

# МЛАДИНСКА ВРАБОТЕНОСТ ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Основна студија и препораки



# МЛАДИНСКА ВРАБОТЕНОСТ ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Основна студија

Општи препораки за младинска вработеност

Препораки за младинска вработеност и општествено-економско вклучување

Препораки за младинска вработеност и локален развој

## **Автори:**

Александра Ивановска  
Ангел Мојсовски  
Симонида Кацарска

## **Уредници:**

Антоанета Иванова  
Ана Алибегова

Февруари, 2019 година

*Оваа студија е подготвена од страна на Институтот за европска политика – Скопје, во соработка со Асоцијацијата за едукација Младиинфо Интернационал со поддршка на американскиот народ преку Агенцијата на САД за меѓународен развој (УСАИД). Мислењата изразени во оваа студија „Младинска вработеност во Република Северна Македонија“ им припаѓаат на авторите и не ги изразуваат ставовите на Агенцијата на САД за меѓународен развој или на Владата на Соединетите Американски Држави.*



## Содржина

<b>1. Вовед</b> .....	4
<b>2. Методологија на истражувањето</b> .....	5
<b>3. (Не)вработеност кај младите во Република Северна Македонија – преглед на состојбата</b> ..6	
Законска рамка .....	10
Институционален контекст .....	12
Активни мерки кои се од значење за вработување и вклучување на младите.....	15
Мерки насочени кон развивање на претприемништвото како посебна гранка .....	18
Одлив на мозоци .....	19
<b>5. Општествено вклучување на младите во Република Северна Македонија</b> .....	22
<b>6. Вклучување на младите на локално ниво?</b> .....	25
<b>7. Заклучоци и препораки</b> .....	29
Младинска вработеност: општи препораки.....	29
Општествено економска вклученост и младинска вработеност .....	30
Локален развој и младинска вработеност.....	31
<b>Студија на случај: Концептот и идејата за младински банки</b> .....	32
<b>Библиографија</b> .....	37

# 1. Вовед

Оваа студија е изработена во рамки на активноста на Асоцијацијата за едукација Младиинфо Интернационал насловена „Мрежа на младински банки -Македонија“ а поддржана од Проектот на УСАИД за граѓанско учество (USAID's Civic Engagement Project). Мрежата на младински банки – Македонија е неформална мрежа на граѓански организации која има за цел да застапува создавање услови за што поголема младинска вработеност преку моделот на младински банки. Моделот на младински банки предвидува создавање на младински фондови кои ќе вклучуваат средства од општините, граѓанскиот и бизнис секторот, наменети за финансирање локални иницијативи и проекти на неформални групи млади.

Република Северна Македонија (PCM) се соочува со една од најголемите стапки на младинска невработеност во Европа. Дополнително, последните истражувања покажуваат дека младите не се чувствуваат вклучени во општествено-економските случувања што придонесува кон нивната желба за иселување од државата.<sup>1</sup> Младинските организации на локално и национално ниво низ различни проекти и иницијативи се обидуваат да ја подобрат ситуацијата на младите, но често не наидуваат на поддршка и соработка од страна на институционалните чинители. Во исто време, во изминатите години се донесени повеќе мерки и механизми од страна на државата чие дејство и влијание врз подобрување на општествено-економското вклучување на младите не е забележително.


И покрај тоа што се спроведени многу истражувања за невработеноста меѓу младите и нивната вклученост во општествените процеси, сепак недостасува обид за идентификување на севкупната ситуација, особено што се однесува до улогата на локалните власти при поттикувањето на младинско вработување, како и важноста на вклучувањето на младите за да се поттикне локален развој.

Оттаму, цел на ова истражување беше да се генерираат и приберат податоци и да се идентификуваат и формулираат докази од кои ќе произлезат конкретни три сета на препораки кои ќе вклучуваат општи препораки за младинско вработување во Република Северна Македонија; младинско вработување и локален развој во Република Северна Македонија; младинско вработување за општествено-економско вклучување на младите во Република Северна Македонија. Во исто време целта на овие препораки е да придонесат кон подобрување на законската рамка за вработување на младите во Република Северна Македонија и да понудат механизми со кои ќе се подобри општествено-економското вклучување на младите, особено на локално ниво.

Истражувачкиот фокус беше ставен на младинско вработување, со тоа што најпрво се направи термилошко разграничување помеѓу поимите кои се обработуваат: младинско вработување, младинско учество, младинска вклученост, одржлива вработливост, општествено-емотивно донесување одлуки, локален развој. Тематските области кои се обработуваат како дел од фокусот на истражувањето се младинското вработување и

---

<sup>1</sup> Александар Цеков, “Извештај за Индексот за младински развој во Македонија за 2018 година” (Коалиција на младински организации СЕГА, Прилеп, Октомври 2018), [https://www.imrm.mk/doc/publikacija\\_Index2018-web.pdf](https://www.imrm.mk/doc/publikacija_Index2018-web.pdf).



локалниот развој во Република Северна Македонија; и младинско вработување за општествено-економско вклучување на младите во Република Северна Македонија. За оваа цел се анализираа политиките за младинско вработување и добри практики; стратешки документи за млади и претходни истражувања на темата во Република Северна Македонија; и активни политики и иницијативи за вработување млади во Република Северна Македонија на локално и национално ниво.

## 2. Методологија на истражувањето

Првата фаза на истражувањето се состоеше од собирање и анализирање на податоците, како и нивно запишување во првичен нацрт на анализата. Во оваа фаза се спроведе анализа на постоечката литература и идентификација на изворите на податоци и главни чинители. Во овој процес се идентификувани наодите кои веќе постојат за младинското вработување, општествено-економската вклученост на младите, како и младинското вклучување во контекст на локален развој. При истражувањето се користеа следните **методи за собирање на податоци**:

- Прибирање на постојни податоци преку деск-истражување;
- Прибирање на податоци преку спроведување на интервјуа.

Податоците се собираа од следните **извори на податоци**:

- Официјални документи:
  - Домашни правни извори;
  - Рамка на применети политики во државата.
- Постојна литература која се спровела во последните две години (истражувачки студии на слични или сродни теми, академска литература, сива литература);
- Документи кои биле напишани од младински организации и други организации од граѓанскиот сектор;
- Министерство за труд и социјална политика, Министерство за економија, Министерство за локална самоуправа и Министерство за финансии;
- Одредени општини.

За анализирање на податоците, ќе се применат овие **методи за анализирање на податоци**:

- Квалитативна анализа на документи;
- Тематска анализа на примарни податоци.

Интервјуа

Вкупно беа спроведени 7 длабински интервјуа, додека беа испратени и прашалници до 7 граѓански организации кои директно работат со млади во периодот ноември 2018 - јануари 2019 година. Преку овој метод беа опфатени три категории испитаници:

- Младински претставници;
- Претставници на релевантни јавни национални институции и општини;
- Претставници на релевантни меѓународни и национални или локални граѓански организации.

Оваа студија претставува обид објективно да се прикажат предизвиците и можностите со кои се соочуваат младите во Република Северна Македонија, особено во делот на невработеноста, општественото вклучување, претприемништвото и локалниот развој. Несомнено дека ова се опширни прашања за кои е потребна длабинска долготрајна анализа, како и репрезентативна анкета за перцепциите на младите и младинските претставници. Оттаму, поради ограниченото време и ресурси, оваа студија ги сумира и контекстуализира веќе направените истражувања и достапни анкети во овие области и ги надополнува со примарни извори.

Студијата најпрвин се осврнува на невработеноста на младите, легислативната рамка, мерките и политиките за надминување на овој проблем. Понатаму, следи краток осврт на тоа како невработеноста влијае врз одливот на мозоци од државата. Накратко се изложени и можностите за претприемништво во Република Северна Македонија, како гранка со која би можело да се влијае на задржување на младите во државата. Потоа, следи сумирање на ситуацијата поврзана со можностите за општествено вклучување на младите. На крај се изложени механизмите за вклучување на младите на локално ниво, како и моделот на младински банки како концепт со кој може да се поттикне младинското учество на локално ниво во контекст на локален развој. Во прилог на студијата се изложени и три сета на препораки кои се однесуваат на младинско вработување, младинско општествено вклучување, како и младинско вработување и локален развој.

### **3. (Не) вработеност кај младите во Република Северна Македонија – преглед на состојбата**

Република Северна Македонија се соочува со една од најголемите стапки на невработеност во Европа. Оваа стапка е висока најмногу како последица на ниската вработеност на младите лица која е 2,5 пати пониска од просекот во земјата.<sup>2</sup> Состојбата со невработеноста на младите предизвикува и миграциски движења односно млада емиграција или одлив на мозоци. Младинската емиграција негативно влијае и на инвестициите и економскиот развој на земјата, додека младинската невработеност, освен тоа што негативно влијае врз перцепциите на младите, значи и повисоки социјални трошоци и загуба на

---

<sup>2</sup> Министерство за финансии, "Програма на економски реформи 2018-2020 година," јануари 2018, [https://www.finance.gov.mk/files/Makedonija\\_ERP\\_2018.pdf](https://www.finance.gov.mk/files/Makedonija_ERP_2018.pdf).

инвестициите кои биле инвестирани во образованието и обуката на овие млади лица.<sup>3</sup>

Младинската невработеност претставува предизвик како за оние кои немаат доволно вештини, така и за оние кои имаат повисоко ниво на образование, но едноставно не можат да најдат вработување соодветно на нивните квалификации. Сепак, несомнено секое дополнително ниво на завршено образование и здобиени вештини прогресивно ја намалува стапката на невработеност на овие млади лица.<sup>4</sup> Оваа состојба се отсликува во податокот дека дури една третина од младите во земјата спаѓаат во категоријата лица што ниту се вработени, ниту се вклучени во образование/обука (NEET - Neither Employed nor in Education or Training).<sup>5</sup> Дополнително, многу од младите лица се вклучени во сивата економија (48%), а дури 28% работат нешто што не соодветствува на нивните квалификации.<sup>6</sup>

За разочараноста на младите сведочат и бројките:<sup>7</sup>

- ✚ 87,3% од младите сметаат дека државата не го користи нивниот потенцијал;
- ✚ 84% од младите сметаат дека државата не обезбедува можности за развој;
- ✚ 76,7% од младите кои во моментот живеат во РСМ размислуваат да се иселат од државата;
- ✚ 90% од младите сметаат дека актуелните политики за млади во државата се неефикасни;
- ✚ 67,4% сметаат дека државата воопшто нема стратегија како да ги задржи младите во РСМ.

Некои од причините кои биле наведени од младите како фактор за нивното иселување биле следните: 60% поради лошиот квалитет на живот (здравство, образование, пристап до јавни услуги, образование, животна средина), а 20% поради недостатокот на вработување.

### Статистички податоци за невработеноста кај младите

Завод за статистика – Анкета за работната сила на пазарот на труд <sup>8</sup>		
Стапка на невработеност за 2017 година		
15 – 19 години	58.0	
20 – 24 години	44.6	
25 – 29 години	33.9	

<sup>3</sup> Министерство за труд и социјална политика, “Програма за реформи во вработувањето и социјалната политика 2020 - ЕСРП” (Влада на Република Северна Македонија, јули 2017), [http://www.mtsp.gov.mk/content/word/esrp\\_dokumenti/ESRP%20Makedonija%20-%20final%20\(MKD\).pdf](http://www.mtsp.gov.mk/content/word/esrp_dokumenti/ESRP%20Makedonija%20-%20final%20(MKD).pdf).

<sup>4</sup> Ibid.

<sup>5</sup> Ibid.

<sup>6</sup> Ibid.

<sup>7</sup> Центар за истражување и креирање политики (ЦИКП), “Европската интеграција и младинската мобилност: Како од одлив до прилив на кадар?”, ноември 2018, [http://www.crpm.org.mk/wp-content/uploads/2018/12/Brochure\\_Youth\\_A5\\_MK\\_WEB.pdf](http://www.crpm.org.mk/wp-content/uploads/2018/12/Brochure_Youth_A5_MK_WEB.pdf).

<sup>8</sup> Државен завод за статистика, “Статистички годишник на Република Македонија 2018: Пазар на трудот,” Октомври 19, 2018, <http://www.stat.gov.mk/Publikacii/SG2018/07-PazarNaTrudot-LabourMarket.pdf>.

Работна сила според школска подготовка за 2017 година		
4 години средно образование	104669	
Вишо образование	2046	
Високо образование	42193	
Работоспособно население според економската активност за 2017 година		
15 – 19 години	8108	
20 – 24 години	32690	
25 – 29 години	42102	

Активно население во Република Северна Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила 2017 <sup>9</sup>		
Активно население 954212, невработени 213564, стапка на невработеност 22.4		
Работоспособно население според економската активност – невработени		
15 – 24 години		40799
25 – 49 години		133817
Стапка на невработеност		
15 – 24 години		46.7
25 – 49 години		21.4

За 2017 година може да се види дека најголем дел од активното работоспособно население кое е невработено, е она на возраст од над 25 години. Но, според статистиката може да се види дека најголема стапка на невработеност е кај младите до 24-годишна возраст, односно кај младите кои се се' уште во процес на образование. Ова е индикатор дека младите до таа возраст или не можат да најдат соодветно работно место кое ќе ги задоволува нивните потреби и за студирање и за работење, или едноставно образовниот систем не остава простор и време за практична работа за студентите или учениците, па така тие треба да се фокусираат само на теоретскиот дел од нивната настава. Практичниот дел за време на студиите, било да е тоа практиканство, волонтерство или привремена работа, или пак привремена работа за време на летните месеци, ќе придонесат младите да стекнуваат вештини кои се неопходни за пласирање во пазарот на труд. „Треба да се испитат сите можности во правната рамка за да се обезбеди поголем простор за стекнување на искуство и вештини преку привремена работа или краткорочна работа и да се креираат начини за стимулирање на овој вид на работа“.<sup>10</sup>

Активно население во Република Северна Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила 2018 I тримесечје <sup>11</sup>		
Активно население 956640, невработени 206748, стапка на невработеност 21.6		
Работоспособно население според економската активност – невработени		

<sup>9</sup> Државен завод за статистика, “Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила, 2017,” март 16, 2018, <http://www.stat.gov.mk/pdf/2018/2.1.18.31.pdf>.

<sup>10</sup> Интервју 3, младински претставник

<sup>11</sup> Државен завод за статистика, “Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила, I тримесечје од 2018 година,” јуни 8, 2018, <http://www.stat.gov.mk/pdf/2018/2.1.18.22.pdf>.



15 – 24 години	36393
25 – 49 години	132233
<b>Стапка на невработеност</b>	
15 – 24 години	44.3
25 – 49 години	21.0
<b>Активно население според школската подготовка</b>	
4 години средно образование	97365
Вишообразование	1865
Високо образование	42105
<b>Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила 2018 II тримесечје<sup>12</sup></b>	
Активно население 957 471, невработени 202398, стапка на невработеност 21.1	
<b>Работоспособно население според економската активност – невработени</b>	
15 – 24 години	40070
25 – 49 години	120356
<b>Стапка на невработеност</b>	
15 – 24 години	47.6
25 – 49 години	19.5
<b>Активно население според школската подготовка</b>	
4 години средно образование	94978
Вишообразование	3236
Високо образование	39925

<b>Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила 2018 III тримесечје<sup>13</sup></b>	
Активно население 958770, невработени 199325, стапка на невработеност 20.8	
<b>Работоспособно население според економската активност – невработени</b>	
15 – 24 години	3865
25 – 49 години	119760
<b>Стапка на невработеност</b>	
15 – 24 години	45.8
25 – 49 години	19.4
<b>Активно население според школската подготовка</b>	
4 години средно образование	101814
Вишообразование	2441
Високо образование	38733

<sup>12</sup> Државен завод за статистика, “Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила, II тримесечје од 2018 година,” септември 7, 2018, <http://www.stat.gov.mk/pdf/2018/2.1.18.31.pdf>.

<sup>13</sup> Државен завод за статистика, “Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила, III тримесечје од 2018 година,” декември 7, 2018, <http://www.stat.gov.mk/pdf/2018/2.1.18.34.pdf>.

Во 2018 година, се забележува пораст на стапката на невработеност кај младите од 25 години во првите три тримесечија, а додека пак кај младите до 24 години стапката на невработеност во второто тримесечје е поголема од првото и третото тримесечје, но сепак стапката кај таа категорија на млади останува прилично поголема во спротивно од категоријата кај младите од 25 години.

## 4. Што е предвидено во домашните политики и закони?

### Законска рамка

Закон	Закон за средно образование; <sup>14</sup>
Материја	Со Законот за средно образование се уредува организацијата, функционирањето и управувањето во средното образование.
Закон	Закон за студентски стандард; <sup>15</sup>
Материја	Со Законот за студентски стандард се уредува основањето, организацијата, функционирањето, управувањето во установите за студентскиот стандард и стипендирањето на студентите.
Закон	Закон за ученичкиот стандард; <sup>16</sup>
Материја	Со Законот за ученички стандард се уредува организацијата, функционирањето и управувањето во установите за ученичкиот стандард како дел од системот на образование и воспитување.
Закон	Закон за волонтерство;
Материја	Со Законот за волонтерство се уредува волонтерството, условите и начинот на вршење на волонтерството, правата и обврските на волонтерите и организаторот на волонтерството, договорот за волонтерство и евиденција на волонтерска работа.
Закон	Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност; <sup>17</sup>
Материја	Со Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност се уредуваат прашањата за размена на трудот,

<sup>14</sup> Службен весник на РСМ, “Закон За Средно Образование,” „Службен весник на Република Македонија“ бр. 44/1995, 24/1996, 34/1996, 35/1997, 82/1999, 29/2002, 40/2003, 42/2003, 67/2004, 55/2005, 113/2005, 35/2006, 30/2007, 49/2007, 81/2008, 92/2008, 33/2010, 116/2010, 156/2010, 18/2011, 42/2011, 51/2011, 6/2012, 100/2012, 24/2013, 41/2014, 116/2014, 135/2014, 10/2015, 98/2015 и 145/2015 § (2015), <http://mon.gov.mk/images/documents/zakoni/zakon-za-sredno-2015.pdf>.

<sup>15</sup> Службен весник на РСМ, “Закон за студентски стандард,” „Службен весник на Република Македонија“ бр. 15/2013; 30/2013; 120/2013 и 41/2014 § (2014), <http://mon.gov.mk/images/documents/zakoni/Zakon%20za%20studentskiot%20standard%202014.pdf>.

<sup>16</sup> Службен весник на РСМ, “Закон за ученичкиот стандард,” „Службен весник на Република Македонија“ бр. 52/2005, 117/2008, 17/2011, 135/2011, 15/2013, 41/2014, 146/2015 и 30/16 § (2016), [http://www.mon.gov.mk/images/documents/zakoni/zakon\\_za\\_ucenicki\\_standard\\_26-02-2016.pdf](http://www.mon.gov.mk/images/documents/zakoni/zakon_za_ucenicki_standard_26-02-2016.pdf).

<sup>17</sup> “Закон за вработувањето и осигурување во случај на невработеност,” („Службен весник на Република Македонија“ бр. 37/1997; 25/2000; 101/2000; 50/2001; 25/2003; 37/2004; 4/2005; 50/2006; 29/2007; 102/2008; 161/2008; 50/2010; 88/2010; 51/2011; 11/2012; 80/2012; 114/2012; 39/2014; 44/2014; 113/2014; 56/2015; 129/2015; 147/2015; 154/2015; 27/2016 и 119/2016). Одлуки на Уставниот суд на Република Северна Македонија, У. бр. 183/1997 од 24 декември 1997 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 4/1998; У. бр. 167/1997 од 24 февруари 1999 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 14/1999; У. бр. 154/2001 од 16 јануари 2002 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 7/2002; У. бр. 119/2006 од 27 јуни 2007 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 88/2007; У. бр. 84/2008 од 3 декември 2008 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 162/2008; У. бр. 103/2010 од 22 декември 2010 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 171/2010 и У. бр. 173/2010 од 22 јуни 2011 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 86/2011. Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување („Службен весник на Република Македонија“ бр. 142/2008) § (n.d.), [http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/trud\\_2017/pravilnici/16,11-%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%9E%D1%81%D0%B8%D0%B3%D1%83%D1%80%D0%B2%D0%B0%D1%9A%D0%B5%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%9D%D0%B5%D0%B2%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B5%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82.pdf](http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/trud_2017/pravilnici/16,11-%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%9E%D1%81%D0%B8%D0%B3%D1%83%D1%80%D0%B2%D0%B0%D1%9A%D0%B5%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%9D%D0%B5%D0%B2%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B5%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82.pdf).

	правата и обврските на работодавачите, невработените лица, други лица кои бараат работа и државата, во врска со вработувањето и осигурувањето во случај на невработеност.
<b>Закон</b>	<b>Предлог-Закон за практиканство;</b> <sup>18</sup>
<b>Материја</b>	Со Законот за практиканство се уредува постапката, начинот и условите за остварување на практиканство, правата и обврските на практикантот и на работодавачот и договорот за практикантска работа.
<b>Закон</b>	<b>Закон за високо образование.</b> <sup>19</sup>
<b>Материја</b>	Со Законот за високо образование се уредуваат автономијата на универзитетот и академската слобода, системот за обезбедување и оценување на квалитетот на високото образование, правата и обврските на студентите, признавањето на странските високообразовни квалификации.

Во поглед на моменталните измени на законодавството, нацрт текстот на Законот за млади, кој се изготвува со помош на младинските организации, младите, како и клубот за младински прашања при Собранието на РСМ, е во завршна фаза. Според директорот на Агенцијата за млади и спорт, законот би требало да се усвои почетокот на оваа година.<sup>20</sup>

Според дел од младинските претставници, со Законот за млади се оди во правец да се

„Што се однесува до законската рамка треба да се направат повеќе обиди за усовршување на истата за потребите на младите како што се:

1. Унапредување на средното стручно образование и нивните програми кои ќе бидат во согласност со карактеристичните потреби на деловниот сектор и дејностите;
2. Воведување на платено практиканство како задолжително за средните стручни образовни институции;
3. Промовирање и унапредување на системите и понудата за програми од неформалното образование и доживотно учење, со цел да се одговори на недостатокот на технички вештини и искуство, кои се стекнуваат и надвор од формалното образование, а кои се неопходни за бизнис секторот во регионот.“ - Прашалник 2, младински претставник

гарантираат две работи: дека младите земаат учество во носење на одлуки за политики кои се однесуваат на нив, како и да им се даде можност на младите да се запознаат со тоа што навистина сакаат да го направат или да имаат доволна поддршка од страна на институциите за

<sup>18</sup> akademik.mk, “Што се предвидува во новиот Предлог-закон за практиканство,” септември 11, 2018, <https://www.akademik.mk/shto-se-predviduva-vo-noviot-predlog-zakon-za-praktikantstvo/>.

<sup>19</sup> Министерство за образование и наука, “Закон За Високото Образование” (2018), [http://www.mon.gov.mk/images/documents/zakoni/ZAKON\\_VISOKOTO\\_OBRAZOVANIE-final.pdf](http://www.mon.gov.mk/images/documents/zakoni/ZAKON_VISOKOTO_OBRAZOVANIE-final.pdf).

<sup>20</sup> a1on.mk, “Каевски: Законот за млади ќе ги штити нивните права и интереси,” декември 20, 2018, <https://a1on.mk/archives/991917>.

да можат да просперираат во нашето општество.<sup>21</sup> Сепак, според нив, процесот на финализирање на овој закон оди многу бавно. Во 2011 година исто така има обиди за донесување на овој закон, кога дел од младинските организации изразија незадоволство од содржината, како и од процесот низ кој се носи. Поради идентификуваните недоречености, законот не беше донесен.

Законот за практиканство, чиј предлагач е Министерство за труд и социјална политика (МТСП), е во владина процедура и со него се утврдува дека практикантите ќе може да се ангажираат од 1 до 6 месеци, и за периодот до 3 месеци ќе добијат паричен надоместок од 5 000 денари, а ако практикантот остане на практикантска работа повеќе од 3 месеци ќе добива минимална плата, утврдена со закон. Треба да се нагласи и важноста на Законот за здруженија и фондации, за младите како младински работници, бидејќи ги олеснува можностите за формирање на групи и на здруженија и регистрација на истите за млади под 18 години (со навршени 15 години), со што се дава можност рано да се развие свеста кај младите за нивната улога и моќ во развивање на општествени промени.

## Институционален контекст

<b>Институција</b>	<b>Агенција за вработување на Република Северна Македонија<sup>22</sup></b>
<b>Надлежности</b>	Зголемување на интеграцијата на долгорочно невработените, младите лица; Поддржување на невработените млади лица до 29 години во основање сопствена фирма/старт ап; Одржува обуки за осознавање на претприемништвото, изготвување на одржливи бизнис планови, помош при регистрација, финансиска поддршка за бизнисот; Поддржување на растот на микро и мали претпријатија за креирање на нови работни места за млади лица до 29 години; Обуки за стекнување на вештини за занимања барани на пазарот на трудот, ИТ вештини, стекнување знаења на странски јазици, комуникациски вештини, права и обврски на работното место; Активности и услуги за кариерно советување и профилирање за да можат младите да истражуваат за можностите за кариера, вештини за барање работа, за аплицирање на работа (пишување мотивациски писма и кратки биографии; Преку мерката Гаранција за млади, регистрираните невработени во Агенција за вработување на Република Северна Македонија (АВРСМ) да учествуваат во вакви обуки и да добијат соодветна понуда за работа.
<b>Институција</b>	<b>Министерство за труд и социјална политика<sup>23</sup></b>
<b>Надлежности</b>	Работата на Министерството за труд и социјална политика е директно поврзана со младите во областите на работните односи, вработувањето и вработеноста, заштита на децата и малолетните лица. Исто така, Министерството, од аспект на младите подготвува програми за нивно вработување и спроведува политики за младинско вработување и стекнување на одредени вештини за нивно влегување на пазарот на труд.

<sup>21</sup> Интервју 1, младински претставник

<sup>22</sup> <http://www.avrm.gov.mk/>

<sup>23</sup> <http://www.mtsp.gov.mk/pocetna.nspx>

Институција	<b>Агенција за млади и спорт<sup>24</sup></b>
Надлежности	Агенцијата за млади и спорт (АМС) е поделена во неколку сектори и конкретно во секторот за млади врши работи кои се однесуваат на сферите на интерес и потребите на младите и нивниот развој во Република Северна Македонија. Секторот за млади своите задачи, обврски и задолженија ги извршува во две одделенија и тоа: одделение за младинска политика и тренинг и одделение за меѓународна соработка. Функции на овој сектор се: воспоставување партнерство помеѓу државните органи и приватниот сектор во областа на вработување на младите луѓе; интеграција на младите во работниот процес, без оглед на социо-културно потекло; воспоставување баланс и соработка помеѓу образованието и тренингот со пазарот на работна сила (понуда и побарувачка) и развојот на новите технологии; развивање на активна образовна политика, која ќе содејствува на потребата на младите.
Институција	<b>Влада на Република Северна Македонија<sup>25</sup></b>
Надлежности	Владата на Република Северна Македонија е клучен извршен орган со широки ингеренции во креирање на политиките, вклучително и за младинските политики. Својата улога во младинската политика ја остварува преку дел од своите министерства и преку неколку различни институции.
Организација	<b>Национален младински совет на Македонија<sup>26</sup></b>
Надлежности	Националниот младински совет поттикнува процеси за креирање на соодветни политики кои овозможуваат социјален и личен развој кај младите; унапредување на положбата на младите во општеството со промоција и зајакнување на младинското учество во процесите на донесување одлуки, промовирање на младински активизам и активно граѓанство помеѓу младите; поттикнување на креирање системи за поддршка на млади на локално и национално ниво.
Институција	<b>Собрание на Република Северна Македонија – Комисија за образование, наука и спорт<sup>27</sup></b>
Надлежности	Комисијата за образование, наука и спорт при Собранието на Република Северна Македонија, ги разгледува прашањата што се однесуваат за образованието на младите, ученикот и студентскиот стандард; воспоставување меѓународна соработка за прашања кои се однесуваат на образованието, науката, младите и спортот; поттикнување на интелектуалното, културното и научното творештво на младите.

<sup>24</sup> <http://www.ams.gov.mk/>

<sup>25</sup> <https://vlada.mk>

<sup>26</sup> <http://www.nms.org.mk/mk/>

<sup>27</sup> Собрание на Република Северна Македонија, “Комисија За Образование, Наука и Спорт,” n.d., [https://www.sobranie.mk/rabotni-tela-2016-2020-ns\\_article-komisija-za-obrazovanie-nauka-i-sport-16.nspix](https://www.sobranie.mk/rabotni-tela-2016-2020-ns_article-komisija-za-obrazovanie-nauka-i-sport-16.nspix).

Институција	<b>Министерство за образование и наука<sup>28</sup></b>
Надлежности	Министерството за образование и наука е директно насочено кон управување со образованието, кое во најголема мера ги опфаќа младите луѓе. Министерството за образование и наука е директно вклучено во креирање на младински политики, преку управување со образовниот систем, стипендиите и учеството на младите во меѓународни образовни програми.
Институција	<b>RYCO – Regional Youth Cooperation Office/Local Branch in North Macedonia<sup>29</sup></b>
Надлежности	RYCO – Regional Youth Cooperation е меѓувладина независна институција, креирана од шестте земји на Западниот Балкан, промовирајќи соработка меѓу младите и младинските организации на регионот преку обезбедување на грантови и финансиска поддршка за реализација на проекти во национално и регионално ниво и учество во неформално образование на младите.
Институција	<b>Национална Агенција за европски образовни програми и мобилност<sup>30</sup></b>
Надлежности	Националната Агенција за европски образовни програми и мобилност има за цел да работи на промоција и спроведување на европските програми во областа на образованието, обуката, младите и спортот во Република Северна Македонија и е администратор на програмата „Еразмус +“ и воедно претставува фактор кој има влијание на насочување на младински политики, особено во поттикнување на европските трендови на младинска политика во македонски контекст.
Институција	<b>Фонд за иновации и технолошки развој<sup>31</sup></b>
Надлежности	Фондот за иновации и технолошки развој има фокус на работење во области кои се важни за развојот на претприемништвото и самовработувањето кај младите, како: кофинансирање и финансирање на микро, мали претпријатија во Република Северна Македонија, кои имаат за цел поттикнување на иновациска дејност, имплементација на иновативни решенија и процеси; поддршка на физички лица што сакаат да основаат компанија; промовирање и поттикнување на иновациската дејност во Република Северна Македонија.
Институција	<b>Агенција за поддршка на претприемништво<sup>32</sup></b>
Надлежности	Агенцијата за поддршка на претприемништво на Република Северна Македонија е државна институција основана со цел спроведување на владините политики за малите и средни претпријатија и други сродни проекти/програми донесени од страна на Владата за поддршка на претприемништвото, конкурентноста и иновативноста.

Стратешка рамка која ги определува плановите и приоритетите на Владата во однос на младите:

<sup>28</sup><http://www.mon.gov.mk/>

<sup>29</sup><https://www.rycowb.org/>; [https://www.rycowb.org/?page\\_id=3184](https://www.rycowb.org/?page_id=3184)

<sup>30</sup><https://www.na.org.mk/index.php/mk/kлучna-akcija-1.html>

<sup>31</sup><http://www.fitr.mk/>

<sup>32</sup>[http://www.apprm.gov.mk/category/about\\_us/56711/180](http://www.apprm.gov.mk/category/about_us/56711/180)

- Сеопфатна стратегија за образованието 2018 -2025;<sup>33</sup>
- Национална стратегија за млади 2016-2025;<sup>34</sup>
- Ревидиран Акциски план за вработување на млади 2016-2020 година;<sup>35</sup>
- Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2018 година;<sup>36</sup>
- Програма на Владата на Република Македонија 2017-2020;<sup>37</sup>
- Национален акциски план за вработување 2018-2020;<sup>38</sup>
- Национална стратегија за вработување во Република Македонија 2016-2020.<sup>39</sup>

## Активни мерки кои се од значење за вработување и вклучување на младите

Мерките и политиките кои се насочени кон младите, покрај тоа што се издвоени во посебни закони, би требало и да се содржат и во Стратегијата за млади. Во делот за **Образование** има предвидено неколку долгорочни цели: Примена на наставни методи и техники, образовен пристап и квалитет на наставниот кадар; Опфат и квалитет на наставни програми и контрола на квалитетот на образованието; Образовни политики, пристап и учество на младите во процеси на креирање образовни политики; и Социјална интеграција на маргинализирани групи преку образованието и услови за работа и учење. Во делот за **Вработување и поддршка пред вработување** како цели се предвидуваат: Креирање на достапни можности за сите млади да се стекнат со компетенции (знаења, ставови, вештини) кои се барани на пазарот на трудот; Промоција на долгорочен и меѓусекторски пристап во политиките за помош за вработување на млади; Проактивни млади во процесот на надминување на невработеноста; и Обезбедување на систематска и координирана поддршка за развој на младинско претприемништво.

Стратегијата за млади претставува документ кој требаше да го опфати периодот 2016-2025 но досега не се применуваше доследно и моментално е започната процедурата за ревизија за стратегијата. До сега е направена консултативна средба со дел од младинските организации и започнува меѓу ресорска координација со цел да се мапираат сите индикатори на успешност, како и подготовка на акцискиот план за 2019 година.<sup>40</sup> Независно, некои од младинските организации изразија загриженост за одвивањето на овој процес бидејќи немаат добиено информација за тоа дека се врши ревизија на Стратегијата ниту пак кој е вклучен во

<sup>33</sup> Министерство за образование и наука, “МОН ја објавува финалната нацрт верзија на сеопфатната стратегија за образование 2018-2025,” октомври 31, 2017, <http://www.mon.gov.mk/index.php/2014-07-23-14-03-24/vesti-i-nastani/2168-2018-2025>.

<sup>34</sup> <http://strategijazamladi.mk/>

<sup>35</sup> <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspix>

<sup>36</sup> <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspix>

<sup>37</sup> Влада на РСМ, “Програма за работа на Владата 2017 - 2020,” n.d., [https://vlada.mk/sites/default/files/programa/2017-2020/Programa\\_Vlada\\_2017-2020\\_MKD.pdf](https://vlada.mk/sites/default/files/programa/2017-2020/Programa_Vlada_2017-2020_MKD.pdf).

<sup>38</sup> <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspix>

<sup>39</sup> Министерство за труд и социјална политика, “Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020,” Октомври 2015, <http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/strategii/Nacionalna%20Strategija%20za%20Vrabotuvane%20na%20Republika%20Makedonija%20za%20Vlada%2016102015.pdf>.

<sup>40</sup> Интервју 1, младински претставник

„Треба да се направи долгорочно прогнозирање на пазарот на трудот, каде што се гледа кои професии се барани. До сега повеќе побарувачка има за професиите кои подразбираат средна стручна спрема и се трудоинтензивни. Но имаме лош пристап кон овие професии, треба систематски да се работи со свеста на родителите и на децата/младите од рана школска возраст дека овие професии не се срамни, и дека овозможуваат добра заработка.“ – Интервју 4, претставник од МТСП

неа.<sup>41</sup>

Што се однесува до сеопфатните документи, Владата во нејзината програма за работа 2017-2020<sup>42</sup> има предвидено мерки насочени кон подобрување на статусот и животот на младите. Мерката **Младинска гаранција (МГ)** има за цел на младите лица (15-29 годишна возраст) да им обезбеди понуда за вработување, можност за продолжување на образованието, практична работа или обука за подготовка за вработување.<sup>43</sup> Според МТСП, генералната идеја е да се мотивираат младите да останат во Северна Македонија, како и да се создадат вештини кај младите луѓе за да можат полесно да најдат работа. Гаранцијата за

млади како *пилот-проект* започна да се спроведува во март 2018 година во три општини (Скопје, Гостивар и Струмица), а според МТСП, заклучно до јули 2018 година, мерката резултирала со 123 вработени млади лица.<sup>44</sup> Според нив, од јануари до август 2018 биле вклучени 1.979 млади лица до 29 години, а од нив 586 веќе се вработиле, 705 се вклучени во некоја обука или пракса, а 952 лица се вклучени во услугата за посредување при вработување.<sup>45</sup> Овој процес се спроведува од страна на Агенцијата за вработување, Министерството за образование, Центарот за образованието на возрасни и Центарот за стручно образование и обука, а за активностите и резултатите го известуваат Министерството за труд и социјална политика.<sup>46</sup> Чекорите за спроведување на оваа мерка предвидени во Програмата на економски реформи се следните:

„Откако невработените лица се евидентираат во регистарот на невработени, веднаш се упатуваат на нивното прво интервју со стручно лице од АВРМ, кое прави профилирање на нивната вработливост со помош на контролен прашалник и се изготвуваат соодветни индивидуални планови за вработување (ИПВ). Во плановите се дефинираат активностите што ќе му овозможат на лицето во наредниот период од 4 месеци да биде повторно вклучено во образовен процес (но не во редовното образование) или да биде вклучено во некоја од мерките и услугите за вработување кои ќе му овозможат зголемување на неговите можности за полесно вработување, односно ќе му биде понудено соодветно вработување кое одговара на неговото образование и вештини.“<sup>47</sup> Сепак младинските организации велат дека младинската гаранција има недостатоци, особено административни проблеми кои настануваат откако теренските работници ќе ги идентификуваат младите кои се надвор од работа, образование и тренинг.

<sup>41</sup> Интервју 2, младински претставник

<sup>42</sup> Влада на РСМ, „Програма за работа на Владата 2017 - 2020.“

<sup>43</sup> Интервју 1, младински претставник


<sup>44</sup> Министерство за труд и социјална политика, „МТСП: Охрабрувачки резултати од Гаранцијата за млади, за два месеца вработени 123 млади лица во трите пилот општини,“ мај 15, 2018, [http://www.mtsp.gov.mk/pocetna-ns\\_article-mtsp-ohrabruvacki-rezultati-od-garancijata-za-mladi-za-dva-mesece-vraboteni-123-mladi-lica-vo-trite-nspk](http://www.mtsp.gov.mk/pocetna-ns_article-mtsp-ohrabruvacki-rezultati-od-garancijata-za-mladi-za-dva-mesece-vraboteni-123-mladi-lica-vo-trite-nspk).

<sup>45</sup> Министерство за труд и социјална политика, „Младите успешно се вработуваат, оперативниот план се реализираше за шест месеци со буџет двојно поголем од 2016 година,“ август 2018, [http://www.mtsp.gov.mk/avgust-2018-ns\\_article-mladite-uspeshno-se-vrabotuvaat-operativniot-plan-se-realizirashe-za-shest-mesece-so-budzet-dvojno-p-nspk](http://www.mtsp.gov.mk/avgust-2018-ns_article-mladite-uspeshno-se-vrabotuvaat-operativniot-plan-se-realizirashe-za-shest-mesece-so-budzet-dvojno-p-nspk).

<sup>46</sup> Министерство за труд и социјална политика, „Ревидиран оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2018 година,“ Октомври 2018, <https://bit.ly/2SH2FP2>.

<sup>47</sup> Министерство за финансии, „Програма на економски реформи 2018-2020 година.“





Во Програмата на Владата во делот на **Поддршка за младите** се предвидува и нова политика за стипендирање на студенти преку комбинирање на државни стипендии и поттикнување на фискални олеснувања за фирмите кои ќе одвојуваат процент од добивката за стипендирање.<sup>48</sup>

Еден од приоритетите на Програмата на економски реформи 2018-2020<sup>49</sup> е: зголемување на опфатот и покриеноста на активните мерки на долгорочно невработените лица, младите и ниско квалификуваните. Програмата исто така потенцира дека во насока на зголемување на опфатот и покриеноста со активни мерки, во 2017 година биле направени измени и дополнувања на Оперативниот план и биле обезбедени дополнителни 2 милиона евра за финансирање активни програми и мерки за вработување за 2017 година. Дополнителните средства биле искористени претежно за активни мерки за поддршка на вработувањето на младите лица на возраст до 29 години.

Еден од предизвиците во областа на младинското вработување е недостатокот на

„Младите во Македонија имаат идеи, но бидејќи нема континуитет на мерките за поддршка на отварање на нови бизниси преку целата година, младите се демотивираат и немаат желба, а ни средства, да започнат свој бизнис. Главната поента на мерките е да се обезбеди низ целата година младите да имаат можност да осигурат поддршка од државата за започнување на свој бизнис. Не смееме да ги ограничимо младите во овој аспект.“ - Интервју 3, младински претставник

поврзаност меѓу потребите на пазарот на труд со вештините на младите кои бараат работа. Не постои единствен систем во кој се интегрираат сите податоци од институциите, организациите на работодавачи, стопанските комори, локалната самоуправа и други чинители кои продуцираат статистики и спроведуваат истражувања од областа на пазарот на трудот.<sup>50</sup> Иако во горенаведената програмата се наведува дека од октомври 2015 се прават напори за да се развие Опсерваторијата на вештини, која, покрај другото, би требало да нуди информации за вештините за вработување на младите за одредени струки, очекуваното време на чекање

работа и нивото на примања според образовниот профил, истата не е функционална.

Според младинските претставници, дополнителен проблем е квалитетот на кадар кој се создава во процесот на високо образование. *„Македонија има потреба од квалитетен високообразован кадар, но прашањето е дали тој кадар се создава. Нашите високообразовни институции не креират квалитетен високообразован кадар за потребите на македонскиот пазар на труд“, забележуваат дел од младинските претставници.*<sup>51</sup> Во истата насока, нашите испитаници укажаа дека *„јазот помеѓу образовниот систем и потребите на пазарот на труд е голем. Образовниот систем не е прилагоден да ги развива да бидат соодветно позиционирани на*

<sup>48</sup> Влада на РМ, “Програма за работа на Владата 2017 - 2020.”

<sup>49</sup> Министерство за финансии, “Програма на економски реформи 2018-2020 година.”

<sup>50</sup> Ibid.

<sup>51</sup> Интервју 1, младински претставник

пазарот на труд“.<sup>52</sup>

Програмата на економски реформи 2018-2020 споменува две пилот програми и тоа: 5.2 Обука за задоволување на локалните потреби од квалификувана работа сила и 5.3 Центар за стручна обука каде што се очекува во првата фаза да бидат опфатени 80 млади невработени лица до 29 години, од кои најмалку 50% се очекува да бидат вработени кај работодавачите што се изјасниле дека имаат потреба од квалификувана и стручна работна сила. Овие активности се предвидени да се спроведуваат во соработка со Агенција за вработување на Република Северна Македонија (АВРСМ).

Во оваа смисла, иако големиот број на мерките се насочени кон поддршка на младите невработени лица да се стекнат со работно искуство, еден од најголемите предизвици е поврзување на потребите на пазарот на трудот со вештините на понудената работна сила. Овој предизвик би можел да се надмине со Опсерваторијата на вештини<sup>53</sup> со тоа што би им се нуделе конкретни информации на младите за тоа кои вештини недостасуваат на пазарот на трудот, со што би се намалил јазот помеѓу образовниот систем и потребите на пазарот на труд.

Во оперативниот План за вработување за 2019, дополнително се планирани 1,1 милијарда денари кои се фокусираат на преквалификација и доедукација, а мерките се развиени според локалните потреби.<sup>54</sup>

Иако речиси една третина од активните мерки за вработување се однесуваат на младите, според програмата за економски реформи, тие се малку употребувани од работодавачите. „Овие мерки постојат веќе неколку години и до сега би требало да дадат резултат. Дополнително, претставува доказ дека самото постоење на мерките не гарантира и нивно доследно применување, било од страна на создавачот и донесувачот на тие мерки или од оние на кои овие мерки им се наменети.“<sup>55</sup>

Младинските организации потенцираат дека клучниот проблем на неефективноста на мерките е тоа што не се прилагодени за потребите на младите и не се иновативни, а воедно не се прилагодени и кон пазарот на труд.<sup>56</sup> Потребно е да се воспостави систем за мониторинг и евалуација на резултатите, бидејќи на тој начин ќе добиеме реална слика за ефектите на мерките.<sup>57</sup>

## Мерки насочени кон развивање на претприемништвото како посебна гранка

Во делот на **Поддршка на претпријатија**, со цел развивање на претприемништвото, Владата ќе овозможи отварање на деловни старт-ап центри во сите поголеми општини, каде ќе биде обезбеден деловен простор за повеќе новоосновани компании, заедно со инфраструктура и заеднички служби (одржување, архива, сметководство и сл.) кои ќе бидат бесплатни за учесниците во центарот. Во оваа насока, Министерството за труд и социјална политика во својот *Ревидиран оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на*

<sup>52</sup> Интервју 3, младински претставник


<sup>53</sup> Министерство за образование, „Опсерваторија за вештини за поголема компатибилност на образовниот систем со пазарот на труд,“ јануари 2016, <http://www.mon.gov.mk/index.php/2014-07-23-14-03-24/vesti-i-nastani/1027-obrazoven-sistem>

<sup>54</sup> Министерство за труд и социјална политика, „Рекордни 1,1 милијарда денари за новиот план за вработување во 2019 година,“ ноември 2018, [http://www.mtsp.gov.mk/pocetna-ns\\_article-rekordni-1-1-milijarda-denari-za-noviot-plan-za-vrabotuvanje-vo-2019-godina.nspix](http://www.mtsp.gov.mk/pocetna-ns_article-rekordni-1-1-milijarda-denari-za-noviot-plan-za-vrabotuvanje-vo-2019-godina.nspix).

<sup>55</sup> Интервју 2, младински претставник

<sup>56</sup> Прашалник 1, младински претставник

<sup>57</sup> Прашалник 4, младински претставник



пазарот на трудот за 2018 година<sup>58</sup> како мерка ја предвидува **Поддршката за самовработување (претприемништво)**. Корисници на оваа мерка можат да бидат невработени млади лица до 29-годишна возраст, невработени инвалидни лица и невработени лица. Во 2017 година оваа мерка ја искористиле 347 млади лица до 29-годишна возраст додека 157 млади лица до 29 годишна возраст (од кои 62 жени), регистрирале старт-ап бизниси за млади додека обука за основање на старт-ап посетиле 247 лица.<sup>59</sup> Исто така, младите можат да бидат корисници и на мерката **субвенционирање за плати** која има за цел поддршка за вработување на невработени лица кои потешко се вклучуваат на пазарот на трудот. Преку оваа мерка, во 2017 година биле вработени 300 млади лица (од кои 125 се жени).<sup>60</sup> Други мерки предвидени во овој оперативен план се: поддршка во креирање на нови работни места во микро, мали и средни претпријатија; социјални претпријатија и граѓански организации; практиканство и обуки „Подготовка за вработување и за работа“. Иако постојат мерки насочени кон младите за да се креира претприемнички дух и да се поттикне самовработувањето, се случува овие мерки да завршат на половината на годината, бидејќи „тој одделен буџет или не е доволен за потребите на одржување на овие мерки или тие не се дизајнирани како што треба според потребите на младите. Обесхрабрувачки е фактот дека повеќето мерки се водат според методот „прв дојден, прв услужен“, каде не се рангира квалитетот на апликантите.“<sup>61</sup>

Во институционалната рамка треба да се предвидат мерки за креирање на центри за обука, тренинг центри, како и центри за кариерно советување кои ќе бидат насочени кон креирање на стручни способности на младите. Овие центри за кариерно советување ќе овозможат правилно насочување на младите каде да го продолжат средното или високото образование, за да се насочат и во својата кариера и така да се создадат соодветни кадри за потребите на пазарот на труд. Институционалната рамка истотака може да предвиди субвенции за оспособување на работодавачите за вработување на млади луѓе. Комбинирајќи ги мерките на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија, создавањето совети за кариерно советување на локално ниво и овозможувањето субвенции за работодавците кои ќе вработат млади, ќе се оформи систем на давање вештини и искористување на капацитетот на младите.<sup>62</sup>

## Одлив на мозоци

Република Северна Македонија во последната декада се соочува со голем на одлив на мозоци како последица на економските, политичките и општествените случувања во земјата.

---

<sup>58</sup> Ibid.

<sup>59</sup> Агенција за вработување на Република Македонија, “Годишен извештај за 2017 година” (Скопје: Агенција за вработување на Република Македонија, 2018),

<http://www.avrm.gov.mk/content/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B8/%D0%98%D0%B7%D0%B2%D0%B5%D1%88%D1%82%D0%B0%D1%98%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%90%D0%92%D0%A0%D0%9C%202017.pdf>.

<sup>60</sup> Ibid.

<sup>61</sup> Интервју 3, младински претставник

<sup>62</sup> Интервју 3, младински претставник

Според податоците на Светска банка, 29% од високо образованите луѓе од Република Северна Македонија, живеат или работат во странство.<sup>63</sup>

Оваа ситуација би можела да биде полезна доколку младите по завршувањето на нивното образование, обука или краток престој, се вратат и продолжат да ја градат нивната кариера или понатамошно обучување во Република Северна Македонија. Според „Студијата за младите во Република Македонија“ од 2013 година од Фондацијата Фридрих Еберт и Институтот за социолошки и политичко правни истражувања, 33% од младите кои сакаат да заминат, планираат засекогаш да останат таму.<sup>64</sup> Во оваа насока најсоодветен начин за справување со одливот на мозоци би било „креирање на околина и можности“ за да може да се овозможи средина за прилив на мозоци, а не нивен одлив.

Според податоците од Годишниот извештај на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија за 2017 година, од евидентираните 102394 невработени лица/активни баратели на работа, 20% се млади луѓе од 15 до 29 години,<sup>65</sup> додека Анкетата на работната сила на пазарот на труд спроведена од Заводот за статистика покажува дека стапката на невработеност за 2017 година кај категоријата млади од 15 до 19 години е 58%, кај категоријата млади од 20 до 24 е 44.6%, а кај категоријата млади од 25 до 29 е 33.9%.<sup>66</sup> Според податоците од Студијата за младите во Република Македонија од 2016, спроведена од Институтот за социолошки и политичко правни истражувања, може да се види дека 66% од младите сметаат дека тешко може да се вработат по завршувањето на образованието, а 40% сметаат дека за да се постигне успех во животот треба да се има поврзаност/учество или блискост со Владата.<sup>67</sup>

Според Годишниот извештај на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија за 2017 година, со завршено вишо и високо образование, невработени се 1655 граѓани, односно 13053.<sup>68</sup> Анкетата направена од страна на Институтот за стратешки истражувања и едукација, за документот „Воспоставување на критериуми за квалитет во општествените науки во функција на спречување на одливот на мозоци од Република Македонија“ покажува дека дури 69% од анкетираниите универзитетски професори, асистенти и истражувачи би ја напуштиле земјата, а 19,74% од испитаниците веќе земале конкретни мерки за вработување надвор од земјата. Во овој контекст, загрижувачки е фактот дека дури 53% од анкетираниите би прифатиле работа во странство која не одговара на нивните квалификации.<sup>69</sup> Ова покажува дека младите, но и лицата над 29 години, иако имаат завршено соодветно образование или имаат квалификација за одредена област посветиле доста време да го усовршуваат тоа што го работат, сепак би заминале и би работеле други професии за да стекнат квалитетен живот и економска стабилност. Но, за подобрувањето на пристапноста на младите до пазарот на трудот, образовниот систем треба да се усогласи кон потребите на

<sup>63</sup> World Bank Group, *Migration and Remittances Factbook 2016.*, Third edition (Washington, DC: World Bank, 2016),

<https://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1199807908806/4549025-1450455807487/Factbookpart1.pdf>.

<sup>64</sup> Марија Топузовска Латковиќ et al., *Студија за младите во Република Македонија 2013* (Скопје: Фондација Фридрих Еберт, канцеларија Скопје, 2013), <http://isppi.ukim.edu.mk/files/studija-mladi-13.pdf>.

<sup>65</sup> Агенција за вработување на Република Северна Македонија, “Годишен извештај за 2017 година.”


<sup>66</sup> Државен завод за статистика, “Статистички годишник на Република Македонија 2018: Пазар на трудот.”

<sup>67</sup> Марија Топузовска Латковиќ et al., *Студија за младите во Република Македонија 2016* (Скопје: Институт за социолошки и политичко-правни истражувања, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ - Скопје, 2016),

<http://isppi.ukim.edu.mk/images/980428Kvalitativna%20studija%20za%20mladi%20-%20verzija%20za%20pecatenje.pdf>.

<sup>68</sup> Агенција за вработување на Република Северна Македонија, “Годишен извештај за 2017 година.”

<sup>69</sup> Мишо Докмановиќ, “Воспоставување на критериуми за квалитет во општествените науки во функција на спречување на одливот на мозоци од Република Македонија” (Институт за стратешки истражувања и едукација [www.isie.org.mk](http://www.isie.org.mk), n.d.), <http://isie.org.mk/wp-content/uploads/2018/07/ISIE-studija-odliv-na-mozoci-MAK.pdf>.



пазарот на труд. Во оваа насока, 35,1% од младите мислат дека треба поврзување на образовните институции со потребите на економијата и јасно дефинирање на професиите, знаењата и вештините неопходни за брз развој на Република Македонија.<sup>70</sup>

Според истражувањето „Влијанието на етичката клима во јавните институции врз одливот на млади мозоци од Македонија“, изработено во рамките на проектот „Од младите за младите: перспективи за општествени предизвици“, издадено од Институтот за европска политика, како една од причините за одлив на мозоци од земјава и одлуките за иселување се наведува и етичката клима во јавните институции.<sup>71</sup> Според анкетата спроведена за потребите на истражувањето, 75% од испитаниците сметаат дека јавните службеници применуваат двојни стандарди кон граѓаните, а 64% од нив сметаат дека јавните службеници несоодветно се однесуваат кон граѓаните заради извесни стереотипи (облека, боја на кожа, јазик, итн). Понатаму, 74% од младите сметаат дека не можат да добијат соодветни услуги без да се „фатат врски“ во јавните институции, што доведува до растечки непотизам во општеството. Фактот дека 58% од анкетираниите се согласиле дека нивното искуство со услугите во јавната администрација влијаело тие да емигрираат од земјата, укажува дека реформите во јавната администрација се неопходни, затоа што и тие играат голема улога на младинското интегрирање во општеството.

Чекорите на Владата за справување со одливот на мозоци вклучуваат изготвување на стратегии и резолуции, меѓу кои е Резолуција за миграциска политика на Република Северна Македонија во периодот од 2009-2014 и за периодот 2015 – 2020 година, како и Национална Стратегија за вмрежување, соработка и намалување на одливот на високообразовни и стручни кадри 2013 – 2020, кои, во моментот на пишување на анализата беа недостапни во веб порталите на Владата, Министерството за образование и наука и Собранието на Република Северна Македонија. Податоците од Националната стратегија за вмрежување, соработка и намалување на одливот на високообразовни и стручни кадри 2013 – 2020 воочуваат дека „речиси 80% од студентите во завршните години на студии на техничките факултети (како најатрактивни за заминување во странство по завршувањето на студиите) размислуваат или планираат да заминат од земјата. Доколку не бидат преземени сеопфатни активности, ова ќе резултира со сериозно намалување на потенцијалот за економски и демографски развој и на долг рок ќе има сериозни негативни импликации за Република Македонија.“<sup>72</sup> Како можни решенија од оваа стратегија се наведуваат: инвестирање на нови производствени капацитети и научноистражувачка дејност; зголемување на платите; вклучување на поединците кои работат во странство во образовните, научните и деловните процеси во земјата; сериозни реформи во процесите на вработување и отстранување на влијанијата од роднинско – пријателска или политичка страна. Во Резолуцијата за миграциска политика за периодот 2015 – 2020 година, е

<sup>70</sup> Топузовска Латковиќ et al., *Студија за младите во Република Македонија 2016*.

<sup>71</sup> Деа Здравковска et al., „Од младите за младите: перспективи за општествени предизвици“ (Институт за европска политика, n.d.), <http://epi.org.mk/docs/Od%20mladite%20za%20mladite%20-%20perspektivi%20za%20opstestvenite%20predizvici.pdf>.

<sup>72</sup> Анета Додевска, „Егзодус: Секој трет образован ја напуштил Македонија,“ *prizma.mk*, ноември 4, 2016, <https://prizma.mk/egzodus-sekoj-tret-obrazovan-ja-napushtil-makedonija/>.

идентификуван проблемот со одливот на мозоци и намалувањето на интензитетот на емиграцијата, посебно на интелектуалната емиграција и е фокусиран на емиграцијата на медицинскиот и инженерскиот кадар.<sup>73</sup>

## 5. Општествено вклучување на младите во Република Северна Македонија

Младинските политики се интегрирани политики насочени кон младите, со младите и кои произлегуваат од потребите на младите луѓе во општеството. Целта на овие политики е подобрување на животните и општествените услови на младите, преку нивна директна вклученост при креирањето политики и мерки кои ги засегаат нив и нивниот живот. Во однос на политиките за регулирање на одливот на мозоци, учеството на младите е мошне важно. Преку донесувањето одлуки и градењето на јавни политики, особено на политики кои ќе ги сменат и подобруваат нивните стандарди и околности за поразвиен начин на живот, младите чувствуваат припадност кон општеството во кои живеат и стануваат политички свесни. Незаинтересираноста, невклучувањето на младите од страна на надлежните власти, ги прави младите да не се чувствуваат како припадници на своето општество и заедница, и во тој момент кога тие го немаат чувството на припадност бараат средина каде ќе бидат прифатени и ценети, што предизвикува да се иселат од земјата. Преку младинската работа младите можат да се професионализираат и да влијаат на идентификување на проблемите кои ги мачат, но и активно да работат на изнаоѓање решенија за истите. Младинската работа не претставува само краткотрајна активност, тука континуирано работење и градење на политики од страна на младите: од лоцирање на проблемот, осмислување потенцијални решенија, формално учество при донесувањето на одлуките, а некогаш и спроведување на тие политики.

Младинското учество подразбира различни форми на активности кои младите ги преземаат како: волонтерска работа (волонтерството се спомнува како приоритет во областа на социјален стандард во Стратегијата за млади на општина Кичево 2017-2022,<sup>74</sup> и како приоритет во Стратегијата за млади на општина Куманово 2014 – 2019)<sup>75</sup> учество во форми на неформално образование, врсничка едукација, учествување во работилници за донесување на одлуки и слично. На 20.03.2018 година, била одржана првата Владина седница целосно посветена на младинските политики,<sup>76</sup> со цел Владата да ја истакне својата заложба за градење на овозможувачки услови за младите во земјата. Во Точка 7 од записникот на оваа тематската седница, се заклучува формирање на работна група, со конечна цел носење план, програма и политика за воспоставување систем за младинска работа. Од овој процес произлегле повеќе работни групи, но скоро една година подоцна некои од работните групи не се функционални додека други завршиле со работа.<sup>77</sup> Според еден од младинските претставници, работните


<sup>73</sup> Докмановиќ, “Воспоставување на критериуми за квалитет во општествените науки во функција на спречување на одливот на мозоци од Република Македонија.”

<sup>74</sup> Сања Божовиќ et al., “Стратегија за млади на Општина Кичево 2017 - 2022” (Мисијата на ОБСЕ во Скопје, n.d.), <https://www.osce.org/mk/mission-to-skopje/367686?download=true>.

<sup>75</sup> Општина Куманово, “Општина Куманово: Стратегија За Млади 2014-2019,” ноември 2013, <http://kumanovo.gov.mk/wp-content/uploads/2018/03/%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D1%98%D0%B0-%D0%B7%D0%B0-%D0%BC%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%B8-2014-2019.pdf>.

<sup>76</sup> Национален младински совет на Македонија, “Младинските политики во центарот на вниманието на Владата,” n.d., <http://www.nms.org.mk/mk/mladinskiti-politiki-vo-centarot-na-vnimanieto-na-vladata/>.

<sup>77</sup> Интервју 1, младински претставник



групи за признавање на младинска работа, структурен дијалог и коменаџмент функционираше до одреден момент: „Кога станува збор за дефинирање на младинската работа, еден од предизвиците е дека учесниците имаа несогласувања околу тоа дали работниците треба да се именуваат како „младински работник“ или „работник за млади“. Делот за коменаџмент и структурен дијалог се преточи во друга работна група – за закон за младинско учество со оглед на тоа што членовите се скоро исти а се обработуваат слични теми. Оваа група е нефункционална. Во однос на поддршка и развивање на младинските форми на организирање, работната група е спора бидејќи статутите на универзитетите доцнат, а и во средношколските здруженија е нејасна ситуацијата. Дел од овие работи сепак сметам дека ќе бидат регулирани со законот за младинско учество и младинско организирање.“<sup>78</sup>

Како елемент на младинско учество и младински активизам претставува и волонтерската работа. Волонтерската работа е предвидена како приоритет во областа на социјален стандард во Стратегијата за млади на општина Кичево 2017-2022 и истотака е регулирана и со Законот за волонтерство. „Според наодите на Глобалниот индекс за младински развој (поддржан од Комонвелтот) за 2016 година Македонија, во споредба со другите категории, има најслаб резултат во категоријата за граѓанско учество, кој изнесува 0,495 од 1 како највисока оценка и со тоа го зазема 92 место во светот.“<sup>79</sup> Преку волонтирањето се стекнуваат искуства и вештини што подоцна можат да се применат на работното место. Понатаму, подготвеноста на младите за преземање на покомплексни задачи на работното место, со користење на вештините стекнати на овој начин, ќе придонесат кон стекнување на доверба од страна на работодавачот и со тоа зголемување на конкурентноста на младите на работното место. А вештините што се стекнуваат преку волонтирање вклучуваат: самодоверба, комуникациски вештини, одговорност, тимска работа и иновативност во работата. Според индексот, 26,5% од младите имаат волонтирано, а 76,1% не волонтирале никогаш.<sup>80</sup> Како причини за волонтирање на младите се стекнување на знаења, искуство и вештини (71%), стекнување пријателства и контакти (51%), лично задоволство (35%), предуслов за вработување (20%). Младите го гледаат волонтирањето (главно во граѓански организации) како начин на стекнување меки-вештини, од кои некои се клучот за идно вработување.<sup>81</sup>

Волонтерството треба да се гледа како позитивна активност, бидејќи преку волонтерство младите ќе бидат дел од различни граѓански организации, младински организации или општини и така директно ќе влијаат и ќе помогнат не само на надминување на проблеми или недостатоци туку ќе го користат нивното слободно време на квалитетен начин. Наодите укажуваат на тоа дека треба да се работи на областа на волонтерството, особено од страна на локалните власти, преку промовирање на волонтерството во нивните општински стратегии.

---

<sup>78</sup> Ibid.

<sup>79</sup> Александар Цеков, “Извештај за Индексот за младински развој во Македонија за 2018 година” (Коалиција на младински организации СЕГА, Прилеп, Октомври 2018), [https://www.imrm.mk/doc/publikacija\\_Index2018-web.pdf](https://www.imrm.mk/doc/publikacija_Index2018-web.pdf).

<sup>80</sup> Ibid.

<sup>81</sup> Sladjana Petkovic and Marijana Rodic, “Policy and Legislative Framework for Youth Participation in the Balkans” (European Association for Local Democracy – ALDA, декември 2015), [http://www.aldaeurope.eu/public/publications/141-Balkan\\_Platform\\_Comparative\\_Study.pdf](http://www.aldaeurope.eu/public/publications/141-Balkan_Platform_Comparative_Study.pdf).

Еден од најважните елементи во младинското учество е младите да бидат политички свесни за одлуките што треба да ги донесат, но и да имаат механизам како да влијаат на процедурите. Младинските политики и донесувањето на одлуки треба да започнат од локално ниво, во потесните заедници, каде најпрво младите ќе можат да влијаат на подобрување на средината во која што живеат и да придонесуваат кон едукација и врсничка едукација. Ова е исклучително важно во руралните места, каде што треба да се подигне свеста, но и да се информираат младите за можностите и важноста на ваквите иницијативи. Кога се работи за младите од средините со помалку можности, тешкотиите со кои се соочуваат младите се недостиг на можности за учество, низок квалитет на јавни услуги и ограничени економски можности.<sup>82</sup> Нашите испитаници укажуваат дека „на локално ниво забележливо е дека освен форма на организирање на младите во средните училишта преку училишните заедници, други форми речиси и да не постојат или пак не се активни.“<sup>83</sup>

Информираноста и свесноста на младите игра голема улога во процесот на донесување одлуки на централно ниво, бидејќи во тој момент ако младите веќе имаат искуство од своите локални заедници и ако веќе се информирани, тие ќе имаат поголемо влијание врз централната власт. Еден од начините со кои може да се зголеми моќта на младите во нивните општини е креирање на младински локални совети. Младинскиот совет се разликува од другите младински организации или форми на здружување поради неговата претставничка компонента. За младинските совети важи претпоставката дека тие имаат мандат или легитимитет да ги претставуваат младите во локалната заедница, кои како група делат заеднички карактеристики и интереси.<sup>84</sup>

Во Република Северна Македонија во моментот, 90% од младите својот младински активизам го почнуваат во политичките партии односно нивните подмладоци, што во суштина претставува и начин за нивно идно вработување. Имено, 175 000 млади<sup>85</sup> се членови на политичките подмладоци и се активни во политичките партии. Според Извештајот за 2018 година на Индексот за младински развој во Македонија<sup>86</sup>, од регионот на Република Северна Македонија најмногу членови во политичките партии има во пелагонискиот регион, а потоа следува вардарскиот со 22%, каде што вардарскиот регион има и најголем процент на млади кои се активни и се ангажирани за време на политички кампањи, односно 22,6%; источниот регион со 21,8% а најмалку членови на политички партии има во североисточниот регион каде само 11% од младите членуваат во политички партии. Како доминантни причини за кои младите го започнуваат својот младински активизам како дел од политички подмладок се: потенцијал за заработка (52%), желба за промени (33%) и лично задоволство (28%).<sup>87</sup> Дополнително, податоците од анкетата спроведена од Центарот за истражување и креирање на политики со млади од 15 до 29 години, покажуваат дека 91.6% од младите сметаат дека не се вклучени во процесите на донесување одлуки кои што ги засегаат. Овој податок ја изразува потребата од вклучување на младите во процесите на донесување на одлуки, како и

<sup>82</sup> Здружение Лидери за едукација, активизам и развој, “Од исклучени кон носители на промени: Младите Во Радовиш и Пробиштип, активни за подобар живот,” 2018, <https://goo.gl/YbJqgp>

<sup>83</sup> Ibid.

<sup>84</sup> Бранкица Георгиевска et al., “Развој На Локални Младински Совети: Младите Одлучуваат” (Младински образовен форум, 2015), [https://issuu.com/youtheducationalforum/docs/mof\\_youth\\_decides](https://issuu.com/youtheducationalforum/docs/mof_youth_decides).

<sup>85</sup> Изјава на учесник на Конференција „Младинско учество како катализатор на европската иднина на РМ“, одржана на 06.12.2018 во ЕУ Инфоцентарот во Скопје, организирана од Млади Инфо

<sup>86</sup> Цекон, “Извештај за Индексот за младински развој во Македонија за 2018 година.”

<sup>87</sup> Petkovic and Rodic, “Policy and Legislative Framework for Youth Participation in the Balkans.”





нивната негативна перцепција во однос на фактичката ситуација во моментот.<sup>88</sup>

Индексот на младинско учество<sup>89</sup> исто така го потврдува претходно елаборираното. Овој индекс анализира три области и тоа политичка, економска и социјална област. Во економската област е прикажано дека 39,2% од младинска невработеност е најголема во регионот и 28,9% стапка на невработеност, а истотака Северна Македонија има најголема NEET стапка во регионот, 31,3%. Во социјалната област, најголемиот проблем е прибирање и наоѓање на информации за младите, особено за организациите, бидејќи не се води доволно грижа од страна на институциите за информации околу младите. Овој индекс служи за споредба на некои параметри со други земји. Може да се забележи дека во Република Северна Македонија, но и во регионот, младите имаат од 9 до 10 пати помало младинско учествово споредба со целните вредности кои се утврдени на ниво на ЕУ според Европската Агенда 2020 на Советот на Европа.

## 6. Вклучување на младите на локално ниво

Општините и месните заедници претставуваат најблиско ниво на државно управување со младите. Тие се првата точка на која младите можат да се обратат за нивните проблеми и токму затоа општините и месните заедници треба да имаат повеќе информации за потребите на младите и да им пружат помош и истовремено и да ги искористат капацитетите на младите за подобрување на квалитетот на животот во општините.

Што се однесува до задоволството на младите од општините и нивните активности, просекот од 2,85 кажува дека тие се средно задоволни од квалитетот на животот и како општински недостатоци младите ги набројуваат: загаденоста на воздухот и животната средина, лошата инфраструктура, недоволно културни манифестации, недоволно финансии и немање на соодветни можности за вработување.<sup>90</sup> Младинските совети постојат во неколку градови во Република Северна Македонија, и тоа во Скопје, Куманово, Струмица, Неготино, Кавадарци, Штип, Битола, Прилеп, Охрид, Ресен, Радовиш, Винаца, Кратово и Пробиштип. Со проверување на онлајн пристапноста на младинските совети, утврдено е дека повеќето младински совети немаат сопствени веб-страници (најдена е веб-страница за младинскиот совет на општина Битола)<sup>91</sup> или некои имаат само Facebook страна (општина Куманово), а активностите на младинските совети, во повеќето ситуации не се ажурирани од годините кога почнале со работа, или се ажурираат во новостите на општинските веб-страници и локалните медиуми.

Целта на младинските совети е тие да бидат лесно пристапни до сите млади од сите

<sup>88</sup> Центар за истражување и креирање политики (ЦИКП), “Европската интеграција и младинската мобилност: Како од одлив до прилив на кадар?”

<sup>89</sup> Војана Jevtović, ed., “Youth Participation Index 2017 - Monitoring Report of Political, Social and Economic Participation of Youth 2017” (Ana and Vlade Divac Foundation, 2018).

<sup>90</sup> Цеков, “Извештај за Индексот за младински развој во Македонија за 2018 година.”

<sup>91</sup> <http://sovetnamladibitola.mk/aktivnosti/> - Веб страницата околу активностите на советот на млади на општина Битола не е ажурирана од 2016 година, другите активности се прикажуваат во веб страницата на општината.

општини со цел да се воспостави соработка и размена на информации за тоа какви активности поточно прават локалните совети, со што може да се видат потребите на младите во различни региони. Најефективно би било да им се обезбеди на младинските совети да имаат сопствени веб-страни, кои би биле водени од самите членови, при што би имало еден централизиран портал од каде ќе може да се следат активностите на советите. Оваа препорака исто така е дадена и во документот за јавна политика од проектот

„Земајќи предвид дека локалните самоуправи се први одговорни за вработување на нивните жители, мерки за тоа не може да се најде никаде во програмите на локалните самоуправи. Треба да се адресира прашањето колку локалните самоуправи се свесни дека се одговорни за вработување на младите“ - Интервју 3, младински претставник

„Поддршка на демократијата во мултиетничка Македонија – Младински активизам за мултикултурна демократија“<sup>92</sup>. Според документот, каде се истражувани состојбите во 4 општини во Македонија, (Центар, Струмица, Тетово и Битола) се посочува дека „главниот проблем е недостигот на обучен кадар што ќе работи професионално со младите“, односно во рамките на локалната самоуправа не постојат одделенија за работа со млади.

Исто така постои „ситуација каде што членството на советите на млади не ја знае својата улога и не презема иницијатива за поттикнување и за решавање на прашањата на младите, туку единствено постои како институционална структура. Таа ситуација предизвикува недоверба кај младите и сомнеж во работата на советите на млади за кои постојат сомневања дека се формирани за задоволување на потребите на политичките партии и дека своите активности ги креираат во согласност со партијата која ја претставуваат и во која членуваат. Многу често овие совети на млади предизвикуваат и недоверба и кај самите совети на општините од кои се создадени. Членовите немаат доволен капацитет да лобираат кај самите локални власти и да се застапуваат за младинските политики и ова резултира со многу мали буџети што општините ги одвојуваат за младите, а посебно за работата на локалните младински совети.“<sup>93</sup> Друг аспект на локалните младински совети е и тоа што овие совети постојат само про форма, и не поседуваат опремен простор каде што младите би ги спроведувале своите активности, а пример за ова е младинскиот совет на општина Пробиштип,<sup>94</sup> но и во скопска општина каде истотака, според информациите добиени од еден испитаник од интервјуата, советот на млади не бил независен. Исто така, треба да се спомне и тоа дека и самите општини имаат дефицит на кадар кој ќе работи на младински политики или младинско вклучување. Дел од јавната администрација има недоволно познавање на усогласеноста на европската со националната легислатива и нивната примена во областа на младински политики, или пак, на младински политики работат вработени од одделението за локален економски развој (ЛЕР),<sup>95</sup> што не претставува соодветно решение.


Некои од општините сметаат дека за недоволната вклученост во локалниот развој, имаат вина и самите млади. Поконкретно, претставници од скопска општина посочија дека еден од проблемите е незаинтересираноста на младите: „Политиките за млади беа проектирани да бидат успешни, но зависи од заинтересираноста на младите колку они сакат свои идеи да ги

<sup>92</sup> Марија Мерковска et al., “Креирање на младински политики преку локални совети на млади,” ноември 2017, <http://progres.org.mk/files/publications/Mladinski%20sovet.pdf>.

<sup>93</sup> Ibid., страна 7

<sup>94</sup> Фондација за Претприемачки сервис за млади and Фондација „Евро Центар“, “Истражување за состојбата на младите на локално ниво и ефективност на дијалогот помеѓу општините и граѓанските организации,” мај 2016. стр. 31

<sup>95</sup> Ibid.



реализираат, и да учествуваат во работата на општината. Општината има донесено и Локална младинска стратегија, и младите треба да постапуваат согласно таа стратегија, меѓутоа не покажаа заинтересираност од нивна страна. Оваа стратегија е донесена во 2015 година<sup>96</sup>. Несомнено е дека постои политичка волја кај дел од општините за спроведување на проекти со младите и со невладините организации. Дел од општините имаат локален младински совет чии членови се одбираат преку јавен повик и програма за невладини организации преку која се спроведуваат различни проекти и активности. Во исто време овие активности не се одржливи, немаат континуитет и се имплементираат ад хок.

Во поглед на акцелераторите за мали бизниси пак, младинските организации потенцираат дека за жал младите не се доволно информирани и не ни знаат за постоењето на акцелераторите, но и развојот на самите акцелератори е многу мал за да придонесе во целиот систем на развојот на бизнисите. Од друга страна, велат, дека акцелераторите до сега не понудиле атрактивни програми и прифатливи цени за младите за да ги користат нивните услуги. Акцелераторите би требале да имаат повеќе поддршка и од локалната власт и од бизнис секторот.<sup>97</sup> Дополнително, општинските претставници сметаат дека младите се соочуваат со многу тешкотии во државата од финансиска природа и дека недостатокот на финансиска поддршка исто така влијае кон тоа младите да се ориентирани кон излез од земјата и дека ова исто така претставува проблем во смисла на нивно ангажирање и чувство на локална припадност.

Во рурална општина која учествуваше во истражувањето пак, младите земаат иницијативи за еколошки активности за подобрување на состојбата на нивната животна средина: *„Во рамки на општината, 2-3 невладини организации заедно со иницијатива на младите, имале акции за собирање на пластика и рециклирање на истата. Исто така, младите имаа иницијатива да цртат знаци на патитата низ општината за да има помош во сообраќајот“*.<sup>98</sup> Друга скопска општина има соработка со Агенцијата за млади и спорт за спроведување на проект, се уште во фаза на „идеја“, за создавање позитивни зависности – како зависност од уметност, спорт, здрав начин на живот. Оваа идеја треба да се преточиво програма, со поддршка на Министерството за труд и социјална политика.<sup>99</sup>

„Само половина од општините практикуваат партиципативен начин на креирање политики во кои што се вклучени младите и младинските организации, од кои најмногу општини што практикуваат партиципативен начин на креирање политики има во вардарскиот регион, а најмалку во југоисточниот регион.“<sup>100</sup> Според анкетата спроведена во рамки на регионалното истражување „Рамка на политики и закони за младинско учество на Балканот“ во кое е вклучена и Република Македонија, како бариери за активно учество на младите се набројуваат: недостатокот на доверба во државата и можноста за промени е на прво место, потоа недостатокот на слободно време, недостатокот на информации и недостатокот на

<sup>96</sup> Интервју 7, претставник од општина

<sup>97</sup> Прашалник 1, младински претставник; Прашалник 2, младински претставник; Прашалник 3, младински претставник;

<sup>98</sup> Интервју 8, Претставник од општина

<sup>99</sup> Интервју 6, Претставник од општина

<sup>100</sup> Цеков, “Извештај за Индексот за младински развој во Македонија за 2018 година.”

интерес, волја и мотивација. Според испитаните млади во рамки на истражувањето, дури 64% мислат дека локалните заедници (или државата) немаат услови за вклучување на младите во процесите на донесување на одлуки.<sup>101</sup>

---

<sup>101</sup> Petkovic and Rodic, "Policy and Legislative Framework for Youth Participation in the Balkans."

## 7. Заклучоци и препораки

### Младинска вработеност: општи препораки

<b>1</b>	Треба да се воспостави еден систем во кој се интегрираат сите податоци од областа на пазарот на трудот и тоа од институции, организации на работодавачи, стопански комори, локална самоуправа и други чинители кои продуцираат статистики и спроведуваат истражувања од областа на пазарот на трудот. Во оваа смисла би било позитивно доколку се истражи концептот и намената на Опсерваторијата на вештини со цел таа да може соодветно да ја врши оваа улога.
<b>2</b>	Голем е бројот на младите кои не можат да најдат соодветно работно место кое ќе овозможи да можат да го следат и редовниот тек на нивните студии. Оттаму, за време на студирањето голем број од младите се фокусираат само на теоретскиот дел од наставата и немаат можност да почнат да ги применуваат знаењата во пракса. Со Законот за практиканство и други подзаконски акти, потребно е да се испитаат сите можности за соработка со универзитетите со цел да се обезбеди поголем простор и флексибилност за стекнување на искуство и вештини за време на студирањето. Дополнително, потребно е да се воведи и платено практиканство како задолжително за средните стручни образовни институции.
<b>3</b>	Неопходно е промовирање и унапредување на системите и понудата за програми од неформалното образование и доживотно учење, со цел да се одговори на недостатокот на технички вештини и искуство кои се стекнуваат и надвор од формалното образование а се неопходни за бизнис секторот. Информациите за овие програми треба да бидат достапни во средните училишта и да продолжат да бидат промовирани за време на студиите.
<b>4</b>	Мерките кои се насочени кон младинско вработување и градење на вештини како младинската гаранција треба да се донесуваат во соработка со младинските организации. За влијанието на овие мерки треба да се прави анализа однапред, додека нивниот ефект треба да биде следен на годишно ниво. Потребно е да се изнајдат модели преку кои младите ќе се стекнат со практични искуства и ќе го применат знаењето кое го добиваат преку обуки и тренинзи.
<b>5</b>	Мерките кои се насочени кон зајакнување на вештините на младите и намалување на невработеноста треба да бидат достапни за сите млади. Во таа смисла треба да се анализира и проценува достапноста на мерките и информираноста на младите за истите, особено што се однесува до младите од руралните средини и ранливите категории на млади лица. Дополнително, треба да се развијат стратегии за комуникација со родителите/децата од рана школска возраст, фокусирани на тоа дека професиите кои подразбираат средна стручна спрема овозможуваат добра заработка и не се срамни.
<b>6</b>	Потребно е да се креираат мерки за поттикнување на претприемништво кај младите кои ќе содржат и сигурносна мрежа со цел да се охрабрат младите да се впуштат во претприемништво или бизнис. Младите треба да се информираат дека со мерките за самовработување имаат право на задолжителни обуки за претприемништво како и менторска поддршка од бизнис заедницата, додека Агенцијата за поддршка на претприемништвото на РСМ би требало да има каталог на професионални тренери од кои апликантот може да избере. Сепак функционалноста на оваа Агенција треба дополнително да се истражи и да се зајакне нејзината улога за да може

	да ја извршува својата цел. Дополнително, потребно е сеопфатно информирање на младите за можностите кои ги нудат институциите во Република Северна Македонија особено Фондот за иновации и технолошки развој.
<b>7</b>	Во институционалната рамка треба да се предвидат мерки за креирање на центри за обука, тренинг центри, центри за кариерно советување кои ќе бидат насочени кон креирање на стручни способности на младите.

## Општествено економска вклученост и младинска вработеност

<b>1</b>	Голем дел од младите сметаат дека единствен начин за општествено вклучување е преку политичките партии со цел понатаму да бидат вработени. Потребно е зголемување на довербата кај младите во институциите и вработувањето на основа на заслуги, како и информирање за начините на кои можат да влијаат врз политичките процеси без директно да бидат вклучени во политички партии, како учеството во разни проекти и програми на локално и национално ниво и во неформални групи за застапување.
<b>2</b>	Граѓанските организации треба активно да учествуваат во охрабрување на младите да се вклучат во општествените текови со тоа што ќе организираат бесплатни обуки, трибини и дебати за зајакнување на вештините на младите. Дополнително, потребно е да се анализираат резултатите од тие обуки и да не се сведат на еднократни акции. Модел кој ќе поттикнува младинско вработување, во комбинација на тренинзи, но и практично искуство „од прва рака“ би можел да даде подолгорочни и систематски резултати, да вклучува повеќе релевантни чинители и да поттикне вработливост на младите и нивно општествено-економско вклучување.
<b>3</b>	Потребно е сеопфатно вклучување на младинските организации и младите во процесот на донесување на законите и стратегиите кои се однесуваат на младите. Начинот на селекција на организации кои ќе бидат вклучени во донесување овие политики и мерки треба да биде јавен додека во иднина треба да се објавуваат јавни повици за учество во овие процеси. Критериумите за пријавување треба да бидат утврдени во повиците додека образложенијата за селекција исто така треба да се објават.
<b>4</b>	76,1 % од младите не волонтирале никогаш. Работодавачите треба да се стимулираат со конкретни мерки да обезбедуваат можности за волонтирање. Дополнително, работодавачите при започнување на волонтерството треба да развијат конкретни програми за волонтерите при што исто така ќе се работи и на вештини како самодоверба, одговорност, тимска работа и иновативност. Работодавачите, дополнително, би требало да го земаат предвид волонтерското искуство на кандидатите при аплицирањето за работа и да ги уважуваат кандидатите кои демонстрирале општествена одговорност кон заедниците во кои живеат.
<b>5</b>	Училиштата/факултетите треба да ги информираат младите за можностите за волонтирање во земјата, но и да креираат иницијативи за волонтирање како вон-училшни активности кои младите ќе можат да ги вклучат како дел од своето искуство.
<b>6</b>	Младите кои доаѓаат од рурални средини или од ранливи категории имаат уште помалку можности за волонтирање. Потребно е создавање на услови и квоти кои ќе ги таргетираат токму овие категории на млади.

<b>7</b>	Зголемената информираност на младите за потребата од нивното учество во општеството како и елаборирање на важноста на нивната улога може да влијае на зголемување на заинтересираноста кај младите. За оваа цел е потребно е развивање на активности, односно спроведување на кампањи, дебати, работни групи кои ќе им доловат на младите како општествените одлуки влијаат врз нивните животи.
----------	---

## Локален развој и младинска вработеност

<b>1</b>	Младинските совети во сите општини треба да се активираат на начин на кој ќе бидат отворени за младите од општината, каде што и оние кои не се дел од советите ќе имаат можност да ги презентираат своите идеи. Одлуките кои ќе се донесуваат на овие совети треба да бидат соодветно дискутирани и искомунцирани со младите во општината.
<b>2</b>	Потребна е поддршка од страна на општините за организирање, мобилизирање и вклучување на младите во општините во развојот на условите во самата општина. Оваа поддршка не треба да биде насочена само кон младинските организации туку и кон младите кои не се дел од формални структури.
<b>3</b>	Сите општини треба да донесуваат сеопфатни стратегии за млади кои ќе бидат остварливи и чии резултати ќе се мерат и за кои ќе се известува на годишно ниво. Во дефинирање на стратегиите потребно е да се вклучуваат младите и младинските организации, но и локалните чинители и бизнисите.
<b>4</b>	Општините треба да остварат постојана соработка со институциите и телата на централно ниво (АВРМ, АМС, Фонд за иновации и технолошки развој) преку кои можат да обезбедат можности за развивање на вештините на младите кои ќе се имплементираат на локално ниво.
<b>5</b>	Потребно е да се зајакне чувството на припадност кон локалната заедница кај младите. Ова може да се постигне преку моделот на младински банки со тоа што тие директно би се вклучиле во градење на условите во општината како и услугите кои таа ги нуди.
<b>6</b>	Поддржување на модели, како моделот на младински банки кој се спроведува во 25 земји во светот, а се воведува и во Македонија преку Мрежата на младински банки - Македонија, ќе овозможи градење и зајакнување на животни вештини кај младите кои овозможуваат вработливост.
<b>7</b>	Потребно е поврзување на општините со цел разменување на најдобри практики со кои може да придонесат кон подобрување на вклучувањето на младите во општината. Ова може да се постигне и преку моделот на младински банки со тоа што младите од општините и претставниците од различните општини можат да ги споделуваат различните проекти кои ги спровеле како и начинот на кој го постигнале тоа.

## Студија на случај: Концептот и идејата за младински банки

Во октомври 2017 година, Асоцијацијата за едукација Младиинфо Интернационал во соработка со неколку граѓански организации со поддршка на Проектот за УСАИД за граѓанско учество, започна проект наречен Мрежа на младински банки – Македонија (ММБМ). ММБМ во моментов брои 13 младински граѓански организации и работи на воведување на моделот на младински банки во земјава со цел да помогне во стимулирање на младинско вработување и да ги активира младите, особено на локално ниво. Моделот на младински банки предвидува создавање на фондови за млади на ниво на општините, кои ќе се полнат со општински средства, како и со средства обезбедени од граѓанските организации во соработка со бизнис заедницата или преку проекти од донатори.

Преку фондовите ќе се **поддржат проекти/локални граѓански акции од неформални групи млади или поединци** кои ќе имаат за цел да придонесат за **унапредување на животот во локалната заедница**. Преку овој модел, младите директно се вклучуваат во процесите и прашањата што ги засегаат, работејќи на стекнување вештини за вработување (пишување проекти, одлучување,

„Со помош на мрежата на младински банки Македонија, би сакала младите да можат да ја подобрат својата самодоверба а мрежата како таква да им овозможи лидерски вештини и да ги поттикне младите да дејствуваат за своите заедници како активни граѓани.“ – изјава на младински претставник.

работа со буџет, работа со медиуми, претприемнички вештини), но и на животните вештини (работа во тим, препознавање на проблем, емпатија, солидарност, креативност). Општините од друга страна, добиваат активни млади кои работат на унапредување на заедницата во која живеат, како и подобрен квалитет на живот во самата заедница. Мозаик фондација<sup>102</sup> веќе 9-та година успешно го спроведува овој модел во Босна и Херцеговина, а истиот постои и во 20 други земји од светот. Франшизата за моделот Младиинфо ја има од Интернационалната мрежа на младински

банки.<sup>103</sup>

Концептот и идејата за младински банки доаѓа од Северна Ирска, од раните 90-ти години од минатиот век по долгогодишните конфликти помеѓу протестантите и католиците. Оттука, со цел прекинување на конфликтите, се доаѓа на идеја младите да бидат главни актери во процесот на помирување и соработка, преку поддршката на малите локални иницијативи во мултиетнички средини.

Моделот е презентираан во Балканскиот регион преку Агенција за развој и Фондација за развој на заедниците од Република Ирска. Еден од позитивните примери во регионот каде се спроведува овој модел е Босна и Херцеговина (БиХ) каде го спроведува Фондацијата Мозаик. Младинските банки во БиХ се вклучени во програмите и стратегиите на општините јасно е дефиниран и нивниот буџет во рамки на општините. Исто така, моделот на младинските банки е вклучен и во документите за младинска политика. *„Идејата ни беше да поставиме оддржлив модел во локалните заедници во соработка со партнерите од општините и градовите, како и*

<sup>102</sup><http://mozaik.ba/>

<sup>103</sup><https://www.youthbankinternational.org/>



„Во регионот, најуспешни младински банки се во Босна и Херцеговина. Моделот на младински банки е потребен во земјите како Македонија и Босна и Херцеговина, каде треба да се подигне младинската свест за општествените проблеми.“ – Интервју 2, младински претставник.

младите луѓе кои ќе имаат главна улога за водење на програма за создавање грантови.<sup>104</sup>

Во Република Северна Македонија имало обиди за воспоставување на овој модел и во минатото. Имено, имало пилот проекти во 3 градови<sup>105</sup> кои траеле околу една година, но не продолжиле бидејќи како и со многу други проектни активности, недостигала одржливоста. Од овие причини, Младиинфо Интернационал

преку Мрежата на младински банки - Македонија работи на изнаоѓање на сопствен модел во Северна Македонија, што ќе одговара на тукашната реалност, користејќи го знаењето и искуството на Мозаик фондација во процесот. Разлики помеѓу моделот кој би се воспоставил во земјава и оној во БиХ е што Младиинфо создава мрежа од организации со цел да има поголемо влијание и организациите да се научат да соработуваат и да настапуваат заеднички.<sup>106</sup> Во моментов, постојат 210 младински банки во 25 земји, обединети во Интернационалната мрежа на младински банки (*YouthBank International*), чиј основач е и Фондацијата Мозаик<sup>107</sup>.

Од 2018 година, членка на мрежата е и Младиинфо. Моделот на младински банки не поттикнува директно вработување меѓу младите, туку индиректно влијае на истото. Младите се стекнуваат со вештини потребни за вработување, се градат нивните капацитети и тие директно се вклучуваат во процесите на локално ниво, наспроти градењето капацитети само преку тренинзи и обуки.<sup>108</sup> Моделот на младински банки ја пополнува празнината помеѓу потребите на пазарот на трудот и готовиот кадар од образовниот систем, давајќи им практично знаење, вештини и искуство на младите.<sup>109</sup> Во таа смисла, моделот има 3 компоненти што се важни за младите: учење и развој, бесплатни средства за реализирање идеи, како и давање моќ на младите да донесуваат одлуки за тоа кои проекти ќе бидат финансирани преку младинските банки.<sup>110</sup>

„Во почетокот почнавме со 5 општини како партнери, а сега имаме 32 општини, што зборува за вредноста на младинските банки и нивното препознавање од самите општини“ – Интервју 5, Претставник од невладината организација во БиХ.

Преку младинските банки, под менторство на претставник од општина одговорен за млади, младите стекнуваат вештини и знаења кои се потребни за да се биде добар претприемач и работник, и тоа: комуникациски вештини, менаџерски вештини, финансиски

<sup>104</sup> Интервју 5, претставник од невладината организација во БиХ

<sup>105</sup> Интервју 5, претставник од невладината организација во БиХ

<sup>106</sup> Интервју 2, младински претставник

<sup>107</sup> Интервју 5, претставник од невладината организација во БиХ

<sup>108</sup> Интервју 2, младински претставник

<sup>109</sup> Интервју 2, младински претставник

<sup>110</sup> Интервју 5, претставник од невладината организација во БиХ

вештини и критичко размислување.<sup>111</sup>

Младинските банки според моделот кој е воспоставен во БиХ нудат и грантови за мали бизниси и проекти кои се насочени кон решавање на различни општествени проблеми. Моделот кој го развива мрежата на младински банки во Северна Македонија, во оваа првична фаза се фокусира на акции во локалните заедниците. Во спроведувањето на овој модел значајна улога имаат и приватниот сектор и локалната заедница како и локалните власти. Имено, со цел да се обезбеди одржливоста на моделот во БиХ, 5-10 членови во одборот на младински банки се избрани со јавен оглас од локалната заедница, на возраст од 16 до 30 години при што се овозможува транспарентност во учеството на младите во донесување на одлуки. Дополнително, младите преку проектите се поврзуваат и со бизнис секторот и со тоа обезбедуваат и средства во локалната заедница. Како во Северна Македонија, така и во БиХ, локалните власти се обврзани да донесуваат стратегии за младински политики, но проблем настанува со имплементација на самите стратегии.<sup>112</sup>

Младинските банки нудат механизми преку кои општините можат да се поврзат со младите, градејќи партнерства со нив, а стануваат и препознаени од страна на сите граѓани во нивната општина гледајќи дека се спроведуваат активности за младите и со младите. Со ова, општините добиваат и нови партнери - бизнисите, кои се заинтересирани да работат со нив и младите на проектите.<sup>113</sup>

Се надевам дека во 2019-та година преку овој модел на младински банки, младите ќе ја препознаат можноста и директно ќе се вклучат во локалниот развој на заедницата. Младите се движечка сила на едно општество. Имаме слух, имаме волја, средства и можности, а тоа е доволно да создадеме платформа преку овој модел за меѓусебна соработка и комуникација да градиме подобра младина заедница и иднина – изјава на вработен во општина.

Еден од предизвиците на донесувањето на одлуки на локално и на национално ниво е како да се вклучат сите засегнати граѓани, а со тоа најдобро и да се адресираат проблемите кои тие сами ќе ги посочат. Програмата младински банки, исто така, е добра можност за вклучување на млади кои доаѓаат од маргинализирани заедници, од рурални средини, оние кои не се дел од здруженија или

организации и кои досега немале простор и шанса да бидат вклучени во процесот на донесување одлуки кои ги засегаат и нив самите. Самата апликација е едноставна и е корисна за младите кои што се надвор од образование, тренинг и работа. На овој начин се поврзуваат и младите бидејќи тие заедно ги бираат проектите кои сметаат дека треба да се спроведуваат.

Уште еден од предизвиците што овој модел придонесува да се надмине е недостатокот на парични средства. Заедничките фондови достигнуваат од 5 000 до 15 000 евра во БиХ, додека во Северна Македонија во првичната фаза фондовите се очекува да бидат од 3000 до 10 000 евра. Половина од средствата од фондот доаѓаат од самата општина, додека другата половина е обезбедена од граѓанските организации, односно од Мрежата на младински банки.

Парите што општината ги вложува се веќе постоечки средства за реализација на граѓански проекти, за локален економски развој, а средствата што ги дополнуваат невладините организации се обезбедуваат преку проекти, или пак во форма на донации од бизнис заедница. Со тоа што се обврзуваат двете страни да вложат иста сума на пари во банката не само што се

<sup>111</sup> Интервју 2, младински претставник

<sup>112</sup> Интервју 5, претставник од невладината организација во БиХ

<sup>113</sup> Интервју 2, младински претставник

гарантира чувство на одговорност и од страна на организациите и од страна на општините, истовремено се создаваат долготрајни партнерства помеѓу невладините организации и општините, зајакнувајќи ги меѓусебните капацитети. Дополнително, на овој начин младите имаат одговорност кон својата заедница и ги чуваат работите кои биле создадени од нив.

Во Република Северна Македонија иако постои соработка со локалните власти, сепак една од пречките при воспоставувањето на овој модел настанува во начинот на тоа како моделот да се доближи до младите и пошироката јавност и како да се управува со истиот. Во таа смисла, се забележува дека предизвиците потекнуваат не само од капацитетите на општините туку и од капацитетите на граѓанските организации со оглед на недостатокот на организации со изградени капацитети за програми за создавање грантови во земјава.<sup>114</sup>

Дополнително се јавува и предизвикот, како овој модел да се вклопи во постоечките општински програми со цел да се искористат и активностите кои веќе се планирани: *„Важно е кога се преговара за овој модел, да се најде формула како овој модел се вклопува во веќе постоечката програма на самата општина, со тоа што и самата општина ќе ги оствари своите програмски приоритети а со тоа ќе се обезбеди и политичка поддршка за нејзиното спроведување.“*<sup>115</sup> Една од најголемите предности на овој модел е што тематски проектите можат да целат кон различни активности кои ќе придонесат кон развој на општината и чувство на локална припадност, преку организирање на работилници и фестивали но и градење на игралишта и отпочнување на мали локални бизниси.

Во моментов иако има умерена политичка волја за воспоставување на моделот на национално ниво, сепак овој процес е во застој: *„Имаше состаноци со Собрание, се дискутираше да се работи на национално ниво за младинските банки, состаноци со пратеничките одговорни за Законот за млади, со Агенција за млади и спорт, во делот за локалните младински совети. Тие можат да имат една задача, да им биде младински банки да нема потреба да се направи посебен одбор на младински банки. Но се е ставено во мирување се додека не помине Законот за млади.“*<sup>116</sup> Овие процеси иако се поврзани, не мора да бидат исклучувачки. Младинските банки треба да бидат инструмент кој би се нашол во Стратегијата за млади, во делот на младинско вработување и младинско учество, но тие може да се вметнат и во Законот за млади, и во младинската гаранција особено поради можноста преку моделот младите да соработуваат тесно со локалната заедница. Одредени општини веќе се во процес на воспоставување и

„Сметам дека овој модел може многу да ги вклучи младите во работењето на општината, и воопшто на давање предлози и идеи, и на оној дел каде што младите и треба да бидат вклучени, вклучително почнувајќи од месните заедници. Младинските банки се одличен модел за охрабрување на младите за поднесување на проекти. Ако младите се мотивирани и дават идеи предлози преку овие банки, ќе стане видливо нивното учество.“ – Интервју 7, претставник од општина.

<sup>114</sup> Ibid.

<sup>115</sup> Ibid.

<sup>116</sup> Ibid.

препознавање на младинските банки.<sup>117</sup> Првичен интерес за овој модел, Младиинфо има обезбедено во општините Кисела Вода, Гази Баба, Новаци, Боговиње, Струга, Крушево, Прилеп, Кривогаштани, Гостивар и Охрид.


---

<sup>117</sup> Општина Гази Баба, “Мрежа на Младински банки на локално ниво во Македонија,” декември 26, 2017, <http://www.gazibaba.gov.mk/mk/biznis/biznis-vesti/mreza-na-mladinski-banki-na-lokalno-nivo-vo-makedonija>.

## Библиографија

- a1on.mk. „Каевски: Законот за млади ќе ги штити нивните права и интереси,” декември 20, 2018. <https://a1on.mk/archives/991917>.
- akademik.mk. „Што се предвидува во новиот Предлог-закон за практиканство,” септември 11, 2018. <https://www.akademik.mk/shto-se-predviduva-vo-noviot-predlog-zakon-za-praktikantstvo/>.
- Jevtović, Bojana, ed. “Youth Participation Index 2017 - Monitoring Report of Political, Social and Economic Participation of Youth 2017.” Ana and Vlade Divac Foundation, 2018.
- Petkovic, Sladjana, and Marijana Rodic. “Policy and Legislative Framework for Youth Participation in the Balkans.” European Association for Local Democracy – ALDA, декември 2015. [http://www.ald-europe.eu/public/publications/141-Balkan\\_Platform\\_Comparative\\_Study.pdf](http://www.ald-europe.eu/public/publications/141-Balkan_Platform_Comparative_Study.pdf).
- World Bank Group. *Migration and Remittances Factbook 2016*. Third edition. Washington, DC: World Bank, 2016. <https://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1199807908806/4549025-1450455807487/Factbookpart1.pdf>.
- Агенција за вработување на Република Северна Македонија. „Годишен извештај за 2017 година.” Скопје: Агенција за вработување на Република Македонија, 2018. <http://www.avrm.gov.mk/content/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B8/%D0%98%D0%B7%D0%B2%D0%B5%D1%88%D1%82%D0%B0%D1%98%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%90%D0%92%D0%A0%D0%9C%202017.pdf>.
- Божовиќ, Сања, Флорин Реџеџи, Арбен Ристеми, Салије Садику, Ивана Лазеска, Албиона Демири, Газменд Укали, et al. „Стратегија за млади на Општина Кичево 2017 - 2022.” Мисијата на ОБСЕ во Скопје, n.d. <https://www.osce.org/mk/mission-to-skopje/367686?download=true>.
- Влада на РМ. „Програма за работа на Владата 2017 - 2020,” n.d. [https://vlada.mk/sites/default/files/programa/2017-2020/Programa\\_Vlada\\_2017-2020\\_MKD.pdf](https://vlada.mk/sites/default/files/programa/2017-2020/Programa_Vlada_2017-2020_MKD.pdf).

- Георгиевска, Бранкица, Маја Петровска, Дејан Ристов, Валерија Соколова, Емилија Андонова, Јасмина Давитковска, Гоце Љубиноски, et al. „Развој На Локални Младински Совети: Младите Одлучуваат.“ Младински образовен форум, 2015. [https://issuu.com/youtheducationalforum/docs/mof\\_youth\\_decides](https://issuu.com/youtheducationalforum/docs/mof_youth_decides).
- Додевска, Анета. „Егзодус: Секој трет образован ја напуштил Македонија.“ *prizma.mk*, ноември 4, 2016. <https://prizma.mk/egzodus-sekoj-tret-obrazovan-ja-napushtil-makedonija/>.
- Докмановиќ, Мишо. „Воспоставување на критериуми за квалитет во општествените науки во функција на спречување на одливот на мозоци од Република Македонија.“ Институт за стратешки истражувања и едукација [www.isie.org.mk](http://www.isie.org.mk), n.d. <http://www.isie.org.mk/wp-content/uploads/2018/07/ISIE-studija-odliv-na-mozoci-MAK.pdf>.
- Државен завод за статистика. „Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила, 2017,“ март 16, 2018. <http://www.stat.gov.mk/pdf/2018/2.1.18.31.pdf>.
- ———. „Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила, I тримесечје од 2018 година,“ јуни 8, 2018. <http://www.stat.gov.mk/pdf/2018/2.1.18.22.pdf>.
- ———. „Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила, II тримесечје од 2018 година,“ септември 7, 2018. <http://www.stat.gov.mk/pdf/2018/2.1.18.31.pdf>.
- ———. „Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила, III тримесечје од 2018 година,“ декември 7, 2018. <http://www.stat.gov.mk/pdf/2018/2.1.18.34.pdf>.
- ———. „Статистички годишник на Република Македонија 2018: Пазар на трудот,“ Октомври 19, 2018. <http://www.stat.gov.mk/Publikacii/SG2018/07-PazarNaTrudot-LabourMarket.pdf>.
- Закон за вработувањето и осигурување во случај на невработеност, („Службен весник на Република Македонија“ бр. 37/1997; 25/2000; 101/2000; 50/2001; 25/2003; 37/2004; 4/2005; 50/2006; 29/2007; 102/2008; 161/2008; 50/2010; 88/2010; 51/2011; 11/2012; 80/2012; 114/2012; 39/2014; 44/2014; 113/2014; 56/2015; 129/2015; 147/2015; 154/2015; 27/2016 и 119/2016). Одлуки на Уставниот суд на Република Македонија, У. бр. 183/1997 од 24 декември 1997 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 4/1998; У. бр. 167/1997 од 24 февруари 1999 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 14/1999; У. бр. 154/2001 од 16 јануари 2002 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 7/2002; У. бр. 119/2006 од 27 јуни 2007 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 88/2007; У. бр.



84/2008 од 3 декември 2008 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 162/2008; У. бр. 103/2010 од 22 декември 2010 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 171/2010 и У. бр. 173/2010 од 22 јуни 2011 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 86/2011. Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување („Службен весник на Република Македонија“ бр. 142/2008) § (n.d.).

[http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/trud\\_2017/pravilnici/16,11-](http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/trud_2017/pravilnici/16,11-)

[%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%9E%D1%81%D0%B8%D0%B3%D1%83%D1%80%D0%B2%D0%B0%D1%9A%D0%B5%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%9D%D0%B5%D0%B2%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B5%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82.pdf](http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/trud_2017/pravilnici/16,11-%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%9E%D1%81%D0%B8%D0%B3%D1%83%D1%80%D0%B2%D0%B0%D1%9A%D0%B5%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%9D%D0%B5%D0%B2%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B5%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82.pdf).

- Здравковска, Деа, Соња Митиќ, Петар Барлаковски, Ѓорѓи Димески, and Самет Шабани. „Од младите за младите: перспективи за општествени предизвици.“ Институт за европска политика, n.d. <http://epi.org.mk/docs/Od%20mladite%20za%20mladite%20-%20perspektivi%20za%20opstestvenite%20predizvici.pdf>.
- Здружение Лидери за едукација, активизам и развој. „Од Исклучени Кон Носители На Промени: Младите Во Радовиш и Пробиштип, Активни За Подobar Живот,” 2018. [http://lead.org.mk/wp-content/uploads/2018/08/3-%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%BA%D0%B8-%D0%B7%D0%B0-%D1%83%D0%BD%D0%B0%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D1%83%D0%B2%D0%B0%D1%9A%D0%B5-%D0%BD%D0%B0-%D0%BC%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%BE-%D1%83%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BE-%D0%B2%D0%BE-%D1%81%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%B8-%D1%81%D0%BE-%D0%BF%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%BB%D0%BA%D1%83-%D0%BC%D0%BE%D0%B6%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8\\_FINAL\\_kom-1.pdf](http://lead.org.mk/wp-content/uploads/2018/08/3-%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%BA%D0%B8-%D0%B7%D0%B0-%D1%83%D0%BD%D0%B0%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D1%83%D0%B2%D0%B0%D1%9A%D0%B5-%D0%BD%D0%B0-%D0%BC%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%BE-%D1%83%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BE-%D0%B2%D0%BE-%D1%81%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%B8-%D1%81%D0%BE-%D0%BF%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%BB%D0%BA%D1%83-%D0%BC%D0%BE%D0%B6%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8_FINAL_kom-1.pdf).
- Мерковска, Марија, Андријана Димитриевска, Марјан Дамјановски, Сара Сејфула, and Павлинка Бачева. „Креирање на младински политики преку локални совети на млади,” ноември 2017. <http://progres.org.mk/files/publications/Mladinski%20sovet.pdf>.
- Министерство за образование и наука. Закон за високото образование (2018). [http://www.mon.gov.mk/images/documents/zakoni/ZAKON\\_VISOKOTO\\_OBRAZOVANIE-final.pdf](http://www.mon.gov.mk/images/documents/zakoni/ZAKON_VISOKOTO_OBRAZOVANIE-final.pdf).
- ——. „МОН Ја Објавува Финалната Нацрт Верзија На Сеопфатната Стратегија За Образование 2018-2025,” Октомври 31, 2017. <http://www.mon.gov.mk/index.php/2014-07-23-14-03-24/vesti-i-nastani/2168-2018-2025>.

- Министерство за труд и социјална политика. „Младите успешно се вработуваат, оперативниот план се реализираше за шест месеци со буџет двојно поголем од 2016 година,” август 2018. [http://www.mtsp.gov.mk/avgust-2018-ns\\_article-mladite-uspeshno-se-vrabotuvaat-operativniot-plan-se-realizirashe-za-shest-meseci-so-budzet-dvojno-p.nspх](http://www.mtsp.gov.mk/avgust-2018-ns_article-mladite-uspeshno-se-vrabotuvaat-operativniot-plan-se-realizirashe-za-shest-meseci-so-budzet-dvojno-p.nspх).
- ——. „МТСП: Охрабрувачки резултати од Гаранцијата за млади, за два месеца вработени 123 млади лица во трите пилот општини,” мај 15, 2018. [http://www.mtsp.gov.mk/pocetna-ns\\_article-mtsp-ohrabruvacki-rezultati-od-garancijata-za-mladi-za-dva-meseca-vraboteni-123-mladi-lica-vo-trite.nspх](http://www.mtsp.gov.mk/pocetna-ns_article-mtsp-ohrabruvacki-rezultati-od-garancijata-za-mladi-za-dva-meseca-vraboteni-123-mladi-lica-vo-trite.nspх).
- ——. „Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија Република Македонија 2016-2020,” Октомври 2015. <http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/strategii/Nacionalna%20Strategija%20za%20Vrabotuvane%20na%20Republika%20Makedonija%20za%20Vlada%2016102015.pdf>.
- ——. „Програма за реформи во вработувањето и социјалната политика 2020 - ЕСПП.” Влада на Република СевернаМакедонија, јули 2017. [http://www.mtsp.gov.mk/content/word/esrp\\_dokumenti/ESRP%20Makedonija%20-%20final%20\(MKD\).pdf](http://www.mtsp.gov.mk/content/word/esrp_dokumenti/ESRP%20Makedonija%20-%20final%20(MKD).pdf).
- ——. „Ревидиран оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2018 година,” Октомври 2018. <https://bit.ly/2SH2FP2>.
- ——. „Рекордни 1,1 милијарда денари за новиот план за вработување во 2019 година,” ноември 2018. [http://www.mtsp.gov.mk/pocetna-ns\\_article-rekordni-1-1-milijarda-denari-za-noviot-plan-za-vrabotuvanje-vo-2019-godina.nspх](http://www.mtsp.gov.mk/pocetna-ns_article-rekordni-1-1-milijarda-denari-za-noviot-plan-za-vrabotuvanje-vo-2019-godina.nspх).
- Министерство за финансии. „Програма на економски реформи 2018-2020 година,” јануари 2018. [https://www.finance.gov.mk/files/Makedonija\\_ERP\\_2018.pdf](https://www.finance.gov.mk/files/Makedonija_ERP_2018.pdf).
- Национален младински совет на Македонија. „Младинските политики во центарот на вниманието на Владата,” n.d. <http://www.nms.org.mk/mk/mladinskite-politiki-vo-centarot-na-vnimaniето-na-vladata/>.
- Општина Гази Баба. „Мрежа на Младински банки на локално ниво во Македонија,” декември 26, 2017. <http://www.gazibaba.gov.mk/mk/biznis/biznis-vesti/mreza-na-mladinski-banki-na-lokalno-nivo-vo-makedonija>.
- Општина Куманово. „Општина Куманово: Стратегија За Млади 2014-2019,” ноември 2013. <http://kumanovo.gov.mk/wp-content/uploads/2018/03/%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D1%98%D0%B0-%D0%B7%D0%B0-%D0%BC%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%B8-2014-2019.pdf>.



- Службен весник на РСМ. Закон за средно образование, „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 44/1995, 24/1996, 34/1996, 35/1997, 82/1999, 29/2002, 40/2003, 42/2003, 67/2004, 55/2005, 113/2005, 35/2006, 30/2007, 49/2007, 81/2008, 92/2008, 33/2010, 116/2010, 156/2010, 18/2011, 42/2011, 51/2011, 6/2012, 100/2012, 24/2013, 41/2014, 116/2014, 135/2014, 10/2015, 98/2015 и 145/2015 § (2015).  
<http://mon.gov.mk/images/documents/zakoni/zakon-za-sredno-2015.pdf>.
- ——. Закон за студентски стандард, „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 15/2013; 30/2013; 120/2013 и 41/2014 § (2014).  
<http://mon.gov.mk/images/documents/zakoni/Zakon%20za%20studentskiot%20standard%202014.pdf>.
- ——. Закон за ученичкиот стандард, „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 52/2005, 117/2008, 17/2011, 135/2011, 15/2013, 41/2014, 146/2015 и 30/16 § (2016).  
[http://www.mon.gov.mk/images/documents/zakoni/zakon\\_za\\_ucenicki\\_standard\\_26-02-2016.pdf](http://www.mon.gov.mk/images/documents/zakoni/zakon_za_ucenicki_standard_26-02-2016.pdf).
- Собрание на Република Северна Македонија. „Комисија за образование, наука и спорт,“ n.d. [https://www.sobranie.mk/rabotni-tela-2016-2020-ns\\_article-komisija-za-obrazovanie-nauka-i-sport-16.nspх](https://www.sobranie.mk/rabotni-tela-2016-2020-ns_article-komisija-za-obrazovanie-nauka-i-sport-16.nspх).
- Топузовска Латковиќ, Марија, Мирјана Борота Поповска, Елеонора Серафимовска, and Анета Цекиќ. *Студија за младите во Република Македонија 2013*. Скопје: Фондација Фридрих Еберт, канцеларија Скопје, 2013. <http://isppi.ukim.edu.mk/files/studija-mladi-13.pdf>.
- Топузовска Латковиќ, Марија, Мирјана Борота Поповска, Ружица Цацановска, Јорде Јаќимовски, Славејко Сасајовски, Емилија Симоска, and Весна Забијакин Чатлеска. *Студија за младите во Република Македонија 2016*. Скопје: Институт за социолошки и политичко-правни истражувања, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ - Скопје, 2016. <http://isppi.ukim.edu.mk/images/980428Kvalitativna%20studija%20za%20mladi%20-%20verzija%20za%20pecatenje.pdf>.
- Фондација за Претприемачки сервис за млади, and Фондација „Евро Центар“. „Истражување за состојбата на младите на локално ниво и ефективноста на дијалогот помеѓу општините и граѓанските организации,“ мај 2016.
- Цеков, Александар. „Извештај за Индексот за младински развој во Македонија за 2018 година.“ Коалиција на младински организации СЕГА, Прилеп, Октомври 2018. [https://www.imrm.mk/doc/publikacija\\_Index2018-web.pdf](https://www.imrm.mk/doc/publikacija_Index2018-web.pdf).

- Центар за истражување и креирање политики (ЦИКП). „Европската интеграција и младинската мобилност: Како од одлив до прилив на кадар?“, ноември 2018.  
[http://www.crpm.org.mk/wp-content/uploads/2018/12/Brochure\\_Youth\\_A5\\_MK\\_WEB.pdf](http://www.crpm.org.mk/wp-content/uploads/2018/12/Brochure_Youth_A5_MK_WEB.pdf).