/2_cb5ef5

Варијабли:

За бизниси:

Опсег: консалтинг, услуги, производство, градежништво, образование, непрофитни.

За млади луѓе:

Возраст: 20 - 25 години, 26-30 години, над 30 години

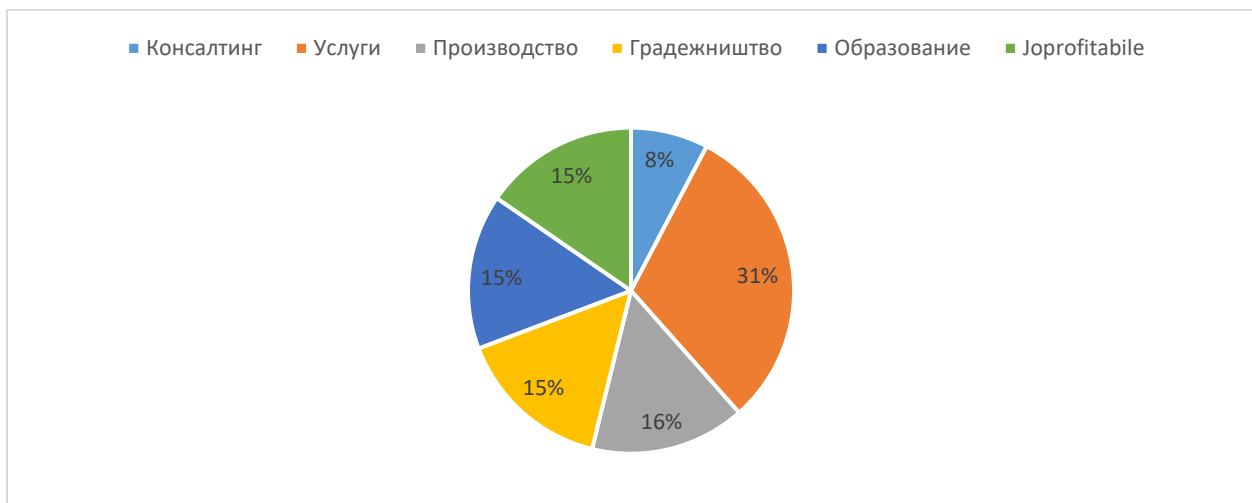
Насока на студии: општествена област, научна област

Степен на професионална подготовка: додипломски, магистерски, докторат

Место на живеење: рурално и градско

Теренско истражување: анализа на деловните потреби.

Вкупно 13 компании учествуваа во истражувањето со различни состави во однос на бројот на персонал што го имаат ангажирано компаниите од микро, средни и до големи компании со над 100 вработени.



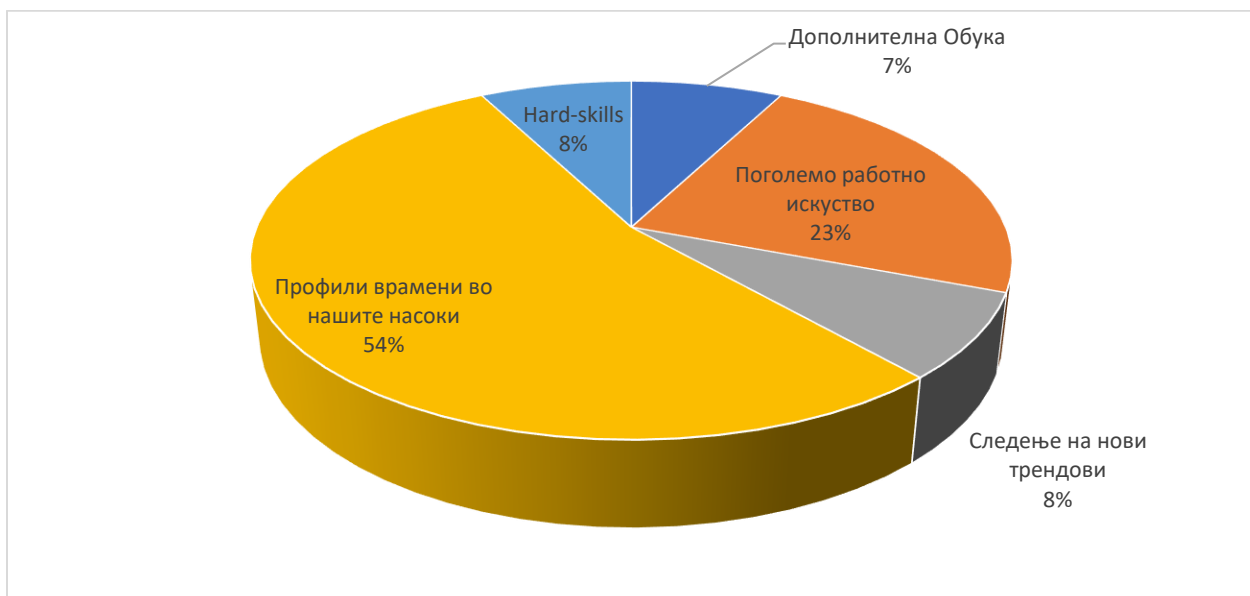
(Графикон 1. Опсег на анкетираниите компании)

■■■ *Создавање мостови за младите на пазарот на трудот – предизвици и*

Во однос на полето на активност на овие компании имаме многу еднаков број пропорционално во однос на различни сектори, што значи дека анкетата подеднакво ги претставува интересите и потребите на различни сектори.

Од вкупно 13 анкетирани компании, 1 компанија нуди консултантски услуги, 4 компании нудат различни услуги, од ИТ до маркетинг, 2 компании се занимаваат со производство, 2 компании се занимаваат со градежништво во различни области, 2 компании се занимаваат со образование и имаме 2 непрофитни организации кои главно работат со млади луѓе.

Една од точките каде што го фокусиравме нашето истражување се потребите што ги има пазарот на труд од нововработените, односно капацитетите што му се потребни на пазарот на трудот.



(Графикон 2. Што ви требаат младите за да бидат дел од вашата компанија / организација?)

Само 7% од вкупниот број бизниси сметаат дека младите луѓе можат да ги изградат постојните капацитети со дополнителна обука, 8% од нив нагласуваат дека младите луѓе треба да бидат во тек и да ги следат најновите трендови - осврнувајќи се на новите области на студии и глобалните случувања кои се случуваат во светот, 8% сметаат дека на младите им недостасуваат напорни вештини или вештини кои се тесно поврзани со соодветната работа, 23% сметаат дека младите не посетуваат доволно практиканти и различни практики и како резултат на тоа немаат работно искуство кое би овозможило поголемо профилирање и професионализам, додека мнозинството смета дека сегашниот кадар е многу генерален и како таков не ги задоволува потребите на пазарот на трудот.

54% од анкетираниите компании изјавиле дека на пазарот на трудот најмногу им треба профилиран кадар во насоките во кои работат овие компании. Компаниите кои имале

ваква изјава работат во различни индустрии како што се: ИТ, инженерство, градежништво, образование и професионални и специфични консултанти на високо ниво.

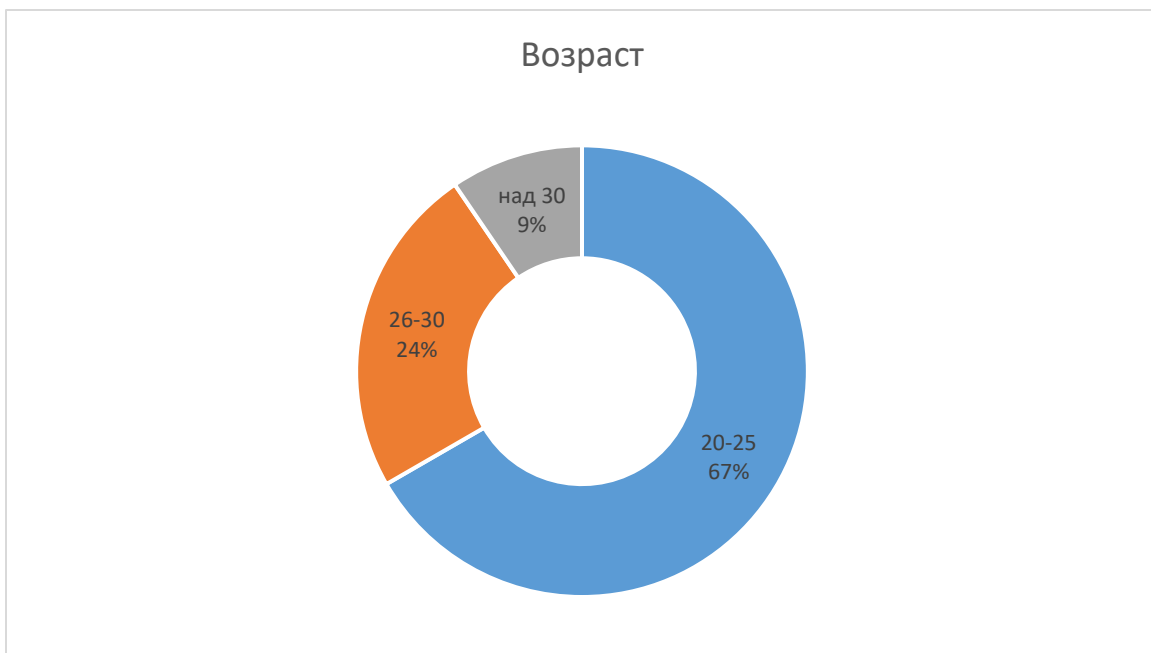
Ваквите резултати покажуваат дека образовните институции не произведуваат кадар кој е доволно специфичен и контрареспонзивен за потребите на пазарот на трудот во нашата земја. Образовните модули и наставните програми се многу општи и застарени и не создаваат кадри кои се конкурентни (ако ги споредиме со нивото на истражувачко образование кај младите), и затоа не е дека има недостаток на побарувачка од пазарот на трудот, туку постои нерамнотежа помеѓу она што се бара и она што се нуди на пазарот на трудот.

Теренско истражување: анализа на потребите на младите

Паралелно, во времето на теренските истражувања, друга група спроведе анкета на 42 млади луѓе во која целта беше да се идентификуваат нивните потреби и да се идентификуваат вештините што им недостасуваат за да влезат на пазарот на трудот. Споредувајќи ги овие одговори со одговорите идентификувани погоре, ќе можеме да обезбедиме поточна слика за тоа каде лежат најголемите празнини на пазарот на трудот помеѓу барањата и потребите на работодавачите и очекувањата на новите професионалци.

Во оваа анкета се анализирани и некои други фактори како возраста, насоката на студии, степенот на стручна подготовка на испитаниците и местото на живеење како релевантни фактори кои влијаат на дадените одговори.

(Графикон 3. Возраст на анкетираниите учесници)



■ ■ ■ *Создавање мостови за младите на пазарот на трудот – предизвици и*

Во однос на возраста на испитаниците, главната цел беа младите луѓе кои ги завршуваат студиите или оние кои веќе ги завршиле. Затоа 67% од испитаниците припаѓаат на возрастната група 20-25 години, од учесниците 24% припаѓаат на возрастната група 26-30 години и само 9% од испитаниците се постари од 30 години.

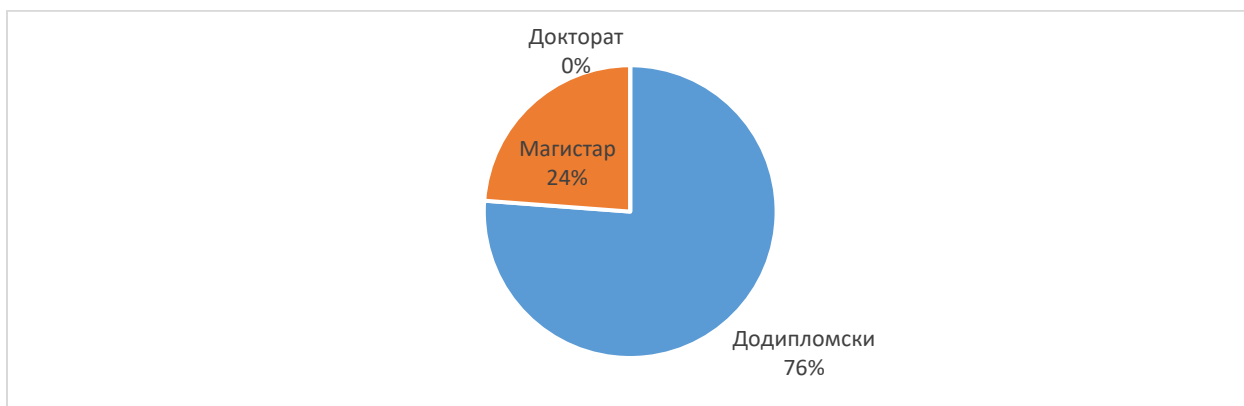
Без определба на точната студија, испитаниците можеа да посочат дали припаѓаат на општествените области (право, јавна администрација, педагогија, јазик, итн.) Или на научни области (инженерство, информатика, економија, архитектура, математика, медицина итн.)



(Графикон 4. Поле во кое учеле или учат испитаниците)

Во однос на полето на студирање 60% од испитаниците во нашата анкета студираат во научна област како што се инженерство, ИТ, економија, архитектура, математика, медицина, итн.; додека 40% од нив студирале или студираат општествени науки како право, јавна администрација, педагогија, јазик итн.

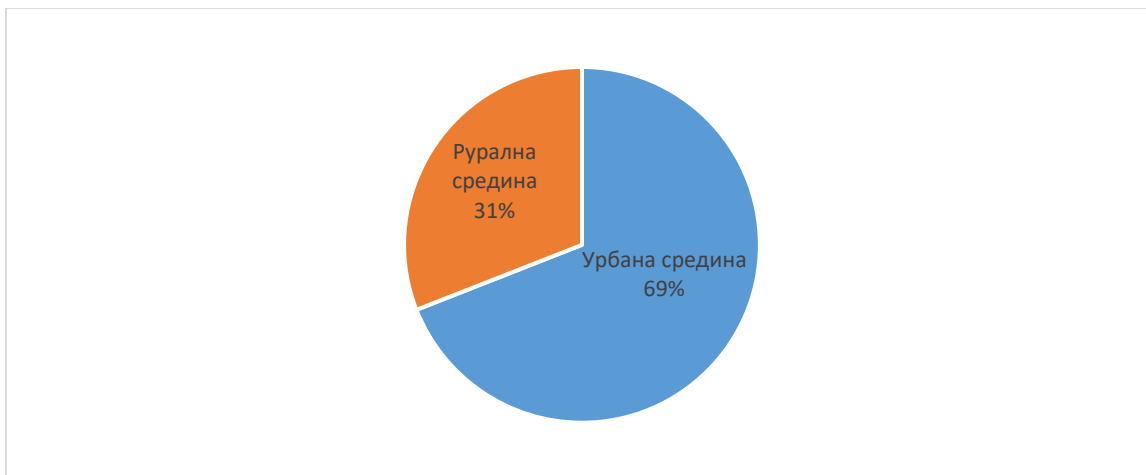
Прашалникот исто така вклучи прашања за степенот на студирање и учесниците имаа можност да изберат една од трите опции: додипломски студии, магистерски студии и докторски студии.



(Графикон 5. Ниво на образование на испитаниците)

76% од испитаниците изјавиле дека моментално продолжуваат или имаат завршено додипломски студии, 24% од нив рекле дека имаат завршено магистратура, а ниеден од нашите испитаници нема завршено или се занимава со докторски студии.

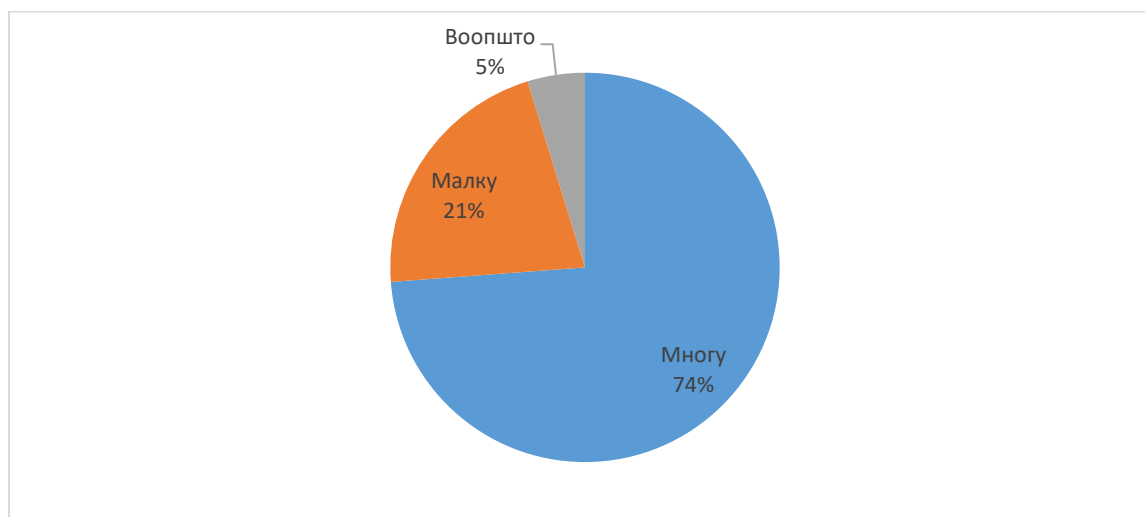
Често се наведува дека во зависност од станбената област, се менуваат и специфичните потреби и барања, следната променлива е поврзана со областа во која живеат испитаниците, главно ако потекнуваат од рурални или урбани средини.



(Графикон 6. Место на живеење на испитаниците)

Од вкупниот број испитаници, 69% изјавиле дека живеат во урбани средини, додека само 31% од нив рекле дека живеат во рурални средини.

За да ја идентификуваме подготвеноста на младите луѓе да пристапат кон пазарот на трудот, ги прашавме како се оценуваат себеси во однос на нивната подготвеност да пристапат кон пазарот на трудот врз основа на вештините и искуството што ги поседуваат.

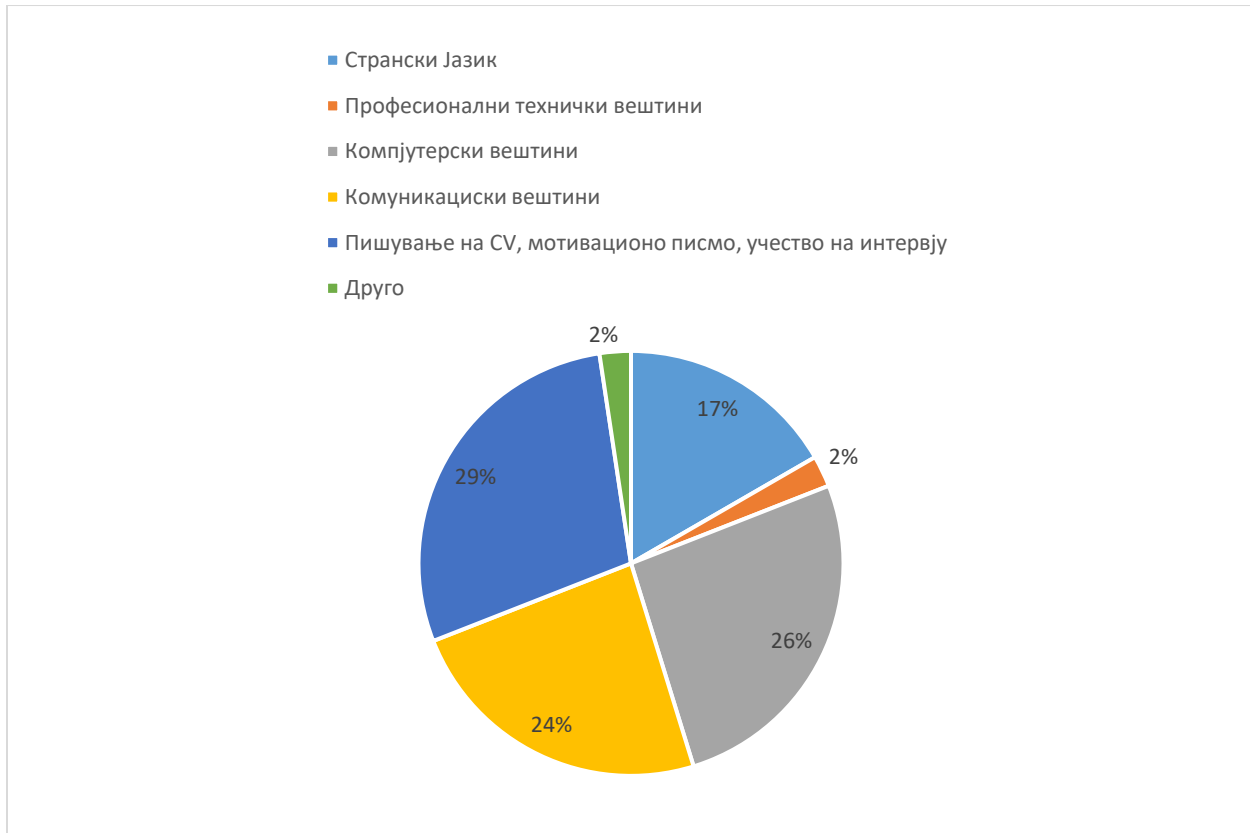


(Графикон 7. Колку се чувствувате подготвени да барате работа?)

■ ■ ■ Создавање мостови за младите на пазарот на трудот – предизвици и

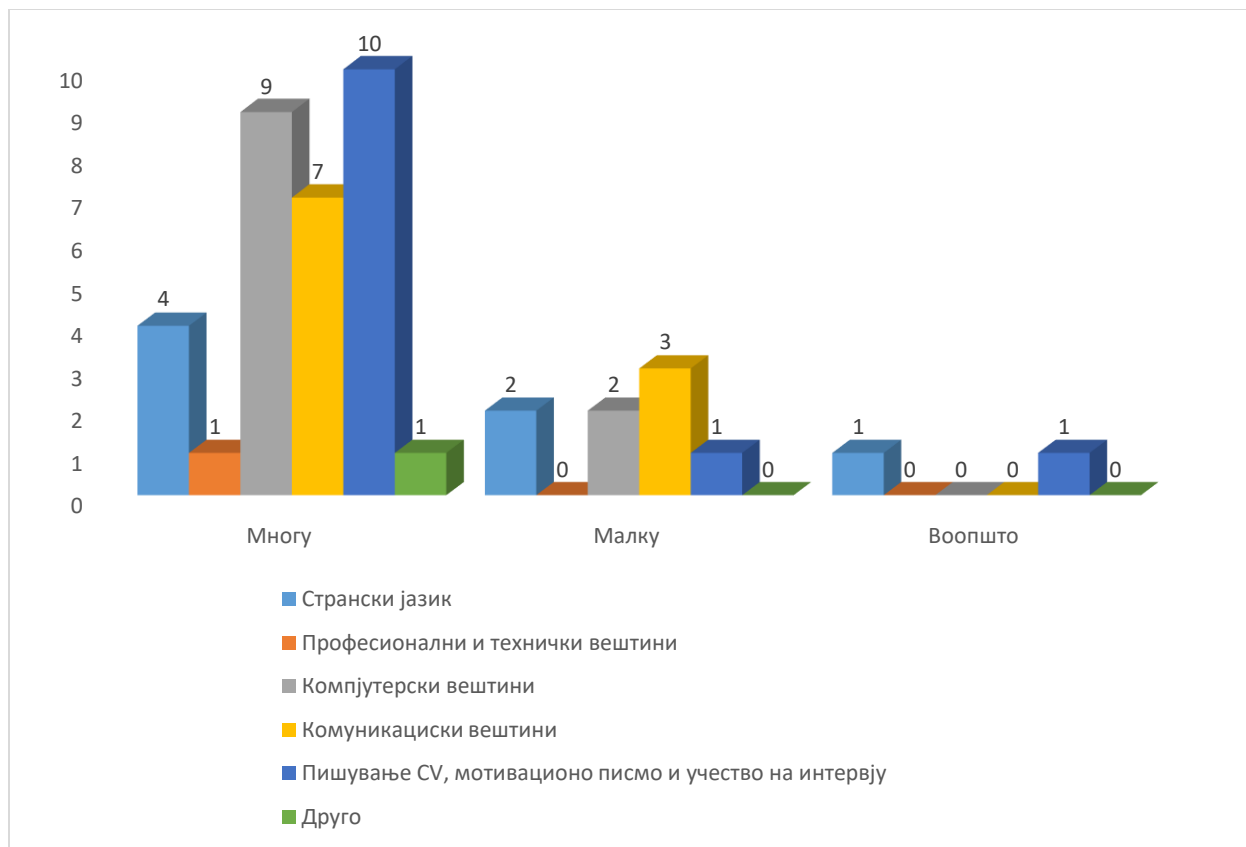
Повеќето од испитаниците се чувствуваат многу подготвени да бараат работа и да започнат со работа во пазарот на трудот (74% од испитаниците), 21% се чувствуваат малку неподготвени и мислат дека им требаат дополнителни вештини, додека 5% сметаат дека воопшто не се подготвени да бараат работа и да пристапат до пазарот на трудот.

Идентификувани се потребите на секоја од категориите, за вештините што ви недостасуваат за пристап до пазарот на трудот и да бидете поконкурентни на пазарот на трудот.



(Графикон 8. Потребни се обуки за подобро да се влезе на пазарот на трудот)

Испитаниците идентификуваа некои области во кои сметаат дека имаат простор за подобрување и 29% од нив изјавија дека треба да научат повеќе вештини како што се пишување CV и мотивационо писмо и вежби за учество во интервју; 26% треба да бидат опремени со компјутерски вештини; 24% треба да ги подобрат своите комуникациски вештини што е донекаде тесно поврзано со способноста за пишување CV, мотивационо писмо и учество во интервјуа (што ја прави оваа категорија една од најважните што треба да се подобри); 17% изјавуваат дека треба да го подобрат своето знаење за странски јазици; 2% велат дека им пречат професионалните технички знаења за специфични професии, додека 2% велат дека им требаат други знаења што не се споменати порано.



(Графикон 9. Споредба на подготвеност за)

Иако мнозинството од испитаниците 74% од нив изјавиле дека се чувствуваат многу подготвени да влезат на пазарот на трудот, сепак се согласуваат дека им недостасуваат некои вештини за пазарот на трудот, мнозинството или 31% од испитаниците изјавиле дека имаат способност да напишат CV и мотивационо писмо за пристап до пазарот на труд; 28% имаат потреба од компјутерски вештини и 21% вештини за комуникација.

Од оние кои се чувствуваат малку неподготвени, 37,5% од нив велат дека им се потребни комуникациски вештини; додека 25% се изјаснуваат за потребите за странски јазици и компјутерски вештини, додека само 12,5% за CV и мотивационо писмо за пристап до пазарот на трудот.

Луѓето кои воопшто не се чувствуваат подготвени да влезат на пазарот на трудот, главно треба да ги подобрат своите вештини за странски јазици и да напишат CV и мотивационо писмо за пристап до пазарот на трудот.

- *Создавање мостови за младите на пазарот на трудот – предизвици и*

Заклучоци и препораки

Иако Владата воведи голем број различни мерки кои првично се насочени кон мотивирање на младите и нивно подготвување за пазарот на трудот, статистичките податоци велат дека овие напори се неуспешни. Младите имаат малку или воопшто немаат информации за овие мерки и повеќето од нив ги сметаат за несоодветни, со оглед на вештините и знаењата што ги поседуваат.

Од друга страна, бизнисите наведуваат дека имаат отворени позиции за вработување, а потребата за работна сила постојано расте, но младите кои аплицираат, честопати не можат да ги покријат позициите што ги нуди недостатокот на знаење што го стекнуваат од образовниот систем и немаат практично искуство што ги подготвува да преземат одговорност и да водат одреден сектор на пазарот на трудот.

Младите луѓе се сосема свесни дека не поседуваат одредени вештини и тоа е товар и пречка за активно вклучување во пазарот на трудот. Тие често одбиваат да работат практична работа со изговор дека условите за работа се многу лоши, можноста за учење е мала, и за истото нема да бидат компензирани дури и со минималниот надоместог предвиден со закон. Вината и одговорноста главно се препуштени на лидерите на државата и образовните институции за кои велат дека се застарени и воопшто не се вклопуваат во актуелниот пазар и милениумските промени во светот на бизнисот. Најголем дел од младите луѓе го гледаат западниот свет и вработувањето таму како единствен излез од оваа ситуација.

Препораки:

Со оглед на моменталната состојба, вкупните резултати покажуваат дека проблемот главно постои на некои фронтови, како што истакнавме на почетокот на оваа студија, образовниот систем е застарен и не одговара на потребите на пазарот на трудот и на технолошкиот развој на новиот век. Од друга страна, меѓу младите има длабок песимизам, многу малку практично искуство и очигледен недостаток на меки вештини за да се биде дел од пазарот на трудот.

Како резултат на спроведената анализа, истражувањето препорачува дека:

- На младите луѓе треба да им се овозможат олеснителни околности да вршат практична работа додека се уште се на училиште. Во оваа форма, училиштата и универзитетите треба да ги намалат часовите и училишната програма и да воведат задолжителна практика во наставните програми. Распоредите да бидат во согласност со потребите на бизнисите и пазарот на трудот, што ќе овозможи активно вклучување на учениците и студентите на работа.
- Воведување механизми или субвенции од страна на владата, кои имаат за цел да го зголемат интересот на компаниите да регрутираат вработени за пракса. Владата

треба да размисли за програма која ќе ги охрабри бизнисите да ангажираат практиканти преку даночни ослободувања за периодот кога имаат практиканти или да обезбеди какви било субвенции за бизнисите кои примаат практиканти.

- Воспоставување одржлив механизам / структура за работодавачите да иницираат редовни реформи во наставната програма во стручните училишта, што би им помогнало на училиштата да создадат нови наставни програми во соработка со бизнисите, кои директно одговараат на потребите на времето и моменталната побарувачка на пазарот на трудот.
- Проширување на обезбедувањето на модули од наставната програма од страна на професионални и експертски посети на образованието за СТЕМ и мотивирање на студентите да учат од сфери каде што има професионален дефицит.
- Спроведување подетални анализи на државно ниво што ќе ги одредат потребите за вештини што им недостасуваат на младите професионалци на пазарот на трудот.
- Обезбедување стимулации за обука од страна на работодавачите, преку механизми како што се: кофинансирање за фирми кои инвестираат во обука на вработените или намалување на даноците. Првата фаза би била пилот, за да се тестира чувствителноста на фирмите на овие стимулации, а потоа да се продолжи со целосна имплементација.
- Треба да се развијат стратегии за стекнување и развој на меки вештини на сите нивоа на образование, преку вклучување на задолжителна обука на сите нивоа на образование кои имаат за цел да ги обучуваат младите луѓе и да им обезбедат информации и вештини потребни за да бидат поуспешни во работа во маркетинг.
- Создавање најдобри стратегии за информирање на младите за мерките достапни за самовработување, вработување или професионален развој.
- Спроведување студии со кои ќе се докаже колку биле ефективни и ефикасни владините мерки за самовработување и колку се достапни за младите, со посебен акцент на тоа дали овие мерки се соодветни за вештините и квалификациите што ги имаат и ги поседуваат младите во државата. нив.
- Формирање центри за кариера во средни училишта и универзитети кои ќе бидат активни и ќе обезбедат секој студент да има соодветно советување во однос на неговите вештини и можности на пазарот на трудот. Овие центри треба тесно да соработуваат со бизнис секторот и граѓанските организации за да овозможат поголема соработка и подобри можности за младите.

- *Создавање мостови за младите на пазарот на трудот – предизвици и*

Користена литература.

- Светска банка, Статистика од Северна Македонија, поле: вработување и невработеност, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.NE.ZS?locations=MK>
- Програма на Владата на Република Северна Македонија 2020-2024, https://vlada.mk/sites/default/files/dokumenti/programa-na-vlada-agenda2024-finalno_programa_1.pdf
- Министерство за труд и социјална политика, Програма за вработување и социјална реформа 2022, 2020 година, [https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/2020/ESRP\(r\)%202022%20\(MKD\)%20full](https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/2020/ESRP(r)%202022%20(MKD)%20full)
- Министерство за труд и социјална политика, Национална стратегија за вработување 2016-2020 година, <https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/strategii/Nacionalna%20Strategija%20za%20Vrabotuvane%20na%20Republika%20Makedonija0Vla%%2016102015.pdf>
- Министерство за труд и социјална политика, Акционен план за вработување млади за 2016-2020 година, http://dit.gov.mk/wp-content/uploads/2017/08/2016_Akciski-plan-za-vrabotuvanje-mladi-2016-2020-godina_MK-pv-.pdf
- Извршна агенција за образование, аудиовизуелна и култура, <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/republic-of-north-macedonia/17-funding-youth-policy>
- Агенција за вработување, Годишен оперативен план за активни програми и мерки на пазарот на трудот, https://av.gov.mk/content/%D0%9E%D0%9F/OP_2021_ANG_.pdf
- Агенција за млади и спорт, Национална стратегија за млади 2016-2025, http://ams.gov.mk/images/dokumenti/mladi/National_Youth_Strategy_2016-2025_mk.pdf
- Закон за младинско учество и младински политики <https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2020/03/Zakon-za-mladinsko-uchestvo-i-mladinski-politiki-16-01-2020.pdf>
- Закон за практична работа, https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/2019/sluzben_vesnik_praktikanstvo_MKD
- Агенција за вработување, <https://av.gov.mk/youth-guarantee.nspх>
- Државен завод за статистика на Северна Македонија, http://makstat.stat.gov.mk/PXWeb/pхweb/mk/MakStat/MakStat__Naselenie__ProcenkiNaselenie/126_Popis_Ops_NasPolStar3112_mk.pxView22/2_cb4e5f7

АНЕКС А

Прашалник - Прв онлајн саем за кариера / Pyetësor - Panairi i Parë Online i Karrierës

Ky pyetesor sherben per Institutin per Lidership dhe Politika Publike, ne menyre qe te vleresojme rezultatin e Panairit te Pare Online te karrieres dhe te permiresojme kualitetin e tij per vitet qe vijne. Kushton vetem nje minute nga koha juaj. Ju faleminderit dhe suksese ne profesionin tuaj!

Овој прашалник ќе и служи на Институтот за лидерство и јавни политики, за да ги проценуваме резултатите од Првиот онлајн саем за кариера за неговата кариера и подобрување на неговиот квалитет за следните години. Прашалникот нема да ви одзема повеќе од една минута од вашето време. Ви благодариме и успех во вашата професија!

1. Moshа: / Возраст: *

- 20 - 25
- 25 - 30
- mbi 30 / над 30

2. Drejtimi i studimeve: / Насока на студии: *

- Lemi shoqerore (juridik, administrate publike, pedagogji, gjuhe, etj.) / Социјални области (право, јавна администрација, педагогија, јазици, итн.)
- Lemi shkencore (inxhinieri, IT, ekonomi, arkitekture, matematike, mjekesi, etj.) / Научни области (инженерство, ИТ, економија, архитектура, математика, медицина, итн.)

3. Niveli i pergaditjes profesionale: / Ниво на професионална подготвеност: *

- Deridiplomike / Додипломски студии
- Master / Магистерски студии
- Doktorature / Докторски студии
- Tjetër/ Друго: _____

3. Vendbanimi: / Место на живеење: *

- Tetove / Тетово
- Rrethina e Tetoves / Околина на Тетово
- Rrethine e nje qyteti tjetër / Околина на друг град
- Qytet tjetër. Specifiko cili? / Друг град. Специфицирај кој? _____

■■■ *Создавање мостови за младите на пазарот на трудот – предизвици и*

4. Sa ishte i dobishem per ju panairi i pare online i karrieres? / Колку беше од корист првиот онлајн саем за кариера? *

5. Sa ishte e lehte per perdorim platforma online? / Колку беше лесно да се користи онлајн платформата? *

6. Sa bizneseve/ organizatave iu shkruat? / На колку бизниси/ организации им напишавте преку онлајн платформата? *

- 1 - 2
- 3 - 5
- + 5
- + 10

7. Nga sa prej tyre morret pergjigje? / Од колку од нив добивте одговори? *

- 1
- 2 - 5
- Mbi 5 / Над 5
- Nga te gjithë qe ju kam shkruar / Од сите на кои им напишав
- Nga asnje / Од ниту еден

8. Sa te pergaditur e ndjen veten per te kerkuar vend pune? (shkathtesi te shkrimit te CVse, marrje pjese ne interviste, etj.) / Колку се чувствувате подготвени да побарате работа? (Вештини за пишување на CV, учество во интервјуа, итн.) *

9. Nëse do të kishë mundësi të zgjedhësh një trajnim të përgaditësh për tregiun e punës, ai do të ishte për: / Ако имате можност да изберете обука за да се подготвувате за пазарот на трудот, тоа би било за: *

- shkruarje CV, leter motivimi dhe pjesëmarrje në interviste / пишување на CV, мотивациско писмо и учество во интервјуа
- gjuhë e huaj / странски јазик
- shkathtësi kompjuterike / компјутерски вештини
- shkathtësi komunikimi / комуникациски вештини

Tjetër/ Друго: _____

10. Cfare duhej të kishë ndryshe Panairi Online i Karrieres sipas mendimit tuaj? / Според вас што требаше да биде поразлично во Онлајн саемот за кариера? *

11. A e rekomandon Panairin e Karrieres Online për moshataret e tu? / Дали го препорачувате Онлајн саемот за кариера за вашите врсници? *

- Po / Да
- Jo / Не

Ju faleminderit!

Ви благодариме!

- *Создавање мостови за младите на пазарот на трудот – предизвици и*

АНЕКС Б

Резултати од Интернет саемот за кариера / Rezultatet nga Panairi i Karrieres Online

Ky pyetësor shërben për të vlerësuar mbi suksesin e Panairit të Parë Online të Karrierës dhe mundësive për të përmirësuar kualitetin e të njejtit në vitet në vijim. Ju lutemi kushtojini një minutë nga koha juaj.

Овој прашалник служи за да се оцени во однос на успехот на Првиот онлајн саем за кариера и можностите да се подобри квалитетот на истиот во наредните години. Ве молиме посветете една минута од вашето време.

1. Emri i biznesit/Organizatës - Име на бизнисот/организацијата: *

2. Fusha e veprimit/ Поле на дејствување: *

3. Sa ju ka ndihmuar Panairi i Karrieres Online për qëllimet tuaja në punësime të reja? / Колку Саемот за кариера ви помогна за вашите цели при нови вработувања? *

- 1 (pak/ малку)
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10 (shumë/ многу)

4. Panairi i karrierës na ka ndihmuar: / Саемот за кариера ни помогнал: *

- Në identifikimin e punëtorëve të ardhëshëm/ При идентификување на идни вработувања
- Plotësimin e pozitave të lira të punës/ Пополнување на слободни работни места
- Plotësimin e pozitave për praktikant/ Пополнување на позиции за практиканство

Njohje me kërkesat dhe nevojat e të rinjve/ Запознавање со потребите на младите

Tjetër/ Друго: _____

5. Sa profesionistë të rinj komunikuan me ju gjatë Panairit? / Колку млади професионалци комуницираа со вас за време на Саемот? *

- 1 - 3
- 3 - 6
- mbi 6 / над 6

Tjetër/ Друго: _____

6. Sa prej tyre e gjetë veten te ju? / Колкумина од нив се пронајдоа себеси кај вас? *

- 1
- 2
- 3

Tjetër/ Друго: _____

7. A realizuat punësime të reja si rezultat i Panairit? / Дали остваривте нови вработувања како резултат на Саемот? *

- Po/ Да
- Jo/ Не

8. Çfarë do të kishte përmirësuar përvojën tuaj në Panairin e Karrierës Online? Што би го подобрило вашето искуство во Саемот за кариера? *

■ ■ ■ *Создавање мостови за младите на пазарот на трудот – предизвици и*

9. Çfarë ju duhet të rinjëve për të qenë pjesë e kompanisë/ organizatës tuaj? / Што им е потребно на младите за да бидат дел од вашата компанија/организација? *

- Trajnime shtesë / Додатни обуки
- Kuadro të profilizuara ne drejtimet tona / Профилизирани кадри во нашата дејност на работа
- Soft-skills
- Hard-skills
- Përvojë më e madhe e punës/ Повеќе работно искуство
- Tjetër/ Друго: _____

10. Do dëshironi të jeni pjesë e Panairit Online të Karrierës për vitin 2022? / Дали би сакале да сте дел од Саемот за кариера во 2022 год? *

- Po/ Да
- Jo/ Не
- Ndoshta/ Можеби

Ви благодариме!

Ju faleminderit!