

ФАКУЛТЕТ ЗА ПРАВНИ НАУКИ

ДЕЛОВНО ПРАВО

ТАНЕ ДИМОВСКИ

МАГИСТЕРСКИ ТРУД

УЛОГАТА НА БУЏЕТОТ НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА ВО РАЗВИВАЊЕТО НА ПОЛИТИКИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ

МЕНТОР
ПРОФ. Д-Р ЕЛИЗАБЕТА СПИРОСКА

СВЕТИ НИКОЛЕ, 2020 ГОДИНА

КРАТКА СОДРЖИНА

ВОВЕД

I ИСТРАЖУВАЧКИ ДЕЛ

1. Проблем на истражувањето
2. Хипотези во истражувањето
- Посебни хипотези
3.Предмет на истражување
4.Методологија на истражувањето
5.Методи и техники
- Обработка на податоците

II ТЕОРЕТСКИ ДЕЛ

1.БУЏЕТ
1.1 БУЏЕТ НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА
1.2 УЛОГАТА НА ВЛАДАТА НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА ВО БУЏЕТСКИОТ ПРОЦЕС

2. КОМПАРАТИВНА АНАЛИЗА НА ДОМАШНАТА И ЕВРОПСКАТА ЛЕГИСЛАТИВА КОЈА ГО РЕГУЛИРА СТАТУСОТ НА МЛАДИТЕ
2.1 КРАТОК ОСВРТ НА МЛАДИНСКОТО ОРГАНИЗИРАЊЕ ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА
2.2 МЛАДИТЕ И НЕВРАБОТЕНОСТА ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

3. ВРАБОТУВАЊЕ
3.1 ПОИМОТ НЕВРАБОТЕНОСТ
3.2 ПРОЦЕС НА ВРАБОТУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ
3.3 ТРАЕЊЕ НА ПЕРИОДОТ НА НЕВРАБОТЕНОСТ

4. ПОДДРШКА ПРЕД ВРАБОТУВАЊЕ

4.1ОЧЕКУВАЊАТА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ ПО ЗАВРШУВАЊЕТО НА ОБРАЗОВАНИЕТО

5. ДРЖАВНИОТ ЕЛЕМЕНТ ВО МЛАДИНСКАТА ПОЛИТИКА

5.1 СОБРАНИЕ НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

5.2 ВЛАДА НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

5.3МИНИСТЕРСТВО ЗА ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

5.4 МИНИСТЕРСТВО ЗА ЖИВОТНА СРЕДИНА И ПРОСТОРНО ПЛАНИРАЊЕ

5.5 МИНИСТЕРСТВО ЗА ТРУД И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА

5.6МИНИСТЕРСТВО ЗА ЗЕМЈОДЕЛСТВО, ШУМАРСТВО И ВОДОСТОПАНСТВО

5.7 СЕКРЕТАРИЈАТ ЗА ЕВРОПСКИ ПРАШАЊА ПРИ ВЛАДАТА НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

5.8 АГЕНЦИЈА ЗА МЛАДИ И СПОРТ

5.9 НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЈА ЗА ОБРАЗОВНИ ПРОГРАМИ И МОБИЛНОСТ

6. ПОДДРШКА ПРЕКУ ПРОЕКТИ ЗА МЛАДИ ОД СТРАНА НА АГЕНЦИЈАТА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ ОД БУЏЕТОТ НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

6.1 УСЛУГИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

7. АНАЛИЗА НА МЕРКИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ ОД ОПЕРАТИВНИОТ ПЛАН ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА МИНИСТЕРСТВОТО ЗА ТРУД И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА

7.1 Мерка: Поддршка за самовработување (претприемништво)

7.2 Поддршка за креирање на нови работни места

7.3 Мерка: Субвенционирање на плати

7.4 Мерка: Обуки

7.5 Мерка: Обука за стручни квалификации според барање на работодавачите

7.6 Мерка: Стручни обуки според барање на работодавачите

7.7 Мерка: Обуки за побарувани занимања

7.8 Мерка: Обуки за возачи за Ц и Д – категорија

7.9 Обуки за развој на дигитални вештини

7.10 Мерка: Обука за напредни ИТ вештини (со кофинансирање)

7.11 Мерка: Обуки за напредни ИТ вештини (со кофинансирање) за нелиценцирани спроведувачи на обуки

7.12 Мерка: Практикантство

7.13 Мерка: Општинско-корисна работа

7.14 Мерка: Јавни работи

8. ФИНАНСИСКА РАМКА

ЗАКЛУЧОК

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

ВОВЕД

Младите претставуваат движечка сила на модерните демократии кои треба да се во функција на "будно око" кое ќе биде постојан коректив и носител на демократски промени и напредок на општеството. Категоријата млади како посебен општествен феномен како и политиката за млади претставуваат релативно нови флоскули кои се третираат во различните Европски форуми и институции. Младите претставуваат мошне динамична категорија која има допирни точки со многу други области како образование, здравство, вработеност, правда, локална самоуправа, култура и многу други. На ниво на Европа, отсуствува единствена дефиниција за тоа што претставува младиот човек и на која возраст е, се разликуваат практиките за регулирање на статусот и делувањето на младите, опфатот на областите кои ги засегаат е различен и променлив како и зависи од општите социјално-економски прилики. Она што ги обединува Европските практики е дека се преземаат напори за регулирање на областа на младите на ниво на Европската Унија и Советот на Европа но и дека поодделните земји развиваат или веќе имаат добро развиени младински политики кои се регулирани со законски решенија. 29 години по етаблирањето на независна и самостојна држава која ги спроведува процесите на демократизација и Европеизација, статусот на младите се уште не е сеопфатно и конкретно уреден во Република Северна Македонија. Постојната законска регулатива во многу мала мера го третира прашањето, положбата и улогата на младите во Република Северна Македонија. Отсуствуваат посебни законски решенија за младите како на пример одделен Закон за млади во кој би се уредил статусот, начинот на организирање и регистрација, формите на делување на младите во Република Северна Македонија. Во Република Северна Македонија не постои ниту законска регулатива со која ќе се воспостави Совет за млади, кој би функционирал како независна чадор организација и би ги претставувал интересите на младите на ниво на државата како внатре така и надвор од неа, што всушност е практика во дел од останатите држави од регионот како и земјите членки на ЕУ. На глобално ниво отсуствува заедничка дефиниција на поимот млади. Кај различните земји се среќаваат различни возрасни граници, но она што е заедничко е што терминот млади секогаш се разликува од терминот деца. За деца се сметаат индивидуите кои немаат стекнато полнолетство, но она што е предмет на дебата и разлики е горната возрасна граница за која се смета дека индивидуата припаѓа на групата млади луѓе. Младите стануваат фокус на Обединетите нации за прв пат во 1965, кога Генералното

Собрание ја усвојува Резолуцијата 2037 за Промоција меѓу младите на идеалите за мир, заедничко разбирање и разбирање помеѓу народите[1] и 1965 ја прогласува за година на младите, при што како млади се дефинираат индивидуите на возраст од 15-24 години. Од 1999, датумот 12 август се слави секоја година како меѓународен ден на младите. На европско ниво не постои единствена дефиниција за поимот млади. Според годишните извештаи за млади кои ги објавува Европската Унија, периодот кога едно лице се гледа како младо се смета за фаза на транзиција, а обидите за дефинирање вклучуваат термини каде што младите се дефинираат како преодна фаза на зависно детство до самостојна зрелост. Оттаму и возрасната граница за поимот млади се менува со текот на годините. Во 2006, кога се воспоставува програмата „Млади во акција“, за млади луѓе се сметаат оние на возраст од 15-25 години, но некои акции на програмата се отворени за лица од 13-30 години. Во 2009, ЕУ ја усвојува ЕУ Стратегијата за млади за периодот 2010-2018 година[2]. Во документот, како широка дефиниција за млади се јавува возрасната граница од 13-30 години. На национално ниво, во различни земји се среќаваат различни дефиниции. Единствен документ во моментов кој на национално ниво во Македонија дава возрасна дефиниција на поимот млади е Националната стратегија за млади за периодот 2005-2015 година[3]. Според стратегијата: во отсуство на меѓународно призната дефиниција, под поимот млади во Република Северна Македонија се подразбира социо-етичката категорија на население на возраст од 15-24 години. Имајќи ги предвид последиците од социо-економската криза во Република Северна Македонија, која го оневозможува процесот на развој на една активна и одговорна индивидуа (пролонгирано време на едукција, неможност да се најде работа, не можност да се заснова семејство, економската зависност од родителите или немање на економска и оттука лична независност), секоја сериозна акција или програма за млади треба да ги земе предвид и лицата од 24-30 години. Трендовите за младинската политика на Европско ниво се резултат на активностите на институциите и телата на Европската Унија и Советот на Европа. Во принцип, отсуствува конкретна легислатива која треба да се реплицира и транспонира во националните законодавства на земјите членки на Европската Унија и Советот на

[1] 2037 (XX). Declaration on the Promotion Among Youth of the Ideals of Peace, Mutual Respect and Understanding Between Peoples

[2] An EU Strategy for Youth – Investing and Empowering, A renewed open method of coordination to ad-dress youth challenges and opportunities, 2009

[3] Национална стратегија за млади за периодот 2005-2015 година, Агенција за млади и спорт, 2005, стр.2

Европа. Меѓутоа, стратешките документи кои се носат во нивни рамки како и нивните активности во доменот на младите, ги поставуваат принципите и насоките кои секоја добра и сеопфатна политика за млади треба да ги следи.[4] Тука може да се заклучи дека впрочем станува збор за еден вид на Европско "soft-law" (т.е. кревко право) кое не е задолжително за одделните земји членки но претставува основа и насока за развивањето на нивните политики и законодавства кои се однесуваат на младите. Вклучувањето на терминот "младина" како дел од Европските политики е релативно млад феномен кој датира од Договорот во Мастрихт од 1993 година преку членот 149.2 каде што е наведено дека ЕУ треба да "го поттикне развитокот на младинските размени и размените на социо-едукативните инструктори.

Третирањето на младите луѓе, нивниот статус и делување како посебна категорија стануваат се позначајни на Европско ниво поради повеќе причини меѓу кои загрижувачкиот факт дека процентот на млади луѓе кој во моментов изнесува 20% од вкупната популација и се проектира дека ќе падне на 15% до 2050 година. Во прилог на тоа, препознавајќи уште и дека младите луѓе се една од најранливите групи во општеството, особено во рамки на тековната економска и финансиска криза" како и дека "во нашето општество кое старее, младите луѓе претставуваат скапоцен ресурс," Европската Комисија усвои нова ЕУ Стратегија за млади под наслов: "Младина – инвестирање и поттикнување" за периодот 2010-2018 година со цел да придонесе кон зајакнување на нивниот статус преку интер-секторските краткорочни и долгорочни активности. Битно е да се спомене, дека сите овие документи се носат по пат на процес на широка консултација во која се директно вклучени и младите луѓе и институциите надлежни за спроведување на политиката на млади.

Документот кој на Европско ниво му претходи на споменатата Стратегија а е во насока на развивање на добри младински политики на ниво на ЕУ и претставува контура во градењето на политиката на младите и политичката соработка е Белата книга за младите донесена во 2001 година. Методите кои на ниво на ЕУ се користат во рамки на политиката на млади се отворениот метод на координација и структурираниот дијалог. Отворениот метод на координација е механизам преку кој Европската Комисија следи во колкава мера се следат и применуваат стандардите и препораките во областа од страна на земјите членки. Мониторингот се врши преку анализата на поднесените годишни извештаи од страна на надлежните институции и

[4] Declaration on the Promotion Among Youth of the Ideals of Peace, Mutual Respect and Understanding Between Peoples

министерства во земјите членки за постигнатото на полето на младите. Другиот значен метод е структурираниот дијалог кој има за цел да вклучи што поактивно младински организации на национално, регионално и локално ниво во креирањето на политиката за млади. Овој метод е релативно нов и наменет да го намали се поголемиот демократски дефицит кој се појавува помеѓу граѓаните и институциите на ЕУ. Зголемениот импетус во доменот на младите кој е евидентен во рамки на ЕУ може да се забележи и преку донесувањето на Регулативата на Советот за прекуграничната мобилност на младите од страна на Советот на министрите за млади во 2008 година, состаноците и делувањето на овие министри, обезбедувањето на финансискиот инструмент за млади преку Програмата "Млади во акција" (2007-2013) со вкупен буџет од 885 милиони евра, подготовката на првиот Извештај за млади и заклучоците/препораките содржани во истиот во 2009 година, се со цел подобрување на севкупната политика која се однесува на младите. Во Извештајот за млади на Советот на Европа се наведува дека постои напредок во правната рамка за младинска партиципација на ниво на ЕУ иако во секоја од земјите членки постои различна регулатива која ја определува областа.Понатаму, во однос на младинското здружување, во Извештајот се констатира дека скоро сите земји членки на ЕУ имаат национален Младински совет, повеќе од две третини имаат локални младински совети додека барем петнаесетина од земјите членки имаат регионални младински совети.

Советот на Европа е вториот форум во рамки на кој многу посветено се гради и развива политиката за млади во Европа. Директоратот за млади и спорт е задолжен за работа на политиката на младите низ методот на ко- управување кој е специфичен за ова тело. Ко-управувањето подразбира инволвирање на младински граѓански организации кои работат заедно со политичките претставници во комитетите на дефинирање на приоритетите за младинскиот сектор како и за идните програми и буџети кои како предлози се подоцна усвоени од страна на Советот на министри, телото задолжено за донесување на одлуки на Советот на Европа. Структурите за донесување на одлуки вклучуваат Европски Комитет за млади, Советодавен Совет за млади, Заеднички Совет за млади и Програмски Совет за млади што всушност претставува еден систем каде се вклучени и во кој учествуваат сите засегнати страни кои работат на полето на младите. Како најстара институција која делува во областа на младите на Европско ниво, Советот на Европа има донесено и Европска Повелба за учество на младите во локалниот и регионалниот живот усвоена во 1992 и ревидирана во 2003 година која ги поставува насоките и принципите за младинска партиципација и

на регионално и локално ниво, која нема обврзувачки карактер и не е со статус на конвенција. Всушност, Советот на Европа го следи напредокот во создавањето и надградувањето на младинските политики во земјите членки врз база на поднесените извештаи од страна на членките. За жал, за Република Северна Македонија не постојат податоци за институционалната и правната рамка на младинската политика иако е направен напредок кој земјата треба да го прикаже и кој е евидентен преку донесувањето и имплементацијата на Национална стратегија за млади и Акциониот План за нејзино спроведување, формирање на НУК, формирање на работна група за следење на имплементацијата на Националната стратегија за млади. Секој сериозен напор за регулирање на статусот на младите и нивното делување треба да ги земе во предвид трендовите, активностите и особено приоритетите за младите, препознаени од Советот на Европа. При секој обид да се регулира полето кое се однесува на младите треба да се води сметка за методот на ко-управување како modus operandi на младинската политика. Европската младинска фондација (European Youth Foundation), претставува едно пан-европско тело поддржано од Советот на Европа, кое има за цел да ја зајакне Европската младинска соработка и истата финансиски да ја поддржи, со годишен буџет од околу 3 милиони евра. Една од значајните организации партнери на Советот на Европа е и Европскиот Младински Форум - ЕМФ (European Youth Forum) во кој членуваат околу 100 Национални Младински Совети и меѓународни невладини организации со повеќе од десетици милиони членови кои се состануваат и ги претставуваат нивните заеднички интереси.

Република Северна Македонија не е членка на овој форум што претставува своевиден хендикеп за директното следење на генералните европски трендови како и учество во подобрувањето на младинската политика на ниво на Европа.Имајќи предвид дека во голем број од земјите членки на Советот на Европа и земјите членки на ЕУ е направен значаен напредок во законската регулатива која го регулира статусот и делувањето на младите, тие може да користат како примери и насоки за тоа во кои рамки би требало да се движи законодавството во Република Северна Македонија. Ова е секако значајно заради потребата да се влечат паралели од земји од кои тие можат да бидат искористени. Креаторите на политики мора да бидат свесни за улогата на контекстот кога анализираат модели на политики од други земји и треба да се осигураат дека во целост ја земаат предвид важноста на културниот, историскиот и социјалниот контекст во кој тие оперираат.

ОБРАЗЛОЖЕНИЕ НА НАУЧНАТА И ИСТРАЖУВАЧКАТА ОПРАВДАНОСТ НА ТЕМАТА:

Дваесет и девет години по етаблирањето на независна и самостојна држава која ги спроведува процесите на демократизација и Европеизација, статусот на младите се уште не е сеопфатно и конкретно уреден во Република Северна Македонија. Постојната законска регулатива во многу мала инстанца го третира прашањето, положбата и улогата на младите, особено во делот на улогата на Буџетот на вработување во Република Северна Македонија.

На ниво на Европа, отсуствува единствена дефиниција за тоа што претставува младиот човек и на која возраст е, се разликуваат практиките за регулирање на статусот и делувањето на младите, опфатот на областите кои ги засегаат е различен и променлив како и зависи од општите социјално-економски прилики. Она што ги обединува Европските практики е дека се преземаат напори за регулирање на областа на младите на ниво на Европската Унија и Советот на Европа но и дека поодделните земји развиваат или веќе имаат добро развиени младински политики кои се регулирани со законски решенија.

Третирањето на младите луѓе, нивниот статус и делување како посебна категорија стануваат се позначајни на Европско ниво поради повеќе причини меѓу кои загрижувачкиот факт дека процентот на млади луѓе кој во моментов изнесува 20% од вкупната популација и се проектира дека ќе падне на 15% до 2050 година.

Политиката за млади во Република Македонија, од нејзиното осамостојување до денес, постојано е проследена со неконзистентност и со недостиг на континуитет во вклучувањето на младите во процесите на носење одлуки, особено во делот на вработување. Особено проблематично за македонското општество на почетокот на деведесеттите години претставуваше поставувањето на младите како посебна демографско-социјална категорија, со потреби специфични за возраста и за улогата во општеството. Иако декларативно младите постојано се дел од државните политики и одлуки, во практиката често недостигаат визија и конкретни решенија за конкретната улога на младите и нивното вработување преку буџетските инстанци во дадениот општествен контекст и за тоа дали и како таа улога треба да се регулира од централните и од локалните власти. Програмите и практиката што беа наследени од поранешниот систем во голем дел не ги отсликуваа потребите и проблемите на младите во новиот либерален политичко-економски контекст.

За да може посеопфатно да се анализираат апликативните документи за вработувањето на млади во Република Северна Македонија, најпрвин е важно да се посочат клучните актери во улогата на Буџетот во делот на младинската политика за вработување во однос на нејзиното креирање и можности за имплементација. Овие информации се со суштинска важност за натамошното определување на одговорноста на актерите за спроведувањето/неспроведувањето на постојните сегменти од младинската политика за вработување во Република Македонија. Исто така, мапирањето на клучните актери ќе овозможи дефинирање и поставување на комуникациските канали во младинската политика за вработување кои се црпат од Буџетот на Северна Македонија, детектирање на моменталните состојби и на идните можности, како и понуда на конкретни препораки. Отсуствуваат посебни законски решенија за улогата на буџетот во делот младите како на пример одделен Закон за млади во кој би се уредил статусот, начинот на организирање и регистрација, формите на делување на младите во Република Северна Македонија. Во Република Македонија не постои ниту законска регулатива со која ќе се воспостави Совет за млади, кој би функционирал како независна чадор организација и би ги претставувал интересите на младите на ниво на државата како внатре така и надвор од неа, што всушност е практика во дел од останатите држави од регионот како и земјите членки на ЕУ.

ПЛАН ЗА РАБОТА:
ПРЕДМЕТ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Предмет на истражувањето претставува утврдување на состојбите и перспективите на Буџетот во делот на развивање на политики за вработување на младиот човек во Република Северна Македонија.

Северна Македонија е една од земјите што немаат специфична легислатива и политики во областа на младите. Долгиот процес на транзиција на земјата, политичките и социоекономските промени влијаеја врз младите, како една од најделикатните општествени категории, и ги оставија исклучени од процесите на градење младински политики. Во моментов постои Национална стратегија за млади 2016-2025 година. Други постојни правни акти што до одреден степен ги покриваат прашањата за младите се: Законот за средно образование, Законот за ученички стандард, Законот за студентскиот стандард, Законот за волонтерство. Оние области

што се опфатени со стратегии се: интеграција, сексуално и репродуктивно здравје и одлив на мозоци. Иако постои соодветна документација, моментално недостига преглед за напредокот во спроведувањето посебни стратегиски документи и практики, но исто така се јавува и загриженост кај младинските организации, кои многу ретко се консултирани во развојот на таквите политики. Недостигот на претставнички глас на младите во делот на институционално искористување на Буџетот и недостигот на младинското информирање во кој ќе се детектираат потребите за младите се големи предизвици во развојот на младинската вработување. Ситуацијата во областа на младинската политика досега покажува дека е Македонија сè уште во развојна фаза и затоа се јавува потребата да се анализира тековната состојба во оваа област, да се оцени релевантноста на постојните политики и да се развијат специфични препораки во насока на нивно подобрување.

1. ЦЕЛИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Целите на ова истражување произлегуваат од самиот проблем кој се истражува. Проблемот на ова истражување се вработувањето на младите, тогаш општа научна цел би била :

Да се испита дали уогата на Буџетот на Северна Македонија овозможува перспектива за вработување на младите луѓе во Република Македонија.

ПОСЕБНИ ЦЕЛИ НА ОВА ИСТРАЖУВАЊЕ СЕ:

- Да испитаат алатките и механизмите за користење на буџетските средства во насока на вработување на младите;

- Да испита до кој степен младите се потпираат врз целите на Буџетот преку постојната законска регулатива во процесот на вработување и унапредување на својот статус во општеството;

- Да испита до која мера постои недостиг на соодветна законска регулатива потребна за секојдневно функционирање на младите како дел од Буџетот во насока на развивање на политиките за вработување,

- Да направи преглед на препораките во однос на законската регулатива што се однесува на младите;

2. ХИПОТЕЗИ ВО ИСТРАЖУВАЊЕТО

Генерална хипотеза:

Постоењето правна регулатива ги уредува правата, обврските во делот на развивањето на политики за вработување на младите и влијае во позитивна насока во развојот на Буџетот на Северна Македонија.

Посебни хипотези:

1. Информираноста од законските одредби и правилници на Буџетот на Северна Македонија ги уредуваат младинските проблематики поврзани со развивањето на политики за вработување на младите во општеството;
2. Новите законски решенија ќе придонесат поголемо влијание на развивањето на политики за вработување на младите во Буџетот на Република Северна Македонија;
3. Младиот човек како индивидуа-носечки чинител во Буџетот на Северна Македонија во делот на развивањето на политики за вработување;

3. МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

- Дескриптивен метод;
- Синтетички метод;
- Метода на анализа на содржина на документи;
- Компаративен метод.

Инструменти кои беа користени во изработка на трудот се следниве:

- Прибирање на податоци;
- Подредување на податоците;
- Елаборирање на податоците и научните истражувања.

Методолошкиот приод на истражувањето во почетната фаза на научното истражување ќе биде дескриптивниот метод кој опишува еден процес, појава или однесување. Ќе се користи дескриптивниот метод со што ќе ги прикажеме, оцртаме и дадеме опис на фактите и процесите во законската регулатива за младинското вработување преку Буџетот на Република Северна Македонија. Со синтетичкиот метод ќе ги истражиме појавите, предметите во општеството составување, преку спојување

на повеќе делови во целината на младинското вработување и Буџетот. Преку анализа на содржина на документи ќе дојдеме до нови сознанија кои ќе ни ги појаснат појавите со објаснување на важните факти, предмети, процеси, законитости и односи.

Поради специфичноста на некои цели на истражувањето, ќе биде спроведено и компаративниот метод како една од основните сознајни процеси при детерминирањето на определен институт. Без компарирање на институтите и појавите не е можно да се согледаат сличностите и разликите кои постојат во споредбеноправните решенија. Имено, преку споредбена анализата на правните решенија ќе формираме јасна слика за ставовите во однос на законоската регулатива на младинското вработување и младите во државата и во регионот како би можеле да ги согледаме предностите и слабостите. Македонското законодавство го регулира Буџетот и извршувањето на Буџетот, но не познава посебна регулатива која го регулира статусот на младите ниту пак посебните форми на младинското здружување и/или делување како што е тоа пример (на различен начин и форма) со законодавствата на некои од земјите од регионот и особено во земјите членки на Европската Унија. Токму поради тоа ќе се направи целосна опсервација на улогата на Буџетот во делот на законската регулатива во процесот на креирање на политики за вработување на младите.

Резултати од истражувањето

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 инвестициите кои биле инвестирани во образованието и обуката на овие млади лица. Резултатите што ќе се добијат во рамките на идниот магистерски труд ќе се однесуваат на добивање сознанија во врска со поставените цели. Со тоа ќе се опфати едно поглавје кое е доста потребно во македонското општество, особено во доближувањето на можностите и перспективите кај младите луѓе во Република Македонија.

Од добиените резултати се очекува да се доближат постојните можности за вработувањето на младите преку улогата на Буџетот. Во постојното законодавство ќе се детектираат точките во делот на развивање политики во категоријата младинско

вработување, која е опфатена во различните закони кои се однесуваат на младиот човек. Со тоа кај младите ќе се доближи моменталниот начин на здружување, делување и нивните права и обврски, а ќе се дадат и научни сознанија за буџетските цели во насоката на политиките за вработување.

На крај од ова научно дело, преку истражувањето ќе се дадат предлог решенија како да се подобрат политиките за вработување, директно да се уреди и регулира буџетското финансирање на младите во насока на поефикасно делување на младиот човек, со што на оваа категорија граѓани ќе им се отвори можност за поефикасно организирање, делување и начин на финансирање преку системот на институциите на локално и на национално ниво во државата.

II ТЕОРЕТСКИ ДЕЛ

1.БУЏЕТ

Основни елементи на јавните финансии се јавните приходи и расходи. Тие меѓусебно се условени и поврзани во единствен систем преку БУЏЕТ, како основен инструмент на јавно финансирање.

Терминот „буџет— има англиско потекло (budget), а настанал од латинскиот збор ”булга,, кој означува кожна торба во која министерот за финансии го носел предлогот за буџетот на парламентот на усвојување.[5]

Класичните економисти го дефинираат буџетот како акт на предвидување на приходи и расходи на државата. Тој претставува акт со кој се предвидуваат приходите и расходите на државата за период од година дена. Исто така за буџетот се смета дека тој е акт на претставничкото тело (парламентот) со кој се предвидуваат и однапред одобруваат, за иден период (по правило за една година) распределбата на приходите и расходите во рамките на финансирањето како и во врска со политичката и социјалната природа. Постои сфаќање дека буџетот претставува закон во формална смисла на зборот, или попрецизно само по својот надворешен облик.

[5] Живко Атанасовски, Јавни финансии, стр. 485;

1.1 БУЏЕТ НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Буџетот на Република Северна Македонија е акт на законодавното тело (парламентот) со кој се планираат и однапред се одобруваатгодишните приходи и расходи на државата или на некое друго јавно-правно тело, што ќе се извршуваат во определен иден период, по правило од една година. Секој буџет се создава врз основа на одредени принципи кои се универзално привфатени во сите земји. Тие можат да се разграничат на:

А) Статички принципи кои се однесуваат на материјалната содржина на буџетот и и ги опфаќаат следниве принципи:

- Принцип на буџетска потполност или универзалност. Тоа означува дека, прво, сите приходи кои се определени како буџетски и сите расходи кои се извршуваат преку буџетот треба задолжително да се внесуваат и да се искажат во буџетото, и второ, приходите и расходите треба да се искажуваат во бруто износи, што значи, без некакви одбивања или намалувања и без заемноно пребивање на приходите и расходите;
- Принцип на единство на буџетот кој поставува барање, сите приходи кои му припаѓаат на едно нивона власта (на пример на централната власт) да се внесуваат во единствениот буџет и од него да се финансираат сите расходи што треба да ги извршува соодветносто ниво на власта;

Преку овој принцип се добива поголема прегледност на буџетот, се овозможува целосна и успешна клонтрола и се подмируваат сите потреби според принципот на приоритет;

- Начело на неефектација кое се изразува преку правилото дека сите јавни приходи влегуваат во буџетот и истите служат за подмирување на сите јавни потреби. Ова начело не дозволува одредени приходи за се врзувваат за одредени расходи;[6]
- Принцип на реалност или точност на буџетот подразбира приходите и расходите на буџетот да се предвидуваат во реални износи;

Б) Динамични принципикои се однесуваат на фазите на составување, донесување и извршување на буџетот, што значи дека тие ја одедуваат формалната смисла на буџетот. Во оваа група влегуваат:

[6] Проф. Д-р. Бранко Трајкоски, „Финансиски систем“, Економски факултет Прилеп, 1996г., стр.168-169;

Принципот на спецификација или класификацијакој бара обемниот цифрен материјал за приходите и расходите на буџетот да биде искажан по извесен ред и систем за да се обезбеди прегледност и контроланад приходите и расходите во однос на нивните видови (приходите), односно нивните намени и износи (расходите;

- Принцип на едногодишност (на рокови) кој се однесува на времетраењето на буџетот. Вообичаено, буџетот се донесува за една година и важи закодината за која е донесен. Тој едногодишен период за кој буџетот е донесен и во кој се извршува се нарекува буџетска или фискална година;
- Принцип на јавност кој кажува дека буџетот не смее да биде тајна на никого. Па така: претресот на буџетот во парламентот треба да биде јавен, односно достапен за сите, предлог-буџетот треба слободно да може да се презентира, коментира и критикува во време на неговото разгледување во парламентот, буџетот треба да биде публикуван откако ќе биде изгласан во парламентот и треба да се објавуваат повремени податоци и извештаи за извршување на буџетот;
- Принцип на буџетска рамнотежа кој е клучен принцип во секој буџетски систем, а се сведува на барањето расходите да бидат урамнотежени со приходите. Овој принцип се противи на постоењето на буџетски дефицит (состојба кога буџетот има непокриен вишок расходи над приходите) и на буџетски суфицит (односно, состојба кога во буџетот се предвидуваат повеќе приходи од износот на расходите);[7]
- Принцип на претходно одобрување со кое се бара во сите фази на предлагање, утврдување, извршување и контрола, буџетот да биде предмет на јавна расправа пред сите претставнички тела на државата (комисиите, парламентот и тн.);[8]

1.2 УЛОГАТА НА ВЛАДАТА НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА ВО БУЏЕТСКИОТ ПРОЦЕС

Владата на Република Северна Македонија ја утврдува економската и развојната политика на државата, утврдува мерки за нејзино остварување и му предлага мерки на Собранието за стварувањето на политиките што се од негова надлежност, ја утврдува политиката на извршување на законите и другите прописи на Собранието, го следи нивното извршување, врши координација на процесот на

[7] Живко Атанасовски, Јавни финансии, стр. 489-491;

[8] Проф. Д-р. Бранко Трајкоски, „Финансиски систем“, Економски факултет Прилеп, 1996 г., стр.171;

стратешкото планирање на централно ниво и негово усогласување со буџетскиот процес и врши други работи утврдени со закон.

Активностите на Владата на Република Северна Македонија во 2020 година како буџетски корисник се во согласност со утврдените стратешки приоритети за зголемување на економскиот раст, обезбедување на повисоки стапки на вработеност, пораст на животниот стандард и поквалитетен живот за граѓаните, интеграција на Република Северна Македонија во ЕУ и НАТО, бескомпромисна борба против корупцијата и криминалот и ефикасно спроведување на правото, одржување на добри меѓуетнички односи врз принципите на меѓусебна толеранција и почитување и подеднаков третман на сите пред законот, инвестирање во образованието, иновациите и информатичката технологија како елементи на општество базирано на знаење.

2. КОМПАРАТИВНА АНАЛИЗА НА ДОМАШНАТА И ЕВРОПСКАТА ЛЕГИСЛАТИВА КОЈА ГО РЕГУЛИРА СТАТУСОТ НА МЛАДИТЕ

Во секоја од земјите членки на ЕУ и повеќето држави членки на Советот на Европа има развиена младинска политика, а во дел од нив постои и посебна регулатива која го определува статусот на младите или нивното здружување и делување. Во Словачка, Министерството за образование е највисокиот државен орган одговорен за политиката за деца и млади.[9] Одделот за деца и млади функционира во рамки на министерството уште од 1988 година во насока на градење на младинска политика. Заштита на младите потпаѓа под надлежност на Министерството за труд, социјална политика и семејство на Словачката Република. Во Словенија, надлежно министерство е Министерството за образование и спортови во рамки на кое постои Канцеларија на Република Словенија за млади. Во рамки на Владата на Словенија постои Мешовит Комитет за младински прашања кој е составен од претставници на канцеларијата за млади и претставници на Националниот Совет на млади. Друго национално тело кое што се занимава со политиката за млади во Словенија е Собраниската комисија за младински прашања која е надлежна да дискутира по предлог закони, други акти и прашања кои се поврзани со младите, нивната позиција во општеството, промовирање

[9] Ladislav Machacek, "Youth policy and research in Slovakia," *Slovenská politologická revue Číslo* 1, ročník IX., 2009, s.
p. 43.

на активна граѓанска култура кај младите.[10]

Во Република Хрватска има значително изградена институционална и правна рамка на младинската политика. Институционално, надлежни за политиката за млади во Хрватска се Советот за семејство, млади и спорт во Хрватскиот Парламент, Министерството за семејство, бранители и меѓу-генерациска солидарност е координатор на сите активности поврзани со политиката на млади како и Советот за млади како меѓуресорско советодавно и координативно тело составено од претставници на надлежните институции и граѓанските здруженија.[11] Во Босна и Херцеговина, политиката на млади е изградена и во рамки на федерацијата како и на ниво на ентитетот на Република Српска. На федеративно ниво, надлежно тело за млади е Комисијата за координација на прашањата за младите во БиХ, која од 2009 година е вклучена во рамки на Министерството за граѓански прашања на БиХ која е задолжена за креирање на националната младинска политика и координација на активностите на сите инволвирани актери во земјата. Постојат и други институции кои имаат надлежности во политиката за млади како Агенцијата за труд и вработување, Директоратот за европска интеграција, Директорат за економско планирање, итн. Во рамки на Собранието, постои заедничка Комисија за човекови права, детски права, млади, имиграции, бегалци, азил и етика.[12] Во Србија, како земја аспирант за членство во ЕУ, која ги споделува европските аспирации со Република Северна Македонија, постои Министерство за млади и спорт, кое е формирано во 2007 година, надлежно за регулирање на прашањата поврзани со младите како и за носење на стратешките документи за младите и нивно спроведување (Националната Стратегија за млади и Акциониот План). Формирањето на посебно министерство за млади и спорт е показател за политичката свест на донесувачите на одлуки за целната група на млади во државата. Покрај споменатото, и други министерства меѓу кои Министерството за образование, Министерството за труд и социјална работа, Министерство за здравство, Министерство за култура имаат надлежности во полето на младите.

Постои и Одбор за млади и спорт во Собранието на Република Србија кое е исто така надлежно во областа на младите. На регионално ниво, во дел од земјите постои извесна

[10] Council of Europe, Youth Partnership, “Country sheet on Youth policy in Slovenia,” Last updated on 02 September,
2009. p. 4

[11] Council of Europe, Croatia 2007 Country Report,
<http://www.coe.int/t/dg4/youth/IG_Coop/YP_developments/Croatia_2007_en.asp#TopOfPage>

[12] Council of Europe, Youth Partnership, “Country sheet on Youth policy in Bosnia and Herzegovina,” Last updated on 19 April, 2010. p. 11

организација на младите кои учествуваат во севкупната политика за млади.[13] Во Словачка се трансферира финансирањето на младинските политики на локалните власти и регионалните канцеларии (во образованието на пр.) иако актерите на национално ниво во политиката за млади остануваат доминантни. Во Словенија не постојат регионални структури за младите но општината Љубљана има младински оддел кој обезбедува јавни тендери, соработка на НВОи во ова поле и нивно зајакнување. Во Хрватска, на регионално и локално ниво, Законот за Совети на Млади донесен во 2007 година го регулира основањето и делувањето на советите на млади основани од страна на општините и локалните самоуправи со учество на претставници од младинските здруженија кои меѓу другото донесуваат одлуки, програми и закони кои ја подобруваат положбата на младите, а се финансирани од буџетите на локалните односно регионалните самоуправи. Во Босна и Херцеговина, постојат офицери за млади на локално ниво по 50 општини кои претставуваат линк помеѓу општинската администрација и младинските асоцијации[14]. Исто така, во 60% од општините во БиХ постојат комисии или младински тела кои се посебни работни тела, а постојат и младински советодавни тела кои на локално ниво даваат мислење во рамки на младинската политика. Во Србија, министерства можат да формираат регионални центри кои го претставуваат државниот орган и до сега се формирани шест такви од страна на Министерството за млади и спорт а во план е отворање на уште 20 такви. Исто така, во краткото време на постоење на министерството, отворени се 65 локални канцеларии во локалните самоуправи. Едновремено, некои од локалните самоуправи имаат развиено и локални акциони планови за млади и имаат формирано тела кои треба да развиваат програми за млади во локалните опкружувања. Што се однесува до легислативата во Словачка се уште нема унифициран Закон за млади кој би ги обединил сите области кои се однесуваат на младинската политика. Напредок во политиката и особено легислативата за млади е направена во Словачка во 2008 година со донесувањето на Законот за поддршка на работата на младите (Акт бр.Компаративна анализа на домашната и европската легислатива која го регулира статусот на младите 282/2008) кој ги промовира младите како активни граѓани кои земаат учество во подобрувањето на квалитетот на нивното живеење. Во 2008 година се донесени клучни области и акциони планови на државната политика за деца и млади

[13] Council of Europe, Youth Partnership, "Country Sheet on Youth policy in Serbia," p. 9, 10.
[14] Council of Europe, Youth Partnership, "Country sheet on Youth policy in Bosnia and Herzegovina," Last updated on 19 April 2010. p. 11

во Словачка 2008-2013 како и Акционен План за младинска политика 2008-2009 кој се фокусира на образование, ИТ технологии, вработување и младинско учество. Во Извештајот за националната младинска политика на Словачка се наведува дека значително влијание во градењето на легислативата и севкупната политика за млади имал процесот на Европска интеграција. Во извештаите за Словачка се наведува дека земјата треба да пристапи кон подготовка на сеопфатен закон што е можно поскоро. Правната рамка во однос на младите во Словенија е регулирана со посебен Закон за национални совети од 2001 година. Со овој Закон се регулира статусот, делувањето, активностите и финансирањето на Националниот младински совет кој делува како чадор организација на младинските здруженија без разлика на нивната социјална, политичка и идеолошка ориентација. Со овој закон всушност се дозволува учество на политичките подмладоци во Националниот Совет во согласност со законот за политичките партии со што младинските организации се целосно опфатени во рамки на Советот. Во законот се наведува и обврската Советот да се вклучи во подготовката на закони и регулативи кои имаат директно влијание на младите. Словенија претставува пример на добри практики во однос на легислативата за млади како и воопшто младинската политика што е резултат на внатрешните напори на засегнатите страни во земјата како и постоењето и опстојувањето на активно младинско здружување и Младински Совет уште во времето на бившата Федерација кој демократски се трансформирал во Младински Совет како правен субјект кој делува независно.

Во Хрватска не се уредува областа на младите со еден обединувачки закон, но во 2007 година се усвои Законот за Совети на млади кој го регулира основањето и активностите на Советите на млади со цел да ги инволвира младите луѓе во јавниот живот на локалните самоуправи во кој членуваат млади луѓе од младинските локални организации. Делувањето на Советите на млади опфаќаат подготовка на мислења за донесувањето одлуки, програмите и законите кои ја подобруваат положбата на младите, учествуваат во подготовката и имплементацијата на локалните документи кои се значајни за младите луѓе.

Во Босна и Херцеговина постојат повеќе закони кои го уредуваат статусот, организацијата, делувањето, финансирањето и мандатот на младите и младинските организации. Неодамна е донесен и се имплементира федерален закон за млади кој се основа на принципите на фундаменталните човекови права и слободи како и меѓународните стандарди и најдобри меѓународни практики кои се однесуваат на

младите. Покрај дефинирање на основните права и обврски на младите, законот ја дефинира и нивната организација на општинско, кантонско и федерално ниво, го регулира функционирањето на Советот за млади на Федерацијата БиХ како меѓуресорско работно тело надлежно за координација и усогласување на политиката за млади на федерално ниво, како и на Комисијата за млади при Парламентот на БиХ во кој членуваат претставниците на Советот на млади. Република Српска исто така има донесено посебен и сеопфатен Закон за младинско организирање со кој се регулира општиот интерес на младите; основањето, здружувањето и регистрацијата на младинските организации, нивното делување, имот и финансирање, стручната работа и усовршување, младинските манифестации, меѓународната младинска соработка, информирањето како и телата за развој на младинската политика. Целта на законот е да се стимулира младинското здружување како и да се овозможи и унапреди креирањето на младинската политика која е стратешки процес за подобрување на положбата на младите во општеството во согласност со европските практики. Во законот се пропишани и начините на организирање, делување и финансирање на Советот на млади на Република Српска како чадор организација на младинските организации.

Понатаму, во делот на финансирањето е пропишано дека основното финансирање на младинско делување и работа младинските организации го добиваат од буџетот на Република Српска (по основ на програми за младите), општината и градот, од игрите на среќа, членаринатa, јавните донации, поклоните, рекламите на младинските манифестации, приходи од телевизиските права како и од сопствената работа.[15]

Во Србија е во тек процес на широки консултации помеѓу сите засегнати страни кои учествуваат во градењето на политиката за млади, во подготовката на нацрт Закон за млади утврдено како обврска во Националната Стратегија и Акционен План. Законот има за цел да ги уреди младинските прашања во еден сеопфатен закон согледувајќи ја потребата од правно уредување на областа. Сите предметни земји имаа некаква форма на младински организации кои делуваат како чадор организации во областа на младите. Словачки Младински Совет постои и учествува во политиката за млади, но имајќи предвид дека истиот е под државна капа, останува нејасно колку тој е независен и колку може да делува и да изразува мислења.

[15] Закон за младинско организирање на Република Српска, чл. 1

Словенија има независен Националниот Младински Совет кој е основан со Закон и кој делува како чадор организација на младинските здруженија без разлика на нивната социјална, политичка и идеолошка ориентација вклучително и на политичките подмладоци кои се застапени во Советот. Мрежата на млади на Хрватска делува како чадор организација која учествува како рамноправен актер во градењето на политиката на младите. Битно да се спомене како позитивна активност е дека подмладоците на политичките партии имаат потпишано Меморандум за разбирање со Мрежата на млади на Хрватска во насока на поуспешна имплементација на политиката на младите. Во Босна и Херцеговина нема Младински Совет на ниво на федерацијата. Младински совет е етаблиран на ниво на Република Српска кој делува како чадор организација кој е дефиниран во согласност со Законот за младинско организирање на Република Српска. Коалицијата на млади на Србија која обединува мал број на младински организации имаше улога на чадор организација до извесна мера со тоа што таа јавно ја промовираше потребата од развивање на Национална стратегија за млади. Сепак во Србија се уште недостасува чадор организација иако таквата е објаснета и нејзините контури се определени во НСМ. Заклучокот кој може да следи по горенаведената компаративна анализа на легислативата е дека во земјите кои беа разгледани, политиката на млади е во извесна мера добро развиена и како таква е оценета и од Советот на Европа и ЕУ. Во сите земји постои регулатива, од кои во повеќето посебна со која е регулирано делувањето, а некаде се прават обиди да се регулира и статусот на младите. Онаму каде што отсуствува овој тип на правна рамка (на пр. Словачка) се предлага да се пристапи кон подготовка на истата во извештаите на Совет на Европа. Иако Европските искуства не укажуваат на нужно носење на правна рамка која конкретно ќе ја дефинира областа и организирањето на младите, со цел нивно поголемо и позначајно општествено учество и самозастапување на нивните проблеми, анализираните практики покажуваат дека постоењето на правната рамка придонесува кон подобро регулирање на областа и зголемена партиципација на младите во севкупниот општествен живот како и подобро регулирана младинска политика. Тоа е евидентно преку индикаторите за младинската политика – користењето на принципот на ко-управување помеѓу надлежните институции и граѓанските младински организации во насока на зголемено граѓанско учество; учество во донесувањето на одлуки и подготовка на легислатива; формирање на чадор младински организации кои ги застапуваат интересите на младите на сите нивоа – национално, регионално и локално (Босна и Херцеговина, Словенија и Хрватска), инволвираност на младинските

чадор организации во подготовката на стратешките документи (Национални стратегии, акциони планови); растечки тренд на формирање на локални совети и канцеларии за млади (Србија, Хрватска); финансирање на локалните совети од страна на буџетот на локалните самоуправи, вклученост и учество на политичките подмладоци во рамки на Националните младински совети. Сите овие индикатори се значајни, но младинската политика не може да се анализира само преку индикатори, туку таа примарно претставува делување на владата, базирано на легислатива, известување во Собранието и му припаѓа на јавната сфера. Значи, станува збор за комбинација на добра институционална рамка, која ги опфаќа како владините надлежни така и граѓанските младински структури и посебна регулатива која ќе го дефинира опфатот, статусот и делувањето на младите. Декларативно споменувани како иднината на општеството, младите во Македонија сочинуваат речиси една четвртина од целото население, или поточно 480.828 жители од вкупно 2.022.547 на возраст од 15-29 години. Сепак, и по 2 години самостојност, младите се уште се на маргините на општеството, исклучени од процесите на донесување на одлуки и без механизми за нивна поддршка. Воспоставните практики, непостоењето на претставнички тела, ниската запознаеност на младите со претставниците на претставничките тела во образовниот систем говорат за исклученост на младите од овие процеси и за причините кои водат кон незапознаеност и апатија.

2.1 КРАТОК ОСВРТ НА МЛАДИНСКОТО ОРГАНИЗИРАЊЕ ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

По распаѓањето на поранешната Југословенска Федерација и започнувањето на процесот на транзиција кон демократија во Македонија во 1991 година беше формиран Младински Совет на Македонија (МСМ) како правен наследник на Републичката конфедерација на Сојузот на социјалистичката младина на Македонија кој со демократско гласање на сите членови престана да постои на крајот на 1980-тите години. Трансформацијата имаше двојно значење за МСМ – од една страна имаше одржливост и расположливост на средства и континуитет во работата додека, од друга страна, дел од организациите останаа во рамки на Советот само за да ги користат неговите средства. МСМ делуваше како чадор организација на младинските здруженија како Сојузот на извидници, Музичката Младина на Македонија, и др., и успешно се наметна како партнер организација во обидите за градење на младинска политика и младински иницијативи внатре и надвор од државата во периодот 1991-

1998 година, која беше финансирана од буџетски средства. Во почетокот на 1990-тите кога Република Северна Македонија водеше битка за меѓународно признавање, МСМ успеа да стане рамноправна членка на неколкуте младински Европски организации кои подоцна ќе се трансформираат во Европски младински форум, кој денес делува како панЕвропска организација. За несреќа, поради грст од причини меѓу кои недостатокот на раководство и криза на лидершипот, внатрешни конфликти и апетити, антагонизам меѓу "старите" и "новите", отсуство на чувство на заедништво и обидите за поткупување од политичките партии и влијанието на државата поради финансирањето придонесоа за престанокот на делување на оваа организација иако формално сеуште постои МСМ. По вакумот од неколку годишно координирано младинско граѓанско делување како и отсуството на иницијативи на надлежните државни органи, во јануари 2004 година е формирана Коалицијата на младински организации СЕГА која произлезе како резултат на работата на Младинскиот Совет – Прилеп за имплементација на проектот "Младински Национален Акционен План".[16]

Денес, Коалицијата брои 19 полноправни и 9 придружни организации и работи на застапување и лобирање на полето на младинската политика во РМ во насока на зајакнување на нивната позиција.[17] Коалиција СЕГА со нејзините активности и делување се развива како чадор организација на младинските здруженија која ги застапува младинските интереси и работи како рамноправен партнер кој го поттикнува делувањето во оваа област и на национално ниво (на пр. партнерство при изработка на Националната Стратегија за млади и Акциониот План за имплементација на НСМ и развивање на систем за мониторинг и имплементација на истите). На локално ниво, се забележуваат форми на младинско организирање, како и стратешки документи за млади кај некои општини, но не постои унифициран пристап кој се практикува секаде. Постојат локални младински совети во неколку градови во Македонија: Куманово, Радовиш, Струмица, Неготино, Кавадарци, Штип, иако нема јавно достапен преглед на општини кои имаат вакви совети. Сепак, иако има позитивни примери, постојат разлики во начините на формирање, составот, функционирање и степен на претставништво меѓу различните совети. Локалните младински совети претставуваат добра пракса за младинско учество на локално ниво и тие би требало да претставуваат еден вид на децентрализација на младинските потреби.

[16] European Youth Forum "Youth Work Development Report on the Study visit to Macedonia: 10-14 October,," *A Youth Forum Publication,* Brussels, 2006 p. 6.

[17] Коалиција на младински организации СЕГА, <http://sega.org.mk/index.php?option=com_content&task=view&id=13&Itemid=28 >

2.2 МЛАДИТЕ И НЕВРАБОТЕНОСТА ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

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. 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 инвестициите кои биле инвестирани во образованието и обуката на овие млади лица. 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. 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).

3. ВРАБОТУВАЊЕ

Се разбира дека еден од главните приоритети и суштински столбови при креирањето и имплементацијата на економските политики е континуираното подобрување н деловното опкружување и зголемувањето на конкурентноста на економијата, кои директно влијаат врз подобрувањето на економскиот развој на земјата и креирањето на нови работни места. Токму затоа, во последната деценија во Република Северна Македонија беа спроведени голем број на реформи насочени кон создавање на поповолно, поедноставно и постабилно деловно опкружување, олеснување на условите за водење бизнис во земјата, воспоставување на висок степен на економска слобода и еднакви услови за работење на економските субјекти, заштита на инвеститорите, поддршка на претприемништвото, привлекување на странски инвестиции, зголемување на конкурентноста и иновативноста на македонската економија итн. Постигнатите резултати во овој дел се видливи и можат да се потврдат преку релевантните економски показатели, но исто така и преку меѓународно признатите оценки, извештаи и рангирања на Република Северна Македонија, како

што се „Извештајот за глобална конкурентност“ на Светскиот економски форум, „Извештајот на глобалниот иновациски индекс“, како и Извештајот „Doing Business“ на Светска банка, во кој Република Северна Македонија е признаена како една од водечките десет реформатори на глобално ниво. И покрај видливите и признаени подобрувања и реформи во овие области, сеуште остануваат многу предизвици, особено во однос на ефективно спроведување на реформите и понатамошно градење на капацитетите на институциите, кои во крајна линија ќе доведат до поголеми инвестиции и повеќе и подобри работни места за младите граѓани. Еден од основните национални стратешки документи кој ги утврдува основните стратешки правци и приоритети во насока на зголемување на конкурентноста и поттикнување на економскиот раст и напредок е Стратегијата за конкурентност на Република Северна Македонија за периодот 2016-2020 година, која заедно со соодветниот Акциски план е усвоена на почетокот на 2016-2020 година. Овој сеопфатен стратешки документ, ги дефинира основните стратешки цели за наредниот пет-годишен период, кои се насочени кон седум приоритетни цели и тоа: обезбедување на поедноставно и постабилно деловно опкружување; попретприемачки и попродуктивен МСП сектор; подинамичен извозен сектор; попривлечна средина за странските инвеститори; подобро квалификувана и претприемачка работна сила; обновена индустриска политика и поголем обем на финансиски средства за претприемачкиот сектор.

3.1 ПОИМОТ НЕВРАБОТЕНОСТ

Невработеност (или безработица) претставува социјално-економска појава, при кое дел од активната работна сила во определена држава или регион бара работа но истата не можа да ја пронајде. Како невработени според законот се сметаат оние работници кои имаат навршено шеснаесет години, кои се способни за работа и самите сакаат да работат, но немаат каде.

Невработеноста исто така е состојба во која дел од работоспособното население во општеството не може да се вработи во согласност со своите способности и квалификации со вообичаена плата. Како невработени се сметаат сите луѓе во општеството кои делумно се вработени, но нивната работна сила не е искористена во полна мера, не работат со полно работно време и немаат примања достојни за нормална егзистенција. Меѓународната стандардна дефиниција за невработеноста се базира на три критериуми кои треба истовремено да бидат исполнети.

Според оваа дефиниција, за невработени се сметаат сите лица над определената возраст за мерење на економски активно население кои во текот на временскиот период биле:

- „без работа“, односно не биле во платен работен однос или самостојно вработени, како што е дефинирано во меѓународната дефиниција за вработување;
- „моментално достапни за работа“, односно биле достапни за платен работен однос или самовработување за референтниот период;
- „бараат работа“, односно преземаат конкретни чекори во одреден изминат период да бараат платено вработување или самовработување.

Меѓународната дефиниција за невработеност се однесува исклучиво на активностите на личноста во одреден референтен период. Како резултат на тоа, статистиката за невработеноста врз основа на меѓународната дефиниција за невработеност може да се разликува од статистиката за регистрираната стапка на невработеност. Критериумот „без работа“ постои за да се направи граница помеѓу вработеност и невработеност и да се воочи дека вработеноста и невработеноста меѓусебно се исклучуваат, при што приоритет се дава на вработеноста. Така, една личност може да се смета дека е без работа ако не работи за време на референтниот период (дури и за еден час), ниту е привремено отсутна од работа. Другите два критериуми на стандардната дефиниција за невработеност, односно „моментална достапност за работа“ и „бараат работа“ служат за да се направи разлика меѓу невработеното население, оние кои се невработени од оние кои не се економски активни. Во согласност со принципот на активност од рамката за работна сила, критериумот „бараат работа“ е формулиран во смисла на активно барање работа. За една личност да се смета дека бара работа мора да се преземат конкретни чекори во одреден изминат период за да се добие работа. Не е доволно само да се даде генерална изјава дека се бара работа. Ваквата формулација на критериумот е со цел да се обезбеди објективност во мерењето. Изминатиот период кој е наменет кон активности за барање работа не треба да биде ист како основниот референтен период од една недела или еден ден, туку може да биде подолг. Во пракса, повеќето земји периодот за барање работа го дефинираат како изминат месец или изминати четири недели. Продолжувањето на периодот за барање работа има за цел да се земе предвид временското заостанување вклучено во процесот на добивање работа по направениот почетен чекор. Во текот на временското заостанување личностите не можат да преземат други иницијативи за да најдат работа. Ова може да биде случај за

лицата кои бараат работа кај еден работодавач и чекаат одговор на нивното барање за работа.

Поимот „самовработување“ бара посебно внимание и кај самовработените лица, при што тешко е да се повлече линија помеѓу активностите за барање работа и активностите за самовработување. Во многу ситуации, активностите како потрага по потенцијални клиенти или услуги или рекламирање на произведените стоки и услуги се суштинска компонента на активностите на самовработувањето. Исто така, треба да се разјасни во кој момент процесот на барање за самовработување преминува во активност за самовработување при создавањето на нови претпријатија. Разликата помеѓу барање за самовработување и активности за самовработување се однесува на моментот кога претпријатието почнува да постои формално, односно кога е регистрирано. Така, активностите кои се одвиваат пред регистрација на претпријатието ќе се сметаат како барање на активности, а активностите кои се одвиваат по регистрацијата на претпријатието ќе се сметаат како активности за самовработување. Во согласност со меѓународните стандарди, лицата треба да бидат достапни за работа во текот на референтниот период за да се сметаат за невработени. Достапност за работа значи при дадена можност за работа личноста да биде способна и подготвена за работа. Тоа може да биде случај со студентите кои за време на студирањето бараат работа за да се вработат веднаш по завршувањето на студиите. Во ваков случај, употребата на критериумот „достапност“ служи како тест за моменталната подготвеност за започнување со работа. Според стандардната дефиниција, се споменува една посебна категорија на лица за која е направен исклучок од општото правило дека сите три критериуми истовремено треба да бидат задоволени за лицата да се сметаат за невработени. Тоа се лица без работа кои имаат направено договор за платена работа или преземале активност за самовработување на датум по референтниот период (идни почетници). Таквите лица ако во моментот се достапни за работа, треба да се сметаат за невработени без разлика дали ќе продолжат да бараат работа. Стапката на невработеност покажува колкав дел од работната сила е неискористен. Движењето на БДП е основниот показател за растот или падот на економските активности на една земја. Окун ја забележал поврзаноста меѓу БДП и невработеноста во пазарната економија. Кога ќе се опфатат сите фактори на производство, вклучувајќи ја и работната сила (така што невработеноста падне на ниво на стапка на невработеност) економијата ќе го достигне потенцијалниот БДП. Производството над потенцијалниот БДП може да биде само привремено, затоа што невработеноста се спушта под

природната стапка и поттикнува инфлација. Кога производството паѓа под потенцијалниот БДП, невработеноста расте. Според Окуновиот закон, падот на БДП во однос на потенцијалниот БДП за 2% доведува до раст на невработеноста 1 процентен поен. Работната сила е големина која постојано се менува. Младите кои завршиле со студирањето бараат работа, старите ја напуштаат работата и одат во пензија, поради тоа работната сила не ги опфаќа сите луѓе кои се достапни за работа, туку само оние кои моментално се достапни. Да се биде активен и да се биде дел од работната сила може секој кој има доволно години за да се вработи. Активното учество на младите луѓе во одлучувањето и активностите на локално и регионално ниво е неопходно ако сакаме да изградиме подемократски, инклузивни и перспективни општества. Учеството во демократскиот живот на било која заедница е повеќе од гласање или излегување на избори, иако и тие се важни елементи. Учеството и активното граѓанство е имање на право, средства, простор и можност и каде што е неопходно добивање на поддршка за да се учествува во и да се влијае на одлуките и да се вклучува во дејства и активности за да се допринесе во градењето на подобро општество. Локалните и регионалните власти, како и властите кои се најблиску до младите луѓе, имаат многу важна улога која треба да ја одиграат за да го поттикнат младинското учество. Правејќи го тоа, локалните и регионалните власти можат да им овозможат на младите луѓе не само да слушаат и учат за демократија и граѓанство, туку и да имаат можност да ги применат.

Сепак, учеството на младите не е само со цел да се развијат во активни граѓани или да се гради демократија за иднина. Од голема важност е, ако учеството треба да биде значајно за младите луѓе, тие да можат да влијаат и да креираат одлуки и активности кога се млади, а не само кога се во подоцната фаза од животот. Кога локалните и регионалните власти поддржуваат и поттикнуваат младинско учество, тие допринесуваат за социјалната интеграција на младите, помагајќи им да се справат не само со предизвиците и пороците на младината туку и со предизвиците на модерното општество каде анонимноста и индивидуализмот се често подоминантни. Сепак, за учеството на младите луѓе во локалниот и регионалниот живот да биде продуктивно, долготрајно и значајно, потребно е повеќе од развој или реконструкција на политичките или административните системи. Било која политика или активност за да се охрабри младинското учество мора да биде сигурна дека културната средина е почитувана од младите луѓе и мора да ги зема во предвид разните потреби, околности и аспирации на младите; и мора да вклучи по некој елемент на забава и задоволство.

3.2 ПРОЦЕС НА ВРАБОТУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ

Работодавачите кои ги препознале предностите кои ги добиваат со вработувањето на младите луѓе и кои биле доста успешни во привлекувањето и вработувањето на способни и талентирани млади луѓе, потребно е да ја подигнат свеста на младите и да им укажат дека треба да се создаде позитивна атмосфера во организацијата која ќе овозможи процесот на вработување на млади луѓе успешно да се спроведе. Така, вработувањето на младите и вложувањето во идна работна сила треба да се постави како една од стратешките цели на организацијата. Се покажало доста важно дека сите структури во организацијата, особено раководните, го усвојуваат подмладувањето на работната сила како цел кон која организацијата долгорочно е насочена. Исто така, потребно е да се обезбедат пристапни механизми за младите кои сакаат да стекнат прво работно искуство во организацијата. Работодавачите би требало плански да го зголемат бројот на почетничките или практикантските места, така што работата ќе ја приспособат за во нивната изведба да бидат вклучени и практиканти. Потребно е да изградат квалитетен систем на управување за млади работници. Таквиот систем ќе ѝ овозможи на организацијата да воочи дека младите веднаш по вработувањето не се во можност 100% да ги искористат своите можности, но дека вложувањето во нивното усовршување носи благосостојба на организацијата. Исто така, потребно е да се поврзат со образовниот систем. Не може да се очекува дека образовниот систем произведува работна сила која со своите знаења и способности целосно е способна да ги задоволи потребите на пазарот на труд. Поради тоа, работодавачите треба да се вклучат во развојот на различни вештини, посебно на практичните, кај младите кои сè уште се дел од образовниот систем. Освен тоа, професионалните насочувања во кои учествуваат и работодавачите се покажале како доста корисни при влегувањето на младите на пазарот на труд. Во контекст на претходното, за да се поврзат работодавачите и младите, организациите треба да најдат креативни начини кои ќе создадат позитивна атмосфера за вработување на млади со цел да се оствари комуникација помеѓу тие две групи. Така, организациите можат да организираат трибина за невработеноста на младите на која ќе бидат поканети и работодавачите и младите барателите на работа за да се воспостави иницијален контакт меѓу двете групи. Понатаму, може да посредуваат со компаниите и училиштата за да потенцијалните работодавачи одржат претставување на својата работа во училиштата со цел младите да се запознаат со можностите за вработување и потребните вештини кои би требало да ги поседуваат. Потребно е повремено да се организираат средби на

младите со работодавачите каде што ќе се воочат меѓусебните потреби, односно младите да ги воочат потребите на работодавачите, но и работодавачите да сфатат каков пристап им треба на младите на работното место. Исто така, ако е возможно да се организира едукација, работилници или слични активности со што би се подобрила подготвеноста на младите во однос на барањата работодавачите, односно пазарот на труд.

3.3 ТРАЕЊЕ НА ПЕРИОДОТ НА НЕВРАБОТЕНОСТ

На младите во просек им е потребно повеќе од една година да најдат работа, а со оглед на областа во која работните места се отвораат повеќето од нив се вработуваат надвор од струката за која се образувале. Дополнителен проблем претставува фактот што голем број на луѓе на пазарот на труд работат на „црно“ меѓу кои значаен дел се младите кои главно ги работат оние работи за кои не се школувале, односно наместо да ги развиваат своите знаења во струката за која се школувале во ваква состојба ги губат и оние знаења кои ги имале. Исто така, не се ретки и случаите во кои работат работи кои бараат пониска квалификација од онаа што ја имаат стекнато. Младите, често прифаќаат работа на „црно“ како резултат на притисокот од невработеноста и недостатокот на примања, а бројни случаи се забележани во туризмот и градежништвото каде што оваа појава најмногу е распространета во летната сезона. Работата на „црно“ е за околу 30% поприсутна кај младите, отколку кај постарите луѓе. За младите работата на „црно“ претставува единствена стратегија за преживување и бегање од невработеноста, но сепак нуди мала надеж за напредување кон формално вработување. Големата присутност на работата на „црно“ има сериозни последици врз акумулацијата на човечкиот капитал, на продуктивноста, како и општата фискална ситуација во државата. Невработеноста повеќе ги погодува младите, отколку постарите луѓе. Од една страна, постојат генерации на млади луѓе кои растат во домаќинства каде што невработеноста е перципирана како нормална појава, дури и кај некои домаќинства и двајцата родители се невработени со релативно мали шанси за промена на таквата ситуација. Таквата ситуација прави цела генерација на млади луѓе, или и повеќе генерации, невработеноста да стане дел од секојдневието, па дури и нормална појава. Од друга страна, пошироко и во Европската унија, каде што феноменот и поимот „изгубена генерација“ (engl. lost generation) е создаден за да ја опише генерацијата на млади луѓе кои се доволно образовани, но не можат да најдат работа. Целата генерација на млади расте и се развива во таква атмосфера, така што при

избирањето на студиите поголемиот број од младите свесно или несвесно имаат помали очекувања и планови и поголеми стравови и грижи за вработување со оглед на стапката на невработеност која ги очекува по завршувањето на студиите. До кој степен невработеноста е феномен кој е вкоренет меѓу младите покажуваат истражувањата направени за најпосакувани работодавачи или идеална работа. На врвот на листата секоја година се наоѓа работата во јавниот сектор, затоа што се смета дека вработувањето е посигурно за разлика од другите економски сектори.

Многу често во изјавите на креаторите на политики се содржи тврдењето дека младите се иднината на општеството и дека нивниот потенцијал треба да биде искористен во таа насока. Потенцијалот на младите не се користи и младите се една од најранливите групи на пазарот на трудот. Овој проблем е генерално распространет ширум Европа, а македонското општество е на врвот на погодените. За тоа постојат бројни фактори, кои директно или индиректно влијаат на таквата состојба на работите. Во принцип младите луѓе тешко пристапуваат на пазарот на труд, пред сè поради тоа што работодавачите потешко се одлучуваат да вработат некој без претходно работно искуство, а не се исклучени и случаите кога за работодавачите е полесно и економски поисплатливо да го користат трудот на младите за надомест под минималната плата и без обврската за обезбедување каква било социјална заштита. Младите се полошо позиционирани на пазарот на трудот воопшто, како што е работа со договори под лоши и несигурни услови (на пример, договори за привремена работа, на скратено работно време) под лоши финансиски услови, а ваквата состојба е двојно потешка надвор од пазарот на труд т.е. во неформалната економија. Затоа се неопходни серија на мерки кои подразбираат стимулирање наработодавачите, мотивирање на младите за самовработување и активно вклучување на државата кои би го олесниле пристапот кон пазарот на труд и би гарантирале пристојни услови за работа.

Праксите се една можност како младите луѓе можат да се стекнат со одредено практично работно искуство за да ја премостат транзицијата од образование кон пазарот на труд. Оттука, треба да се охрабруваат праксите, не само во вид на волонтерски стаж регулиран во законот за работни односи, туку и пошироко. Во последно време се забележуваат иницијативи и во приватниот и јавниот сектор за нудење практикантски места за време на образованието или по неговото комплетирање за младиот човек да помине извесно време во примена на знаењата и стекнувањето на практични вештини, што е за поздравување. Сепак, се случува трудот на младите практиканти да служи како замена за редовна работна сила со цел да се намалат

трошоците за работењето. Не само тоа, туку младите практиканти најчесто не се платени и немаат никакви права, а според тоа ни можност да користат социјални бенефиции. Затоа подолго време остануваат финансиски зависни од семејствата и се изложени на ризик од сиромаштија. Во таков случај, праксите имаат негативен ефект и наместо да го олеснат, нивната злоупотреба придонесува за одложување и отежнување на влезот на пазарот на труд. Младите за да можат да профитираат од практичните искуства е потребно да се обезбедат минимум пристојни услови за практикантско ангажирање. Еден таков пример кој би можел да се следи е Законот за волонтерство. На ниво на Европската унија е предвидено креирање Европска карта на квалитетот на праксите како одговор за овие проблеми. Во бројни земји државите преземаат мерки како би се стимулирале, а истовремено и да се заштити практикантската работа. Така, во Австрија се предвидени финансиски стимули за работодавачите да ангажираат практиканти, во Германија е обезбедена финансиска поддршка за понудата на практикантски места. Овие мерки се само дел од севкупните мерки за активација на невработените млади. Во Македонија со Оперативниот план за активните програми и мерки за вработување е предвидена финансиска поддршка за практикантство на невработени млади лица до 27 години. Меѓутоа, оваа програма е значително ограничена и со неа се опфаќаат само 30 лица.

4. ПОДДРШКА ПРЕД ВРАБОТУВАЊЕ

Истражувањето на Институтот за социолошки и политичко - правни истражувања на Универзитет „Св.Кирил и Методиј“ со изработка на студијата „Младински трендови во Република Северна Македонија“, покажа сериозни бројки и карактеристики во учеството на младите во делот на вработувањето. [18]

Истражувањето од страна на Република Северна Македонија, со стапка на невработеност од 29,0% (Анкета на работна сила, 2013 година), секако, не дава добри перспективи за општествена интеграција на младите, особено ако земеме предвид дека нивната стапка на невработеност изнесува 45,5%.

Табела: Стапка и структура на невработени млади лица (15-29 години) *Состојба 2013 година*

[18] Истражување на Институтот за социолошки и политичко - правни истражувања, Универзитет „Св.Кирил и Методиј“ – Скопје по налог на Агенцијата за млади и спорт со изработка на студијата „Младински трендови во Република Северна Македонија“, декември, 2014 година

Стапка на невработени млади (15-29 години)	**45,5%**
Учество на невработени млади во вкупно невработени	**37,2%**
Учество на неактивни млади лица во вкупно работоспособни млади лица (15-29 години)	**50,8%**
Учество на млади (15-29 години) со чекање 4 и повеќе години во вкупно невработени млади	**39,1%**
Учество на невработени млади со високо образование во вкупно невработени млади (15-29 години)	**26,9%**
Учество на невработени млади со средно образование во вкупно невработени млади (15-29 години)	**55,4%**

Извор: Мои пресметувања, Анкета на работна сила 2013, Статистички преглед, Население и социјални статистики; 2,4,14.04, 779. (Институт за социолошко политички и правни истражувања, проект: Младинските трендови во Република Северна Македонија)

Високиот процент на невработени високо образовани лица, покажува колку губи државата од неискористените инвестиции во младата работна сила за професионалната квалификација. Најголем број припадници на младата школувана генерација се доведува во ситуација да ги губи најдобрите години од животот чекајќи вработување и тоа во години кога можат на општеството да му дададат најмногу од својата енергија и творечка способност.

Полнолетната млада генерација живее со поддршка на семејството, односно од солидарноста на родителите и најблиските роднини. Долгорочната невработеност ги прави младите фрустрирани и незадоволни затоа што се приморани во недоглед да ги одлагаат значајните функции, како за поединците така и за општеството - стапување во брак, родителство и слично.

Од една страна, подолгото чекање на вработувањето, ја поместува старосната граница за стапување во брак, а од друга страна, кај воспоставените брачни заедници доаѓа до нарушување во функциите на семејството.

4.1 ОЧЕКУВАЊАТА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ ПО ЗАВРШУВАЊЕТО НА ОБРАЗОВАНИЕТО

Вработувањето, по завршувањето на образованието, претставува цел на секој возрасен и неговото остварување не се поврзува само со економската награда и изградување на самостојниот живот туку и со успехот при остварувањето на низа сопствени потенцијали или самоактуелизација. Несигурноста на поединецот за идниот

тек на неговата кариера може да поприми различни облици. Еден облик на несигурност е страв од неуспех да ја задржи сегашната работа, додека другата, што нас нè интересира во ова истражување, е можноста за добивање работа по завршување на образованието.

На прашањето за испитување на мислењето за успех во наоѓањето работа по завршување на образованието беше:

Какво е Вашето мислење за вработување по завршување на образованието?

Очекуваните одговори се групирани во четири категории
(*тешко оди вработувањето, ниту лесно ниту тешко, лесно оди вработувањето и не можам да проценам*).

Учеството на испитаниците кои се одлучиле за одделните категории се прикажани во графиконот што следи.



Извор: Мои пресметувања, Анкета на работна сила 2013, Статистички преглед, Население и социјални статистики; 2,4,14.04, 779. (Институт за социолошко политички и правни истражувања, проект: Младинските трендови во Република Северна Македонија)

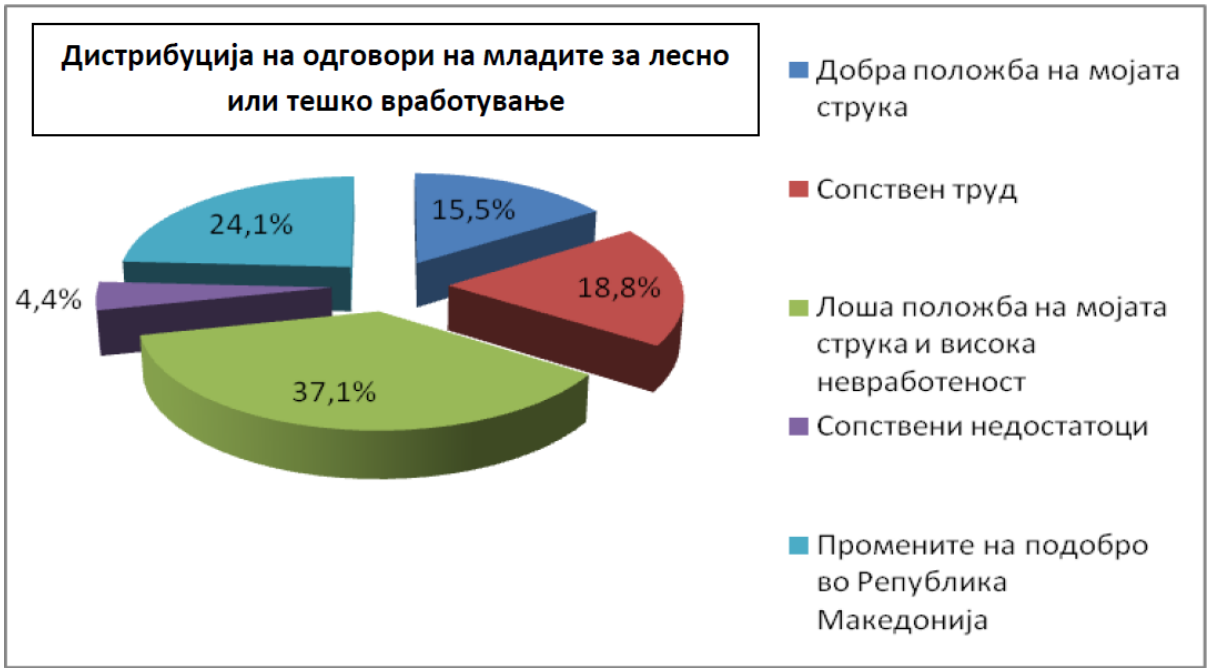
Може да се констатира дека анкетираните млади се песимисти во пронаоѓањето на посакуваната работа затоа што две третини се изјасниле дека *тешко оди вработувањето по завршување на образованието*. Оние кои сметат дека *лесно оди*

вработувањето по образованието, како што се гледа од графиконот, е симболично (2%).

Секако, возраста и степенот на оразованието на младите влијае врз одговорите на ова прашање.

Со натпросечно изјаснување дека *тешко оди вработувањето се* одликуваат младите на возраст од 25-29 години и завршено средно образование (72,1%; 72,2%). Во однос на општата дистрибуција, поместување се забележува кај младите во однос на работниот статус. Имено, секој четврт млад во Република Северна Македонија (26,9%) смета дека *ниту тешко, ниту лесно оди вработувањето*.

Со понатамошната анализа сакаме да утврдиме кои се причините за позитивниот или негатиниот став за успешно вработување на младите, а резултатите се прикажани во следниот графикон.



Извор: Мои пресметувања, Анкета на работна сила 2013, Статистички преглед, Население и социјални статистики; 2,4,14.04, 779. (Институт за социолошко политички и правни истражувања, проект: Младинските трендови во Република Северна Македонија)

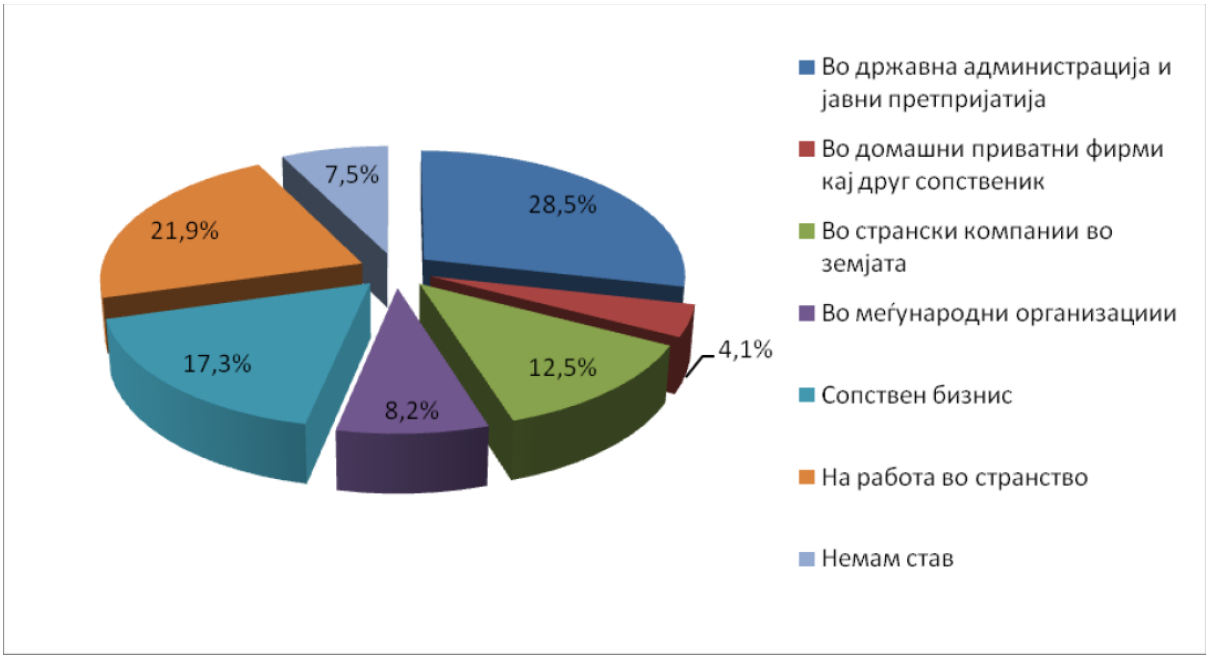
Најголем број на анкетираните млади кои сметаат дека тешко можат да се вработат, го препишуваат на *лошата пложба на струката и високата невработенот* – со таков став се нешто повеќе од една третина од испитуваната популација (37,1%). Сопствениот недостаток за својот евентуелен неуспех го сметаат за причина околу 4,4% од испитаниците.

Од друга страна, оние кои сметат дека лесно можат да се вработат, својата иднина ја очекуваат во тоа што ќе се *случат позитивни промени во Република Северна Македонија* (24,1%), после тоа сметаат дека *сопствениот труд (15,6%)* ќе им помогне да најдат работа и 15,6% од испитаниците успехот во идното вработувањето го припишуваат на *добрата положба на струката.*

Во однос на етничката припадност, Албанците покажуваат значителни натпросечни одстапувања. Имено, 24,1% од Албанците лесното вработување го обаснуваат со добрата положба на струката.

Каде младите сакаат да работат

На прашањето: „*Каде би сакале да работите*?“, општата дистрибуција на одговорите укажува на тоа дека младите најмногу сакат да работат во државната администрација и јавните претпријатија и во странство. Имено, 28,6% од младите сакат да работат во државна администрација/јавни претпријатија; 21,9% во странство; 17,3% во сопствен бизнис; 12,5% во странски компании во земјата; 8,1% во меѓународни организации; 4,1% во домашни приватни фирми кај друг сопственик и 7,5% немаат став.



Извор: Мои пресметувања, Анкета на работна сила 2013, Статистички преглед, Население и социјални статистики; 2,4,14.04, 779. (Институт за социолошко политички и правни истражувања, проект: Младинските трендови во Република Северна Македонија)

Одредени разлики во одговорите на општата дистрибуција за ставовите каде младите сакат да работат, се забележува од аспект на половата припадност. Мажите повеќе сакат да работат *во странски компании во земјата* (15,2%), во *сопствен бизнис* (19,1%) и *на работа во странство* (23,1%). Жените повеќе сакат да работат во *државна администрација/јавни петпријатија* (30,8%) и *во меѓународни организации* (10,2%).

Кога се анализираат овие одговори според возраста на младите, може да се констатира дека меѓу оние што одговориле дека сакаат да работат во *државна администрација/јавни претпријатија* најбројни се во старосните групи меѓу 25 и 29 години (32,0%), односно меѓу 20 и 24 години (30,9%). Најмногу сакат да *работат во странство* анкетираните на возраст помеѓу 15 и 19 години (25,7%), а најмалку младите лица на вораст меѓу 25 и 29 години (18,4%). За *сопствен бизнис* најмногу се изјаснила возрасната група меѓу 15-19 години (19,8%).

Етничката припадност на младите покажува релативна зависност и тоа поголеми нарушувања во однос на општата дистрибуција на можностите за вработување, се забележува кај етничката група Албанци. Имено, секој четврт млад Албанец (24,7%) сака да работи во *државна администрација/ јавни претпријатија,* 16,0% во *странски компании* и 18, 8% во *странство*.

Дистрибуцијата на овие одговори според образовниот статус, повторно нуди интересни констатации. За вработување во *државна администрација/јавни претпријатија* најмногу се заитересирани младите со завршено високо и вишо образование (40,4%), а најмалку младите со основно образование што е и сфатливо.

За *работа во странство,* најчесто се изјасниле младите со завршено средно образование (35,1%) и со основно образование (33,3%), додека за работата во *домашни приватни фирми* најмногу се изјасниле испитаниците со основно образование (14,3%) .

Во однос на регионалната припадност, најмногу младите во југоисточниот регион (39,2%) и во вардарскиот регион (32,1%) се изјасниле дека сакат да работат во *странство*.

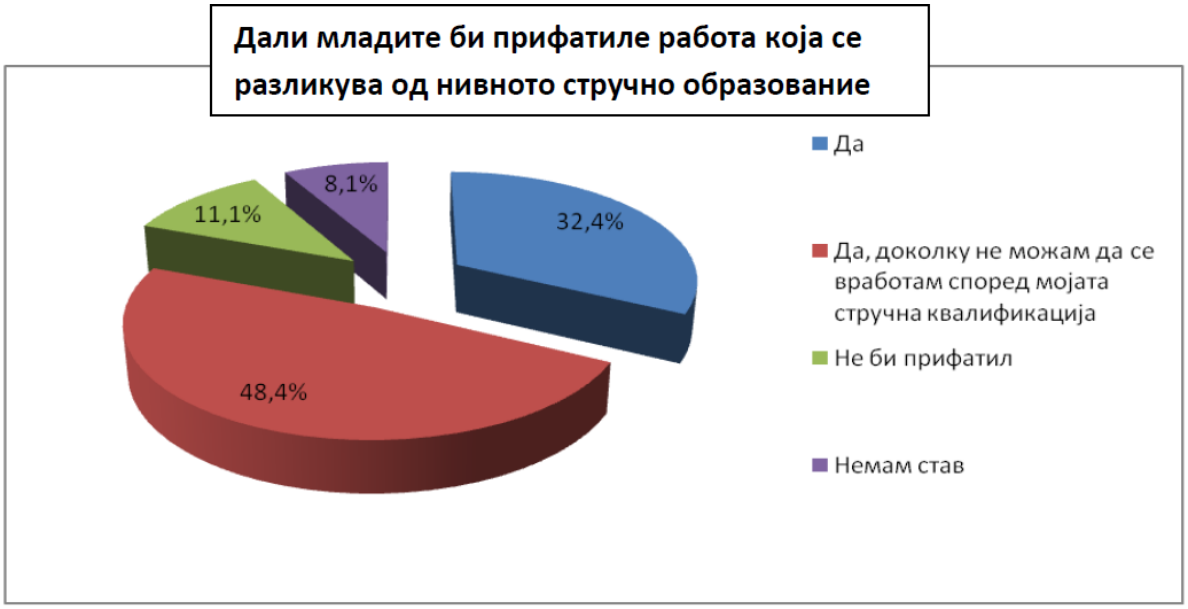
Прифаќање на работа која се разликува од стручната квалификација

Со оглед на проблемите со кои се соочуваат невработените млади лица, и мерките што се преземаат се различни во однос на целите, времетраењето, носителите и субјектите на оние на кои се однесуваат. Голем дел од мерките за подобрување на невработеноста, граѓаните можат да ги прифатат на различни начини. Секој од испитуваната

популација, врз основа на сопственото искуство и убедување, може да процени што најмногу одговара при спроведувањето на мерките за намалување на невработеноста.

На прашањето: „Дали би прифатиле работа која се разликува од Вашето стручно образование?", ги добивме следните одговори:

Од добиените резултати произлегува дека е сосема мал бројот (11,1%) на оние кои не би прифатиле работа која се разликува од нивното стручно образование. Од друга страна, една третина од испитаниците (32,4%), сметаат дека треба да се прифати работа која се разликува од нивното стручно образование. Можеме да заклучиме дека оваа свест претставува некакво решение, а таквата структура на одговорите на невработените лица веќе подолго време и е придружно решение за намалување на невработеноста. Поради тоа, можеме да тврдиме дека ваквата свест налага и определено однесување, односно, да се прифати работа која не соодветствува на стручното образование, со цел да се намали невработеноста.



РАБОТНИ КОМПЕТЕНЦИИ - ИСТРАЖУВАЊЕ И АНАЛИЗА НА РАБОТНИТЕ ВЕШТИНИ НА МЛАДИТЕ

Националниот младински совет на Македонија во јули 2016 година започна со реализација на проектот „Со работни вештини до можности за младите", чија главна цел е зајакнување на вештините и на компетенциите што помагаат при вработување кај младите луѓе во Македонија. Овој проект има цел да формира Центар за вештини и компетенции на младите во структурата на Националниот младински совет на

Македонија (НМСМ), за да се зголеми придонесот на НМСМ во зголемување на можноста за вработување на младите луѓе и нивната интеграција на пазарот на трудот. Сето ова ќе помогне да се надополни и да се зајакне еден од најголемите приоритети на НМСМ, а тоа е вклучување на младите и промовирањето на граѓанското образование и компетенции, со намера за подобри можности за вработување и поголема социјална вклученост на младите луѓе.

Националниот младински совет на Македонија [НМСМ] е чадор-организација во која членуваат младински здруженија и фондации, меѓу кои и политичките подмладоци на политичките партии во Република Северна Македонија. НМСМ е основана во 2013 година, како невладина, непартиска и непрофитна организација од страна на 55 организации. Денес во НМСМ членуваат 55 организации, а воспоставени се 7 регионални канцеларии, кои овозможуваат директна работа со членството. Во 2015 година, НМСМ стана член на Европскиот младински форум и ја воспостави Младинската инспиративна група МК како нејзино тело за идентификување на приоритетите на младите преку процес на консултации на национално ниво. Првиот сет на приоритети, како што е наведено од страна на НМСМ, се вработувањето, образованието, младинскиот стандард и значајното учество на младите во креирањето на политиките.

Како **најпосакувани компетенции/квалификации** што младите треба да ги поседуваат за да се вработат сметаат дека се: лидерството, маркетингот, финансиите, трговското право, познавањето на технолошкиот процес, продажбата, тимската работа, управувањето со човечки ресурси итн.

Како работи што би ги привлекле младите да аплицираат за работно место во нивната компанија се наведени: добрата и сигурна плата, можноста за лична афирмација, унапредувањето и градењето кариера, позитивната работна атмосфера, продуктивноста, доквалификацијата, безбедните услови за работа, дополнителните бенефиции и бонус пакети.

Во однос на начинот на вработување, 80 % сметаат дека при вработување на младите во јавниот/приватниот сектор целосна или делумна улога играат личните, бизнис и/или политички релации, а другите не се запознаени со начинот на вработување.

Современите компании ориентирани кон успех имаат тенденција за вложување во својот млад кадар, во насока на растот и развојот на својата компанијата. Постојано вложуваат во доквалификација, обуки, курсеви и во семинари што ќе им овозможат да се реализираат на позицијата што најмногу им одговара. Тие им ги препорачуваат на

младите во поглед на вработувањето и напредокот во кариерата следните квалификации: амбициозност, трпеливост, посветеност, упорност, вложување во неформалното образование, практична работа и др.

Интеграцијата на пазарот на трудот претставува важна етапа во осамостојувањето на секој млад човек. Вработувањето најчесто претставува и прв чекор кон достигнување финансиска и социјална независност и како таков е една од главните детерминанти за премин кон светот на возрасните, тесноповрзан со квалитетот на животот на младите луѓе, нивната самодоверба, можностите за мобилност, но и практичните одлуки поврзани со домувањето, градењето семејство и трасирањето на патот на идниот професионален и кариерен развој. Ако се земат предвид влијанијата што ова прашање ги има врз општиот квалитет на животот на младите, младинската (не)вработеност несомнено опстојува како еден од клучните приоритети и детерминанти за степенот на развој на едно општество. Истовремено, надминувањето на состојбата со висока младинската невработеност бара системски, комплементарен и координиран пристап на различни полиња и политики (образование, труд и социјална заштита) поради комплексноста на факторите што влијаат врз нејзиното создавање. Главни аспекти на младинската (не)вработеност се времето потребно за премин од образование во работа, искористеноста, односно неискористеноста на младите како работна сила, не само во смисла на нивното вклучување во активната популација туку и нивното поставување на работни места што се во согласност со нивните квалификации (заради целосно искористување на нивниот потенцијал), како и карактеристиките на работните места на кои се вработени младите (определено/неопределено, самовработување, цело/парцијално работно време итн.). Како клучен предизвик што влијае врз нивото на невработеноста кај младите се издвојува општата економска состојба во земјата, која пред сè резултира со недостиг на соодветна понуда на работни места по обем и по квалитет.

Честопати од страна на работодавците се потенцира дека младите не ги поседуваат компетенциите што се барани на пазарот на трудот, а дел од младите сметаат и дека потребно е да се најдат долгорочни и системски интервенции што ќе помогнат во надминување на младинската невработеност. Потребно е да се вложат напори за промена на големата резигнираност и демотивираност кај младите во процесот на вработување, како и да се зголеми поддршката за претприемаштвото меѓу младите.

Национална законска рамка

Македонското законодавство не познава посебна регулатива која го регулира статусот на младите ниту пак посебните форми на младинското здружување и/или делување како што е тоа пример (на различен начин и форма) со законодавствата на некои од земјите од регионот и особено во земјите членки на Европската Унија. Статусот на младите во Република Северна Македонија е уреден хоризонтално, во бројните закони кои ја уредуваат социјалната, економската, здравствената, образовната, културната и останатите сфери. Така, младите имаат гарантирани права и обврски кои се определени во:

- Законот за основно образование, Законот за средно образование, Законот за високо образование, Законот за волонтерство, Законот за здравствена заштита, Законот за еднакви можности, Законот за семејство, Законот за здруженија на граѓани и фондации, Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер, Законот за малолетничка правда, Законот за локална самоуправа, итн. Во овие закони се уредени правата и обврските на граѓаните а заедно со нив и на младите луѓе или пак исклучиво на младите, иако не се споменати како таква категорија, преку регулативата која се однесува исклучиво на нив самите (на пример Закон за средно образование, Закон за високо образование, итн.). Изминатите неколку години може да се забележи позитивна тенденција за воведување на законски одредби во различни закони кои се однесуваат на младите. Таков пример се конкретните одредби во новиот Закон за здруженија на граѓани и фондации кои се однесуваат на младите луѓе и малолетни лица. Такви се и измените во постоечката регулатива во сферата на образованието кои се во насока на обезбедување на подобри услови за младите. Со измените на Законот за средно образование (Сл. Весник на РМ, бр. 47/2007) во учебната 2008/2009 година се воведе задолжително средно образование како и бесплатно образование почнувајќи од 2009/2010, Универзалната Декларација за човековите права и фудаменталните слободи, Конвенцијата за правата на детето, Меѓународниот пакт за граѓански и политички права, Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права, Европската конвенција за заштита на човековите основни слободи и права, Европската социјална повелба, Европската културна конвенција, политиката на ООН Препораките на Европската повелба за учество на младите во локалниот и регионалниот живот; Белата книга за Европска младинска политика на Европската комисија; Начинот на кој предметните закони се спроведуваат е предмет на критики и дебати од стручната јавност во смисла на тоа колку воопшто овие измени придонесуваат кон подобар

квалитет на образованието на младите луѓе. Некои од одредбите содржани во измените беа дури и предмет на укинување од страна на Уставниот Суд на РМ по поднесени иницијативи од страна на граѓани како на пример законското решение за екстерно оценување. Во продолжение, и покрај проблемите за практичното спроведување на позитивните новини, формите за неформално образование на младите, кое се наведува во Белата книга за Европската младина како подеднакво важно како и формалното образование во стимулирањето на поактивно здружување и учество на младите луѓе како и на развивање на нивните вештини,44 многу оскудно и декларативно се споменуваат во Законот за високо образование од 2008 г. (Сл. Весник на РМ, бр. 35/2008) како алтернативни облици на учење. Понатаму, во овие законски одредби како и во законите кои се однесуваат на локалната самоуправа потребно е задолжително вклучување на младите и дефинирање на механизмите и модалитетите на нивното учество (на пр. Преку младински совети, младински центри, младински парламенти) кои во постојната регулатива отсуствуваат. Многу битен сегмент е и обезбедувањето на финансиски средства преку буџетите на локалните самоуправи за младинските здруженија. Во однос на партиципацијата на младите, комплетно отсуствуваат одредби во законите како на пример законот за локална самоуправа, законот за политички партии, итн. согласно кои се обезбедува учество и организирани институционални облици на младите во рамки на институциите или организациите гарантирано со закон, во креирањето на политики, во политичкиот живот, особено во областите кои се од интерес на младата популација. Со измените на Законот за здруженија на граѓани и фондации (52/2010) во член 15 се воведува одредба со која се дозволува основање на здруженија на граѓани од "малолетни лица со навршена 15-годишна возраст преку изјава за согласност за основање на здружение од нивниот законски застапник, за целите за кои се основа здружението во согласност со закон."45 Сепак, не постојат различни начини на регистрирање на младинските здруженија надвор од рамката за останатите здруженија на граѓани ниту пак извесни даночни олеснувања при што не може ни да се одреди нивниот конкретен број. Во прилог на тоа, иако се гарантира основањето и функционирањето на подмладоците на политичките партии, истите не може да се регистрираат како посебни субјекти или здруженија кои би можеле да учествуваат во градењето на политиката на млади. Во Македонија отсуствува практика на инволвирање на партиските подмладоци која го регулира статусот на младите во градењето на политиката за млади, Се кодифицира и законодавството за малолетничка правда со новиот Закон за малолетничка правда

донесен во 2007 година. Едновремено, донесен е и Акционен план со буџетска рамка за имплементација на Законот со кој е предвидена и подготовка на Национална стратегија како и спроведување на бројни активности за справување со овој феномен, во соработка со УНИЦЕФ. Во областа на вработувањето на младите и подобрувањето на нивната економска положба, Законот за волонтерство од 2008 г. (Службен весник на РМ, бр. 85/2007) овозможи извесно подобрување на состојбите преку можностите за ангажирање и искористување на младата образована сила како и нивно минимално финансиско компензирање. Од погоре наведеното станува јасно дека младите не се комплетно запоставени како категорија во националното законодавство иако воглавно станува збор за постоење на закони, документи и институционални облици кои не се занимаваат исклучиво со оваа категорија на граѓани. Во Република Северна Македонија постоеле обиди за покренување на иницијативи за подготовка на посебна регулатива која ќе го регулира нивниот статус уште во деведесеттите години веднаш по осамостојувањето и процесот на демократска транзиција, во рамки на Младинскиот Совет на Македонија (МСМ) кој активно делувал особено во периодот 1991-1996 година како национална чадор организација на младинските здруженија, до неговиот престанок, но тие не се преточиле во предлог законски решенија во тоа време. Првата интегрирана студија која ја анализира состојбата на младите во Република Северна Македонија е подготвена во 2004 година и претставува Основна студија за младинските трендови[19]. Основната студија беше наменета да ги постави контурите на Националната стратегија за млади преку идентификација на областите кои истата треба да ги тангира. Впрочем, Основната студија претставува квантитативен и квалитативен осврт на положбата на младите во која отсуствува анализа за постоечките и/или потребните законските решенија кои треба да го регулираат статусот на младите во општеството. Пристапувањето кон креирање на Национална стратегија за младите (НСМ) во 2004 година преку активно ангажирање и учество како на државните институции така и на невладиниот сектор претставен примарно НСМ е донесена во рамки на адлежностите на Агенцијата за млади и спорт и согласно Националната програма за Усвојување на Правото на ЕУ (НПАА) во 2005 година со Акционен План за нејзино спроведување во 2009 година во соработка со надлежните министерства. НСМ ги дефинира приоритетните области кои се од интерес за младите и во рамки на кои е потребно да се преземат активности за подобрување на севкупниот статус на

[19] Основна студија за младинските трендови, Агенција за млади и спорт, 2004 година

младите во државата како и ги следи младинските трендови на Европско ниво преку инкорпорирање на генералните принципи за подобрување на положбата на младите на Европско ниво, преку документите на ЕУ и Советот на Европа (СЕ). НСМ е предвидено да се имплементира десет години од денот на нејзиното донесување. НСМ не беше подготвена како стратешки документ кој би го усвојувал Собранието на РМ со цел истата да има обврзувачки правен карактер туку таа беше задолжителен документ само за Владата која ја усвоила. Со донесувањето на НСМ, беше формиран и национален управувачки комитет (НУК) со цел координација на активностите помеѓу сите засегнати страни како и следење на спроведувањето на активностите од Стратегијата и Акциониот план за млади. НУК беше замислен во духот на методот на ко-управување на Советот на Европа бидејќи претставува форум како на надлежните државни институции така и на младинските здруженија. За жал, недоволната или отсуството на активност на ова тело (НУК) како и бележењето на статус кво во спроведувањето на активностите на Стратегијата како и недостатокот на институционална поддршка на севкупниот процес доведоа до немање никакви значајни промени на законодавен и на институционален план во доменот на младите.

Процесот на интегрирање во Европската Унија, особено преку добивањето на статусот на земја кандидат за членство во ЕУ како и очекувањето на датумот за почеток на преговори, поттикнува преземање на активности на национално ниво кои ќе придонесат кон подобрување на севкупната состојба на младите во РМ, барем на полето на законодавството и институционалната рамка. Во НПАА предвидено е донесување на Закон за млади со кој ќе се уредат "општиот интерес и основање, здружување и регистрација на младинските организации, активност и делокруг на работа, имот и финансирање, права и обврски, стручна работа и усовршување, младински настани, меѓународна младинска соработка, информирање и тела за развојот на младинската политика." Едновремено, во наредниот период предвидено е донесување и на Закон за Совет на млади кој ќе го уредува начинот на формирање и делокругот на Советот, постапките за избор на членови и други прашања поврзани со работата на Советот. Исто така, последниот извештај на Европската Комисија за напредокот на РМ од 2009 година во поглавјето 26 Образование и култура се наведува дека е усвоен АП за имплементација на Стратегијата и дека се потребни понатамошни напори во воспоставувањето на ефикасен систем на контрола и функционирање на Националната Агенција за Европски Образовни Програми во областа на образование, обуки и млади. Во извештајот во делот на економските критериуми е наведено и дека

Владата презела активности за борба против невработеноста на младите што можно е да придонесло на мало намалување на истата и ги препознава овие напори.53 Институционално, прашањето на младите потпаѓа под надлежност на Агенцијата за млади и спорт. Првично, институционалната рамка била регулирана со формирање на Министерство за млади и спорт во согласност со Законот за изменување и дополнување на Законот за органите на управата ("Службен весник на РМ" бр.63/98) во 1998 г. кое подоцна се трансформирало во Агенција за млади и спорт (Службен весник на РМ" бр.58/00). Во рамки на Агенцијата делува Секторот за млади со надлежности за: развивање на активна образовна политика, промовирање еднакви можности за образование и културно осознавање на младите, развој на неформалното образование, интеграција на младите во работниот процес, партнерство помеѓу државните органи и приватниот сектор во областа на вработувањето; подигање на нивото на квалитетот на живеење на младите; поттикнување на свеста на младите за семејните вредности; заштита на нивното здравје; координиран пристап кон државата и НВО секторот за заштитата на младите и промоција на здрави животни стилови, итн.Агенцијата за млади и спорт е надлежна за спроведување на НСМ и Акциониот план како и за координација на сите засегнати страни во градењето на политиката на млади.[20]

Во рамки на високото образование, Студентски парламент на Универзитетот “Св. Кирил и Методиј” Скопје кој делува како здружение на граѓани, со ограноци во секој од поодделните факултети, кој што претставува форум за организирање и делување на младите луѓе во високо образовните институции. Меѓутоа, студентскиот парламент во Македонија е препознатлив преку медиумското внимание кое го добива во врска со политичката поврзаност и обвинувања дека истиот претставува само изданок на власта. Се чини дека недостасуваат иницијативи и активности кои се поттикнати од младинските организации како студентскиот парламент во насока на подобрувањето на нивниот статус конкретно во образованието, но и на пазарот на трудот, во здравствениот систем и пошироко како и активности кои претставуваат дежурна критика на решенијата кои се од значење за студентите и воопшто младите луѓе. Во однос на институционалната рамка, Агенцијата за млади и спорт со Секторот млади се единствено надлежни за градење и спроведување на политиката во областа која спроведува активности кои се однесуваат на младите но во отсуство на

[20] Правилник за систематизација на работните места во Агенцијата за млади и спорт бр.01-388/1 од 17.09.2015

финансиски средства. Присутен е и принципот на ко-управување во извесна мера што се гледа од директната инволвираност на граѓанскиот сектор преку Коалиција СЕГА и одличната соработка со АМС што е позитивен пример. Сепак, отсуствуваат напори на национално ниво за градење на младинската политика и за законско регулирање на областа на младите со соодветна легислатива и покрај фактот што тоа претставуваат обврски согласно Европската агенда на земјата. Всушност, донесувањето на законската регулатива претставува дел од среднорочните приоритети предвидени со НПАА ревизијата за 2010 година со која веќе се доцни.

Чинители за млади во државата

За да може посеопфатно да се анализираат апликативните документи за млади во Република Северна Македонија, најпрвин е важно да се посочат клучните актери во делот на младинската политика во Република Северна Македонија во однос на нејзиното креирање и можности за имплементација. Овие информации се со суштинска важност за натамошното определување на одговорноста на актерите за спроведувањето /неспроведувањето на постојните сегменти од младинската политика во Република Северна Македонија. Исто така, мапирањето на клучните актери ќе овозможи дефинирање и поставување на комуникациските канали во младинската политика, детектирање на моменталните состојби и на идните можности, како и понуда на конкретни препораки. Во однос на клучните актери, младинската политика се подразбира како процес што вклучува три елементи, со широк и варијабилен формат.

Прво, државен елемент, кој се однесува на законските регулативи, на стратегиските документи и на употребата на телата што се во склоп на државните институции. Тој, исто така, ги подразбира целокупните активности што државата ги спроведува самостојно, со единиците на локалната самоуправа или со трети страни. Второ, граѓански елемент, односно младинска политика на ниво на граѓанскиот сектор, со што се подразбираат граѓанските организации и фондации што во своите стратегиски цели и програма ги имаат вклучено младите, но и сите други организации што во својата работа воспоставуваат контакт со млади. Конечно, третиот елемент ги опфаќа граѓаните што преку инструментите на демократска и на граѓанска вклученост директно или индиректно влијаат врз креирањето на младинската политика. Овие три елементи на младинската политика не треба да се гледаат изолирано, туку како еден комплексно испреплетен систем, кој својата целост ја стекнува само со постојана и паралелна вклученост на сите три елементи. Сепак, оваа поделба се користи за да се стекне појасна слика, да се разберат поединечните одговорности, улоги и права, како и

да се изнајдат начини за подобрување на меѓусебната комуникација. Во оваа анализа експлицитно ќе се опфатат првите два елемента, но бидејќи тие во голем дел се зависни од граѓанското учество, имплицитно ќе се опфати и третиот наведен елемент. Во натамошниот дел од анализата се опишани актерите и нивната улога во креирањето на младинската политика во Република Северна Македонија.

5. ДРЖАВНИОТ ЕЛЕМЕНТ ВО МЛАДИНСКАТА ПОЛИТИКА

Определувањето на државниот елемент во младинската политика во Република Северна Македонија, која како држава сè уште нема законска регулатива што конкретно се однесува на младите, односно на младинското учество и организирање, е вистински предизвик. Сепак, во овој текст е направен обид на едно место да се посочат сите клучни актери што со своите одлуки/активности се дел од целокупната младинска политика во Република Северна Македонија. Во овој дел, по описот на улогата на секој од актерите, ќе се посочи и кратка евалуација на нивното учество во младинската политика.

5.1 СОБРАНИЕ НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Единствен орган во Собранието на Република Северна Македонија што во своите заложби го споменува поимот млади е Комисијата за образование, наука и спорт. Меѓутоа, во прокламираните активности на Комисијата младите се вметнати во еден поширок контекст, иако се наведуваат 13 прашања со кои се занимава Комисијата, а кои директно или индиректно се поврзани со младите. Според своите надлежности, ова тело разгледува закони, нацрт-закони и други документи и дава забелешки за нивната содржина и формат. Сепак, вреди да се забележи дека во моменталниот парламентарен состав (2014 - 2018), од вкупно 13 членови во оваа Комисија, најмладиот член е со возраст од 33 години, што е во спротивност со начелото „од млади за млади“, кое е исклучително важно во однос на вклученоста на младите во креирањето политики.

Иако Собранието на Република Северна Македонија со своето работење постојано влијае врз младите од сите аспекти, сè уште не може да се утврди систематизирано изграден пристап кон младинската политика. Како резултат на реалноста во политичкиот систем во Република Северна Македонија, Собранието има

многу мал простор за влијание врз извршната власт во многу области, вклучително и во младинската политика. Сепак, доколку Собранието препознае потреба од современо дефинирање на младинската политика и од натамошно внатрешно преструктуирање (преку комисии, тела и друг вид механизми), ова највисоко законодавно тело ќе има можност барем во еден определен формат, да ја дискутира младинската политика. Меѓутоа, тука веќе, како што може да се забележи, проблемот е многу повеќе од институционална организираност и допира во неформалните аспекти на политичкиот живот во државата, чие преуредување побарува комплетно поинаков пристап на анализа.

5.2 ВЛАДА НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Владата на Република Северна Македонија е клучен извршен орган во македонскиот политички систем со широки ингеренции во креирањето на политиките, вклучително и на младинската политика. Поради тоа, Владата е централен актер во младинската политика во Република Северна Македонија и тело со кое граѓанскиот сектор треба да воспостави најсилна комуникација со цел да го зголеми своето влијание во младинските политики во земјата. Својата улога во младинската политика Владата на Република Северна Македонија ја остварува преку дел од своите министерства и преку неколку вида различни институции под својата надлежност.

МИНИСТЕРСТВО ЗА ФИНАНСИИ

Според својата мисија, Министерството за финансии треба преку успешно управување на јавните финансии да постигне повисок економски раст и подобрување на квалитетот на живеење на граѓаните во Република Северна Македонија. Според тоа, Министерството за финансии на Република Северна Македонија и теоретски е еден од најбитните сегменти во државниот елемент во креирањето на младинската политика. Тоа е оправдано од неговата улога во распределувањето на буџетските финансии што евентуално би можеле да бидат корисни за младинските организации, како и при финансирањето на имплементацијата и на креирањето на младинските политики од партнерските актери и институции. Сепак, улогата на Министерството за финансии, како тело задолжено повеќе за техничка распределба на буџетските финансии, ја лимитира неговата автономност при распределбата на средствата. Досега,

Министерството најдиректна улога во однос на младите остварува преку модерирање на Инструментот за претпристапна помош како дел од Одделението за ИПА при Министерството, чии приоритети се менуваат на годишно ниво и не се секогаш директно поврзани со младите4.

Во Претпристапната економска програма (ПЕП) за 2014-2016 година, Министерството за финансии определува дека еден од основните темели на работата на Владата ќе биде намалувањето на невработеноста, особено кај младите луѓе. Овој приоритет, според програмата, е предвидено да се спроведе со алокација на средства наменети за повеќе програми, како активни програми и мерки за вработување, Програмата за конкурентност, иновации и претприемаштво, како и структурно приспособување на земјоделскиот сектор преку финансиска поддршка за млади земјоделци. Исто така, според оваа програма, се предвидува продолжување на проектот „Поддршка за вработување млади лица, долгорочно невработени и жени“, кој, според Агенцијата за вработување, постигна одлични резултати кај голем број учесници, вклучително и млади, од аспект на подобрување на вештините за вработување. Очигледно е дека Министерството за финансии, во соработка со другите институции на системот, е активно насочено кон младите, особено во делот на намалувањето на невработеноста. Сепак, дополнителната консултација и со другите фактори во младинската политика, особено од граѓанскиот елемент, уште повеќе ќе придонесе кон квалитетот и кон инклузивноста на програмите што Министерството ги спроведува или има цел да ги спроведе во периодот што следува.

5.3 МИНИСТЕРСТВО ЗА ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Министерството за образование и наука на Република Северна Македонија има цел да ги развива образованието и образовно-воспитниот систем, како и да ги развива науката и научните достигнувања и иновации. Според тоа, во својата основа ова ресорно министерство е директно насочено кон управување со образованието, кое во најголема мера ги опфаќа токму младите луѓе. Поради својата улога во управувањето на образовните процеси во секундарното и во терцијарното образование и легислатива, во стипендиите и во учеството во меѓународните образовни програми, Министерството за образование и наука е директно вклучено во креирањето на младинската политика и е со клучна важност за вкупната добросостојба на младите. Врската на

Министерството за образование и наука со младите е толку испреплетена и комплексна што во ниеден момент не може да се оддели од младинската политика и, на тој начин, преставува клучна појдовна точка во нејзиното анализирање. Според Националната програма за развој на образованието 2005-2015, Министерството за образование и наука определува дека на децата и на младите ќе им понуди образование што ќе ги „негува и унапредува нивните капацитети, ќе ги почитува нивните интереси и склоности и ќе им понуди можности да направат избор и да се реализираат себеси преку воспитно-образовните процеси“. Важно е тоа дека оваа програма предвидува поголема вклученост на невладиниот сектор во креирањето иницијативи поврзани со образованието, со обука и со културниот развој на младите. Според оваа програмска определба, Министерството е обврзано да ги консултира младинските организации при креирањето на своите образовни политики што влијаат врз младите и да отстапува поголем простор тие да креираат иницијативи за младите. Оперативно, како категории млади што се непосредно засегнати од политиките на ова министерство, ги издвојуваме средношколците и студентите. Преку Секторот за основно и средно образование и Секторот за високо образование, Министерството за образование располага со механизми директно да влијае врз квалитетот на образованието на младите луѓе и често е директен извршител на сите промени што извршната власт сака да ги воведе во образованието. При креирањето на решенијата во однос на образованието на младите, во досегашната практика се увиде лимитирано ниво на комуникација меѓу организациите што ги преставуваат младите, без разлика дали се работи за средношколски или за студентски или, пак, за други граѓански организации што го имаат образованието на младите како свој стратегиски приоритет. Во однос на студентското организирање, Министерството се соочува со објективни тешкотии да консултира повеќе од едно претставничко тело во еден универзитет, со што се обесхрабрува плурализмот во студентското организирање и се оневозможува да се слушне ставот на другите заинтересирани актери во целиот процес. Консултирањето на само еден актер, покрај тоа што може да даде погрешна слика од аспект на репрезентативноста на ставовите, може да влијае и врз легитимитетот на донесеното решение. Како препорака во овој дел може да се наведе проширувањето на листата на организациите. Исто, што ќе бидат консултирани при анализирањето и при воведувањето на реформите. Исто така, покрај организациите, Министерството треба да изнајде начини да ги консултира и сите оние ученици и студенти што не се дел од

ниедна организација, а се мнозинство во средношколската и во студентската популација.

5.4 МИНИСТЕРСТВО ЗА ЖИВОТНА СРЕДИНА И ПРОСТОРНО ПЛАНИРАЊЕ

Од аспект на животната средина, Министерството за животна средина и просторно планирање е одговорно за следење на состојбата во животната средина, за нејзино управување и реставрација, како и за заштита од загадување. Ако се има предвид сè поголемата важност на животната средина за добросостојбата на младите, Министерството за животна средина и просторно планирање, како основен авторитет во таа област, е значаен фактор во одвивањето на целокупната младинска политика. Оваа важност е посебно изразена во релација со оние организации што во своите приоритети ги имаат вклучено заштитата на животната средина и концептите на одржливост. Младите можат да играат силна улога во зголемувањето на свеста за животната средина и преку своите организации да придонесат кон основните заложби на Министерството. Поради тоа, Министерството во досегашното работење во повеќе наврати воспостави контакти со повеќе младински здруженија, како во консултирање на проблемите така и во спроведување конкретни еколошки акции. Како таков пример може да се наведе акцијата „Ајде, Македонија“, каде што во координативното тело за нејзиното спроведување, покрај институциите, беа вклучени и младински организации, преставени преку асоцијацијата „Ајде, Македонија“. Овој тип комуникација може да се посочи како пример за успешен комуникациски канал, кој со минимални средства придонел кон генералниот резултат на одредена иницијатива.

5.5 МИНИСТЕРСТВО ЗА ТРУД И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА

Во рамките на Владата на Република Северна Македонија, Министерството за труд и социјална политика извршува низа функции, од кои неколку се директно поврзани со младите: работните односи, вработувањето и вработеноста; материјалното обезбедување на привремено невработените; унапредувањето на рамноправноста на половите; заштитата на децата и на малолетните лица и заштитата на младината и на жените. Работата на Министерството е во директна поврзаност со стандардот на младите од аспект на програмите за нивно полесно вработување, како и за преминување на периодот на транзиција на младите кон пазарот на трудот, дополнето

со фактот дека тоа директно врши надзор на работата на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија. Во координација со Министерството за финансии и со Министерството за образование и наука, ова ресорно министерство се јавува како примарен спроведувач на политиките за младинското вработување, од што јасно сегледа неговата важна улога во младинската политика. Ова министерство е директно задолжено за спроведување на Националната стратегија за вработување на Република Северна Македонија 2020, како и на Националниот акциски план за вработување на Република Северна Македонија 2016-2020, чија имплементација се споменува и во Стратешкиот план на Министерството за 2020 година.

5.6 МИНИСТЕРСТВО ЗА ЗЕМЈОДЕЛСТВО, ШУМАРСТВО И ВОДОСТОПАНСТВО

Ова министерство работи во насока на спроведување и контрола над спроведувањето на законската регулатива од областа на земјоделството, шумарството и водостопанството и финансиска поддршка на земјоделските производители. Министерството ги врши работите што се однесуваат на: земјоделството, шумарството и водостопанството; користењето на земјоделското земјиште, шумите и другите природни богатства; ловот и риболовот; заштитата на добитокот и растенијата од болести и штетници; следењето и проучувањето на состојбите со водите, одржувањето и подобрувањето на режимот на водите; хидромелиоративните системи; хидролошките и агрометеоролошките мерења, како и противградобијната заштита; проучувањето и истражувањето на метеоролошките, хидролошките и биометеоролошките појави и процеси; надзорот од негова надлежност и врши други работи утврдени со закон. Проектот „млад земјоделец" е проект за сите млади земјоделци кои имаат до 35 години и се запишани во Единствениот регистар на земјоделски стопанства, во согласност со Законот за руралниот развој, каде до 19 октомври секоја година аплицираат за добивање средства за млад земјоделец од Програмата за рурален развој. Максималната прифатлива инвестиција изнесува 600.000 денари или 10 илјади евра, а средствата може да се користат за почнување земјоделска дејност, односно за инвестиции во опрема за преработка на земјоделските производи и производи од животинско потекло, како и за отворање сопствен агробизнис. Средствата се доделуваат за период на реализација на деловниот план и се исплаќаат на годишно ниво во најмногу три рати. Поддршката е условена со задолжително исполнување на предвидените активности од

деловниот план, а еден од условите за добивање овие средства е апликантот да не е постар од 35, а со најновите измени границата е крената на 40 години.

5.7 СЕКРЕТАРИЈАТ ЗА ЕВРОПСКИ ПРАШАЊА ПРИ ВЛАДАТА НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Како посебна стручна служба во Владата на Република Северна Македонија, Секретаријатот за европски прашања (СЕП) е замислен како клучен носител на интеграцискиот процес во Република Северна Македонија, кој, меѓу другото, вклучува и регулирање на младинската политика. По таа основа, СЕП треба да остварува постојана комуникација со младинските организации и со организациите за млади со цел да ги анализира нивните политики и да ги мапира нивните потреби, при што, врз основа на тоа, ќе исполни дел од европските критериуми и ќе го забрза процесот на интеграција. СЕП, како институција со високо ниво на влијание во политиките на Владата на РМ, во досегашниот период појави силен интерес за младинските прашања и преку серија средби со релевантни младински организации се обиде да допре до младите и на тој начин непосредно да ги артикулира нивните интереси. Исто така, Секретаријатот во својата програма остварува средби со млади од различни краеви на Република Северна Македонија, кои имаа можност подобро да се запознаат со работата на ова тело. Ваквиот пристап презентира отвореност, и комуникацијата на младинските организации со ова тело.

5.8 АГЕНЦИЈА ЗА МЛАДИ И СПОРТ

Агенцијата за млади и спорт е најдиректно инволвираното извршно тело во областа на државниот елемент во младинската политика. Како правен субјект во склоп на Владата на РСМ, Агенцијата за млади и спорт располага со свој буџет (кој е составен од средства алоцирани од државниот буџет) и со управувачка и извршна структура. Агенцијата за млади и спорт со своето дејствување има можност значително да ја подобрува, но и да ја насочува младинската политика. Улогата на ова тело е да служи како еден вид комуникациски канал меѓу потребите на младинските организации, организациите за млади и државните структури и да биде главната алатка за нивното спроведување.

Во склоп на Агенцијата, директно поврзан со младите, е Секторот за млади, кој врши работи поврзани со интересите на младите и со признавањето на младите како социодемографска категорија што придонесува за развојот на Република Северна Македонија. При креирањето на своите политики, Агенцијата се придржува кон Националната стратегија за млади. Во рамките на овој сектор, постојат две одделенија: Одделението за младинска политика и тренинг и Одделението за меѓународна соработка. Неколку важни напомени се наметнуваат кога се зборува за Агенцијата за млади и спорт. Прво, Агенцијата, иако е независно тело, голем дел од своите приоритети на работа ги црпи директно од својот надлежен авторитет, Владата на Република Северна Македонија. Агенцијата сè уште нема воспоставено одржливи комуникациски канали со младинските фактори, преку што на систематизиран начин ќе се споделуваат идеите за креирање на младинската политика, приоритетите на младите и активностите за кои тие сметаат дека се важни за нив.

Втора напомена што е поврзана со оваа институција и што во голем дел е последица на првата е буџетската распределба. Преку определбата на буџетот во одреден дел, Агенцијата ги креира младинските политики, но и служи како показател за определеноста на комплетниот државен елемент за тоа како треба младите да се организираат. Буџетот на Агенцијата има тенденција да биде насочен кон активностите поврзани со спортот, додека активностите поврзани со младите предвидуваат минимални симболични средства кои воопшто не се доволни за да се постигнат систематичност и континуитет. За да ги постигне своите зададени цели, Агенцијата треба да пренасочи дел од своите средства, со што ќе биде има можност во поголема мера дополнително да го избалансира поддржувањето младински иницијативи, паралелно со иницијативите поврзани со спортот. Исто така, Агенцијата може да игра клучна улога во воспоставувањето постојан совет на комуникација со младинските здруженија и со нивните младинските претставнички организации, со што ќе се воспостават механизми на континуирана комуникација, која нема да биде под влијание на кадровски промени од двете страни.

5.9 НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЈА ЗА ОБРАЗОВНИ ПРОГРАМИ И МОБИЛНОСТ

Националната агенција за европски образовни програми и мобилност официјално преставува „Јавна институција која е формирана со Закон донесен од страна на Собранието на Република Северна Македонија. Целта на Националната

агенција за европски образовни програми и мобилност е да работи на промоција и спроведување на европските програми во областа на образованието, обуката, младите и спортот во Република Северна Македонија“. Во периодот што претстои, 2014-2020 година, оваа институција ќе биде исклучително важна за младите, односно за младинските организации во Македонија, поради тоа што ќе биде главен администратор на програмата „Еразмус +“ (Erasmus +), што претставува голем потенцијален извор на ресурси за младинските организации во Република Северна Македонија. Поради улогата што ја има како агенција за администрирање и за спроведување на програмите на Европската Унија во делот на младите, Националната агенција се вбројува меѓу факторите во младинска политика што преку администрирањето на програмите имаат директно влијание во насочувањето на младинските политики, особено во поттикнувањето на европските трендови на младинска политика во македонски контекст. Иако форматот на Агенцијата, како администратор на програми, придонесува таа да не биде иницијатор или клучен креатор на младинските политики, преку определувањето на националните приоритетни области во текот на годината, таа ги насочува младинските организации и може да придонесе за поголем развој или внимание на одреден аспект на младинското учество и на младинската политика.

6. ПОДДРШКА ПРЕКУ ПРОЕКТИ ОД СТРАНА НА АГЕНЦИЈАТА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ ОД БУЏЕТОТ НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Рамката на политиките за вработување во Република Северна Македонија е дефинирана со Програмата на Владата на Република Северна Македонија, Ревидираната Програма за реформи во вработувањето и социјалната политика 2022, Националната стратегија за вработување на Република Северна Македонија 2016-2020 година и Акцискиот план за вработување на млади 2016-2020 година и е во согласност со обврските што произлегуваат од Глобалниот пакт за работни места на Меѓународната организација на трудот (МОТ), Планот за Гаранција за млади 2020-2022 година, Програмата за буџетско финансирање ИПА, реформите во системот на социјална заштита и воведувањето на Гарантирана минимална помош.

Со Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2020 година се утврдуваат програмите, мерките и услугите за вработување кои ќе обезбедат создавање на нови работни места, поддршка за креирање

на нови работни места и зголемување на вработливоста на невработените лица, посебно на младите и корисниците на право на парична помош од социјална заштита (во понатамошниот текст: гарантирана минимална помош). Сите евидентирани невработени лица и работодавачи имаат пристап до програмите, односно мерките и услугите за вработување. Правото за учество се определува врз основа на условите и критериумите дефинирани за секоја поодделна програма односно мерка и услуга за вработување, а како општо правило ќе се настојува да се постигне еднаква застапеност на мажи и жени, согласно Законот за еднакви можности на жените и мажите, како и учество на младите лица до 29 години од најмалку 30%. Воедно, при селекција на учесниците во програмите и мерките за вработување ќе се земе во предвид и Рамномерниот регионален развој.

Постапката на имплементација на програмите, мерките и услугите за вработување се дефинираат со Оперативни упатства, донесени од страна на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија, во соработка со другите партнери во имплементацијата.

Вклучувањето на невработените лица во програмите односно мерките за вработување се врши врз основа на транспарентни процеси за аплицирање, сè до исполнување на планираниот опфат, односно до крајот на ноември 2020 година. Услугите кои ги обезбедува на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија, се во текот на целата година. Невработените лица и работодавачите за можноста за учество во програмите, мерките и услугите се информираат на повеќе начини (телефон, СМС, е-пошта, јавни повици). Со учесниците се склучува соодветен договор, со кој подетално се уредуваат нивните права и обврски.

Со Оперативниот план за 2020 година посебен акцент се става на младите невработени лица до 29 години, како и на корисниците на гарантирана минимална помош.

Во текот на имплементацијата на Оперативниот план, опфатот на лицата од програмите/мерките за вработувањеможе да се приспособува како и средствата да се пренаменуваатво рамките на обезбедените, врз основа на согледувања и анализи на АВРСМ и останати надлежни институции и органи, по предлог на АВРСМ, за што Министерот за труд и социјална политика дава согласност.

Носител на Оперативниот план е Министерството за труд и социјална политика, а неговата имплементација е во надлежност на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија, во партнерство со други одговорни институции. Во

текот на имплементација на Оперативниот план, секоја надлежна институција ќе обезбедува податоци за степенот на реализација.

6.1 УСЛУГИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија (АВРСМ) со своите центри за вработување (ЦВ) развива и спроведува услуги за зголемување на конкурентноста на работната сила и задоволување на потребите на пазарот на трудот, преку примена на индивидуален пристап во работењетоориентиран кон потребите на невработените лица и работодавачите.

АВРСМ, исто така, реализира активности за промоција и запознавање на работодавачите за мерките и услугите што им се достапни. Во соработка со работодавачите, центрите за вработување вршат посредување при вработување на работна сила во согласност со барањата на работодавачот, нивно вклучување во одредени активни програми и мерки за вработување, континуирано известување и информирање за сите тековни активности и активни програми и мерки за вработување итн.

Информирањето и повикувањето на невработените лица за учество во услугите за вработување се врши преку писмени и усни известувања, телефонски контакти, СМС пораки, информации на веб порталот на АВРСМ и др. Учесниците ќе бидат вклучени во услугата во Центарот за вработување, врз основа на искажаните потреби и интереси, советувањето и препораките од Индивидуалниот план за вработување (ИПВ) на лицето и др. Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија ги обезбедува следните услуги:

Помош при барање работа

Услугата опфаќа профилирање и подготовка на Индивидуален план за вработување, советување за вработување, обезбедување информации за состојбите и барањата на пазарот на трудот, односно слободните работни места, како и информации за активните програми и мерки за вработување и услугите што ги обезбедува АВРСМ. Дополнително, центрите за вработување нудат помош на невработените лица за изработка на CV и мотивациско писмо, зајакнување на вештините за успешно претставување пред работодавачите на интервју за работа, преку информирање и советување, и вршат едукација за користење на онлајн услугите на АВРСМ преку веб

порталот на АВРСМ, како и организирање на инфо- средби за млади и за други невработени лица и др.

Мотивациски обуки

Мотивациските обуки ќе бидат организирани како еднодневни групни обуки во центрите за вработување, кои имаат за цел поголема информираност, како и мотивираност за вклучување во активните програми и мерки за вработување. Мотивирањето на невработените лица активно да бараат работа ќе се реализира и преку индивидуален приод, доколку невработените лица искажат потреба од дополнителна поддршка и советување.

Обуки „подготовка за вработување и за работа“

Услугата опфаќа спроведување на повеќедневни обуки за млади невработени лица до 29 години според програмата „Подготовка за вработување и за работа“ која ги опфаќа следните модули: воведен модул, личен развој, вештини за барање работа, комуникациски вештини, соодветно однесување на работното место, тимска работа и лидерство, безбедност, права и обврски на работа и финансиски вештини.

Истите ќе се реализираат преку работилници со користење на методи што им се блиски на младите лица и се ефикасни за едукација и усвојување на нови вештини на интерактивен начин.

Професионална ориентација и кариерно советување

Услугата опфаќа различни активности за информирање, групно и индивидуално кариерно советување и др. Невработените лица можат да бидат вклучени во повеќе активности во рамките на услугата, во согласност со нивните интереси и потреби. Професионалната ориентација и кариерното советување овозможува невработените лица да развијат вештини за барање работа и планирање и управување со сопствениот кариерен развој, помошпри изборот на занимање, обука или вработување, како и дополнителна поддршка при проценатa на сопствените потенцијали за вработување и нивно усогласување со реалните потреби на пазарот на трудот.

Активација на невработени роми и други лица во ризик од социјално исклучување

Услугата ќе биде насочена кон сите невработени Роми и други лица во ризик од социјално исклучување. Невработените лица ќе имаат пристап до тимот на ментори, кои ќе бидат ангажирани во локалните заедници. Нивната улога ќе биде да ги мотивираат и редовно да ги информираат за можностите за вработувања или за подобрување на професионалните капацитети. Преку индивидуален пристап за идентификување на знаењата, квалификациите и вештините со кои располагаат лицата, ќе се пристапи на упатување кон соодветните програми од Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот.

Дополнително, вклучувањето на пазар на труд на Роми и други лица под ризик од социјално исклучување, ќе биде поддржано преку програми базирани на меѓународни искуства (Acceder програмата). Услугата ќе биде обезбедена во рамките на проектот на УНДП, МТСП и АВРСМ- Креирање можности за работа за сите, поддржан од Швајцарската агенција за развој и за соработка (СДЦ).

Моделот ќе се реализира преку воспоставување на пилот-центри за поддршка при вработување на Ромите и другите лица во ризик од социјално исклучување, во партнерство со избрани граѓански организации во пилот општини со значително ромско присуство и добро развиена бизнис средина. Целта е преку индивидуалните планови за вработување и тесната соработка со локалниот бизнис сектор, како и актуелната побарувачка на работна сила, да се овозможи вработување и социјално вклучување на невработените лица.

Индивидуалниот план за вработување се состои од шест клучни фази:

Првична проценка на вработливоста, Подготовка на индивидуален план за вработување според Acceder методологијата, Оспособување на кандидатите за самостојно идентификување и аплицирање за отворени работни позиции, Поддршка во идентификување и пристап кон обуки за стекнување на меки и професионални вештини, способности и навики, Вработување на кандидатите по пат на интермедијација или преку нивна самостојна активност и следење на вработувањето.

Посредување при вработување

Посредувањето се спроведува по добивањето на Барање за посредување при вработување од страна на работодавачот. Оваа услуга опфаќа советување и помош на работодавачите преку пребарување кандидати за слободни работни места од

евиденцијата на невработени лица на АВРСМ, спроведување на председелекција, упатување на невработените лица кај работодавачите на интервју за вработување и др.

Анкета за потреба од вештини на пазарот на трудот

Преку анкетирање на работодавачите од приватниот сектор, ќе се обезбедат информации за нивните потреби од нови вработувања во период од 6 до 12 месеци. Преку однапред подготвен прашалник, ќе се утврдат потребите од занимања на планираните нови вработувања и вештини со кои треба да располагаат невработените лица за планираните нови вработувања кај работодавачите. За реализација на анкетата ќе се ангажираат 20 невработени лица од страна на АВРСМ во период од 1 месец со надоместок од 9.000 денари.

Сим-советување и мотивација за корисници на гарантирана минимална помош

Корисниците на гарантирана минимална помош ќе имаат право на услугата Советување и мотивација (СИМ) која се состои од интензивна психо-социјална поддршка на корисниците пред да се вклучат во активна мерка за вработување, како и менторска поддршка која е најинтензивна во периодот кога корисникот се вклучува во обука или друга активна мерка за вработување, а со намален интензитет откако корисникот ќе се вработи и интегрира на пазарот на труд.СИМ услугата е комплементарна на програмите и услугите за вработување, и овозможува советување, поддршка и мотивација, но и следење на корисникот на гарантирана минимална помош низ процесот на активација.

Гаранција за млади

Со Гаранција за млади (ГМ) на младите лица (15-29 години) во период од четири месеци по евидентирање во евиденцијата за невработени лица им се понудува вработување, континуирано образование и обука, односно вклучување во некоја од активните програми и мерки за вработување.

Во 2020 година имплементацијатана Гаранцијата за млади ќе продолжи да се реализира на целата територија на Република СеверноМакедонија, со посебен акцент на NEET-млади лица (лица кои се невработени, не се вклучени во образование или обука). Планираниот опфат на учесници во Гаранција за млади на целата територија на Република СеверноМакедонија е околу10.000 млади лица. Програмата ќе се смета за успешна доколку најмалку 30% од вклучените лица во ГМ, успешно излезат од истата

во период од 4 месеци, односно ќе бидат вработени, повторно вклучени во образовниот процес или ќе бидат вклучени во активни програми и мерки за вработување.

За таа цел, потребна е координирана и заедничка акција на повеќе владини институции, пред сè на МТСП, АВРСМ и МОН, социјални партнери и граѓански организации. Граѓанските организации ќе бидат вклучени во делот на теренските активности, односно наоѓање на NEET-млади, нивно запознавање со Гаранцијата за млади, можностите кои ги нуди Гаранцијата за млади и мотивирање за вклучување во Гаранцијата за млади.

На младите невработени лица кои ќе бидат вклучени во ГМ ќе им бидат дадени соодветни услуги за вработување, што ќе овозможи нивна активација и мотивирање за вклучување на пазарот на трудот преку преку т.н „втора можност“, односно повторно вклучување во образовниот процес преку кратки програми за обуки во рамки на средните стручни училишта, како и активнитемерки за вработување, односно посредување со работодавачите.

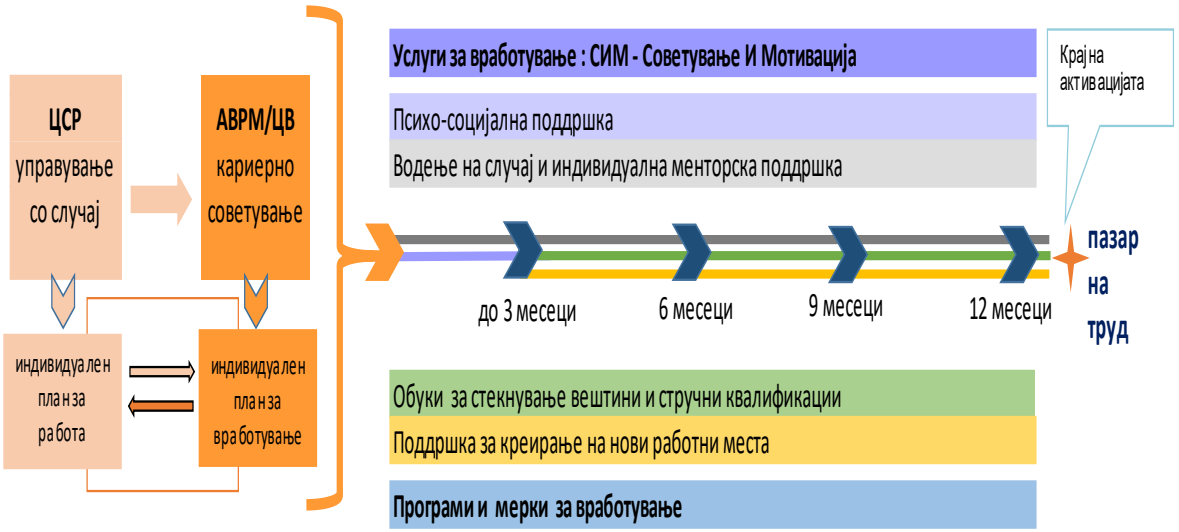


Активација на корисници на гарантирана минимална помош (ГМП)

Во реформираниот систем на социјална заштита се предвидува зајакната активација на корисниците на гарантирана минимална помош (ГМП) на начин што работоспособни членови на домаќинството ќе се вклучат во активните програми и мерки за вработување заради подобрување на нивната вработливост и вработување. Ова подразбира задолжително континуирано учество на обуки, како и прифаќање на понуда за вработување. Во оваа насока покрај другото, на корисниците ќе им се обезбеди поддршка за подобрување на нивните вештини со што ќе станат поконкурентни на пазарот на трудот.

За реализација на активацијата на корисниците на ГМП потребна е соработка помеѓу лицето кое е водител на случајот и други стручни работници од центрите за социјална работа (ЦСР) како и одговорните лица од центрите за вработување задолжени за имплементација на услугите за вработување (мотивациони обуки, кариерно насочување и професионална ориентација и др.). Преку интегриран пристап на работа за 1200 корисници на ГМП ќе се подготват индивидуални планови за активација на и ќе им се овозможи да бидат вклучениво програми, мерки и услуги за вработување предвидени со Оперативниотплан за 2020 година.

Новиот систем на активација ќе промовира нов пристап на пазарот на трудот, што ќе биде поврзан со поддршка и развој на индивидуалните способности и потенцијали на корисниците на програмите и мерките. Системот на активација на корисниците на ГМП ќе понуди интензивна психо-социјална и менторска поддршка (Види услуга под реден број 9 СИМ-Советување и мотивација на корисниците на ГМП) и обуки, од 3 до 12 месеци за да се надминат бариерите што го оневозможуваат нивното учество на пазарот на трудот.



Професионална рехабилитација и вклучување на пазар на труд на млади лица со попреченост

Професионалната рехабилитација како систем на услуги ќе им овозможи на младите лицата со попреченост индивидуализирана поддршка, со цел нивно целосно вклучување на отворениот пазар на труд. Ќе се спроведе во рамките на Проектот на УНДП, МТСП и АВРСМ- Креирање можности за работа за сите поддржан од Швајцарската агенција за развој и за соработка (СДЦ).

Професионалната рехабилитација како модел ќе се постави и спроведува во РЕХА Центрите - центри за професионална рехабилитација и поддршка при вработувањето на лица со попреченост, во Скопје и Струмица.

Во рамките на овој модел, услугите ќе се обезбедуваат локално, во заедницата на клиентот. Моделот овозможува спроведување на пристап ориентиран кон клиентот кој во фокусот ги има неговите индивидуални потенцијали и се спроведува во рамки на локална мрежа на даватели на услуги - Реха центрите, регионалните центри на АВРСМ, граѓански организации, тренинг центри, образовни установи, работодавачи и т.н.

При спроведувањето на мерките и активностите на професионалната рехабилитација, ќе се применуваат следните активности, прикажани во шемата подолу:



Комуникациски план

Стратешки комуникациски приод за промовирање на активните програми и мерки

Со цел да се обезбеди навремено информирање на сите вклучени страни во активните програми и мерки во 2020 година, како и таргетирање на што е можно поголем број потенцијални корисници, промотивните активности за оваа година ќе бидат дефинирани според 3 главни критериуми:

1. точно 2. интерактивно 3. навремено

Стратешкиот комуникациски приод ќе се фокусира на главните целни групи, со кои ќе се стави акцент на општите придобивки и критериуми од секоја програма/мерка.

А) млади невработени лица до 29 години,

Неактивирани на пазарот на трудот, но со желба за преквалификација и доквалификација со иновативни бизнис идеи

Б) лица со попреченост

В) невработени лица од рурални средини, ранливи категории и тешко вработливи групи

Г) примателi на социјална помош

Д) работодавачи, со посебен акцент на млади, жени, рурални области, иновативни бизниси

Промотивна кампања „Шанса За Сите“

Зависно од динамиката и достапноста, како и пополнување на опфатот на програмите и мерките за вработување, промотивните активности во рамките на веќе воспоставената кампања „Шанса за сите“ ќе се реализираат во фази. За потсетување, станува збор заинтегрирана промотивна кампања во чиј состав ќе се продуцираат низа продукти кои директно ќе ја пренесат „успешната приказна“ на вистински корисници на мерките од ОП. На крајот на годината, ќе се реализира краткорочна кампања за промовирање на успешните резултати пласираана генерално на социјалните медиуми.

Промотивна кампања за стручни занимања и стручното образование „Снајди се со стручно!“

Во текот на 2020 година ќе продолжи заедничката кампања за промовирање на стручните занимања и стручното образование реализирана од неколку партнери кои спроведуваат активности фокусирани на истата тема. Промотивната кампања ќе трае до 2021 година, а координативното тело составени од претставници на различните субјекти ќе продолжи да работи во правец на креирање и имплементирање на дополнителни комуникациски канали и продукти за поуспешно таргетирање на учениците, но и да бизнис субјектите кои треба да обезбедат соодветни предуслови за привлекување на квалификуван професионален кадар.

Дополнителна комуникациска поддршка

ОП 2020 ќе биде континуирано поддржан и преку други иновативни и активни комуникациски канали кои покажуваат добри резултати во промовирањето и информирањето на теми поврзани со ОП.

Инфо-клубовите (вкупно 5), под веќе препознатливото мото „Од информација до кариера“, ќе реализираат континуирана комуникациска поддршка, со фокус на новововедено интерактивно дигитално комуницирање со студентите. Инфо- клубот и понатаму ќе претставува „фокус точка“ за презентирање на можностите за практикантство, вработувања во бизнис-секторот, остварување информативни директни средби помеѓу претставници на бизнис-заедницата и студените. Предвид

ќе се земат социјални медиуми, пласирање на веб интерактивни банери на соодветни инфо-портали за млади, „Саеми на успешност“ и др.

Стратешки партнерства со релевантни чинители, пред сè со донатори, медиуми, регионални стопански комори и бизнис-асоцијации, граѓански организациии здруженија, но и со други релевантни партнери. Фокусирајќи се на отворени и актуелни теми, директните средби со заинтереси0раните страни ќе поттикнат интерес, внимание, но и плодна и конструктивна дискусија, посебно таргетирајќи активни различни чинители што би очекувале токму ваков приод. Информирањето и вклучување на компаниите во процесот ќе се реализира преку средби на национално ниво на комори и здруженија, регионално, на ниво на регионални комори и таргетирано на ниво на компании со значителен потенцијал за вработување. Со поддршка од партнерски проекти планирани се активностиза зголемување на соработката на АВРСМ, коморите и здруженијата со цел вклучување на приватниот сектор и подобрување на механизмите на пазарот на трудот

Генерални комуникациски параметри

Временска рамка: тековно, во текот на целата година, паралелно за сите клучни теми

Канали: социјални медиуми, онлајн медиуми и соодветни дигитални инфо-платформи, специјализирани медиуми/платформи, фокусирани и тематски настани и иницијативи

Пристап: лично и фокусирано обраќање, конкретизирана содржина, едноставни и лесно читливи визуелни и аудио решенија, практични/прагматични/пристапни совети и насочувања, технички необременети со административна терминологија

Вклучени страни: министерства и други надлежни институции, релевантни меѓународни организации, вклучени корисници преку успешни приказни, еминентни профили со споделување мотивирачки пораки

7. АНАЛИЗА НА МЕРКИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ ОД ОПЕРАТИВНИОТ ПЛАН ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА МИНИСТЕРСТВОТО ЗА ТРУД И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА[21]

7.1 Мерка: Поддршка за самовработување (претприемништво)

Оваа мерка има за цел поддршка за невработените да започнат сопствен бизнис. Целната група се невработени млади лица кои се евидентирани во Агенција за вработување на Република Северна Македонија. Со овој опфат ќе се вработат 1.364 лица вработени во ново-основани правни субјекти од кои 52 лица ќе бидат финансирани од канцеларија на Обединети нации за поддршка на проекти (УНОПС). Висина на финансиската поддршка ќе изнесува до 307.500 денари или до 615.000 денари (доколку се основа правен субјект од два содружника). Корисници ќе бидат невработени млади лица до 29 години и други. Начинот на пријавување ќе се изведе преку јавен повик/известување, пријава и прашалник за процена на претприемачки афинитети. Учеството во програмата и селекцијата на кандидатите ќесе врши во две групи преку конкурентска основа, согласно следните критериуми: успешно пополнет прашалник, завршена обука за „Претприемништво и развој на претприемачки вештини“, изработена бизнис идеја и позитивно оценета од стручни лица, ззработен бизнис план со советодавна поддршка, Позитивно оценет бизнис план од експертска комисија;

7.2 Поддршка за креирање на нови работни места

Поддршката за креирање нови работни места има за цел да влијае врз поттикнување на вработувањето на невработените лица во микро, мали и средни претпријатија, социјални претпријатија што примарно се насочени кон социјални/општествени цели и чиј профит се реинвестира за остварување на тие цели низ деловно работење или вложување во заедницатаи граѓански (непрофитни) организации што се занимаваат со економска активност при вршење на дејност,т.е активност класифицирана според Националната класификација на дејности со која организациите ги остваруваат своите цели утврдени со статутот. Поддршката за вработување може да биде во форма на субвенција на плати, или во форма на грант за набавка на нова опрема и/или материјали.

[21] Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2020 година, декември,2019 година, Скопје

7.3 Мерка: Субвенционирање на плати

Цел на оваа мерка е поддршка за вработување на невработени млади лица кои потешко се вклучуваат во пазарот на трудот. Целната група се невработени млади лица евидентирани во Агенција за вработување на Република Северна Македонија., кои потешко се вклучуваат во пазарот на трудот и тоа млади лица до 29 години и други. Опфат на мерката се очекува 1.186 вкупно невработени млади лица евидентирани во Агенција за вработување на Република Северна Македонија. Времетраење на субвенционирањето изнесува 3,6 или 12 месеци. Висина на финансиската поддршка е 19.000 денари месечно како субвенција на платата на вработеното лицеза период од 3,6 или 12 месеци за вработување на лица од целните групи. Вкупната финансиска поддршка за едно лице за период од 3 месеци изнесува 57.000 денари, за 6 месеци изнесува 114.000 денари и за 12 месеци изнесува 228.000 денари. Средствата се исплаќаат еднократно за целиот период на субвенционирање, по реализацијата на вработувањето со полно работно време, во согласност со одредбите и условите наведени во Договорот за субвенција. Корисници се микро, мали и средни фирми, социјални претпријатија и граѓански (непрофитни) организации што се занимаваат со економска активност при вршење на својата дејност.Начин на пријавување за работодавачи: јавен повик/известување, пријава за учество и барање за посредување при вработување додека за невработени млади лица преку известување, пребарување од евиденцијата на невработени млади лица .Работодавачот што вработува невработено лице е должен да го задржи лицето во вкупен работен однос од 9 месец за 3 месеци субвенционирање 18 месеци,за 6 месеци субвенционирање, 18 месеци за 12 месеци субвенционирање и 30 месеци за да користи 12 месеци субвенционирање.

Наслов на мерката е вработување и раст на правни субјекти. Цел на мерката претставува поддршка во креирање на нови работни места во микро, мали и средни претпријатија, социјални претпријатија и граѓански организации. Предност за оваа мерка имаат млади лица до 29 години, корисници на гарантирана минимална помош. Висина на финансиската поддршка за ново вработување изнесува од 92.000 денари, 768.750 денари или 1.000.000денари (во зависност од возраста и од бројот на одобрени вработувања). Висината на грантот за вработување на едно лице на возраст над 29 години изнесува 92.000 денари, за лица до 29 години возраст висината на грантот за вработено едно лице изнесува 153.750 денари, а за лица корисници на гарантирана минимална помош и за невработени млади лица од

ромска етничка заедница, висината на грантот за вработено едно лице изнесува 200.000 денари. Корисници се микро, мали и средни претпријатија, социјални претпријатија и граѓански организации заинтересирани за отворање нови работни места. Начин на пријавување е преу јавен повик/известување, пријава, посредување и повикување од евиденцијата од страна на вработеното лице во Центарот за вработување. Работодавачот кој вработува невработено лице во рамките на оваа програма е должен да го вработи лицето со полно работно време и да го задржи во работен однос најмалку 12 месеци доколку станува збор за лице на возраст до 29 години, односно 9 месеци доколку станува збор за лице на возраст над 29 години, сметано од денот на засновање на работниот однос. Доколку за лицето за кое е обезбедено финансиска поддршка му престане работниот однос по било кој основ, освен во случај на смрт,пензионирање или неспособност за работа, работодавачот е должен во рок од 30 дена на негово место да вработи друго евидентирано невработено лице, во спротивно е должен да го врати износот на средствата сразмерно со преостанатото време до истекот на рокот.Работодавачот е должен целиот период на предвидената обврска да не го намали вкупниот број на вработените на неопределено време (кој го имал на денот на аплицирање), освен во случај на смрт, пензија или неспособност за работа, во спротивно е должен во рок од 30 дена да вработи друго лице со цел надополнување на бројот, или да го врати износот на средствата сразмерен со нереализираната обврска за намалениот број вработени.

7.4 Мерка: Обуки

Обуките имаат за цел да ги подобрат вештините и квалификациите на невработените лица за нивна поуспешна интеграција на пазарот на труд.

Обука на работно место за познат работодавач додека цел на оваа мерка е стекнување на вештини на невработените лица за извршување на работните задачи во согласност со потребите на работодавачот. Лица што ќе посетуваат обука ќе добијат месечен надоместок во висина од 9.000 денари со вклучено осигурување за инвалидност и телесно оштетување причинето со повреда на работа и професионална болест и данок на личен доход за времетраењето на обуката до 3 месеци. На работодавачот ќе му биде исплатен еднократен износ од 5.000 денари по обучено лице по завршена обука но и дополнителен износ од 10.000 денари ќе се исплати на работодавачот за секое вработено лице од обучените лица. Начин на

пријавување за работодавачите преку јавен повик/известување, пријава за учество во програмата, програма за обука додека за невработени млади лица преку известување, пребарување од евиденцијата на невработени лица, врз основа на профилирање и друго.

По завршувањето на учеството во мерката, невработените лица што нема да се вработат, ќе имаат можност за вклучување во други програми и мерки од Оперативниот план.

Обврските за работодавачите се работодавачот е должен да ја спроведе програмата за обука, во согласност со претходно утврден план за неа, работодавачот е должен да назначи ментор за лицата на обука и работодавачот има обврска да вработи најмалку 50% од лицата вклучени во обуката со полно работно време во траење од најмалку 6 месеци. Доколку работодавачот не заснова работен однос со најмалку 50% од вклучените лица кои успешно ја завршиле обуката или доколку на истите по засновање на работниот однос во период од 6 месеци им престане работниот однос, освен во случај на смрт, пензионирање или неспособност за работа, должен е да вработи друго невработено лице од лицата кои успешно ја завршиле обуката или друго евидентирано невработено лице, во спротивно е должен да ги врати средствата исплатени на кандидатот за обука и еднократниот износ исплатен на работодавачот.

За време на обуката и периодот за кој работодавачот има обврска да го задржи лицето на работа (6 месеци) , работодавачот е должен да не го намали вкупниот број на работници на неопределно време кој го имал на денот на аплицирање.Во спротивно е должен да го врати целиот исплатен износ.

За невработени млади лица времетраење на обуката кандидатот е должен: редовно да ја посетува обуката и да ги извршува доделените работни задачи; во случај на спреченост за присуство на работното место - во рок од 24 часа да го извести работодавачот за причината поради која отсуствува и донесе документ за оправдување, во спротивно ќе биде исклучен од обуката; да биде дисциплиниран и да го почитува пропишаниот ред и почитува имотот, средствата за работа и совесно да ракува со доверените материјали; во случај да направи штета за време на обуката поради несовесно однесување или крајно невнимание, должен е истата да ја надомести на работодавачот. Правото на обука на кандидатот престанува: ако кандидатот самоволно ја напушти обуката; ако е исклучен поради неоправдано отсуство од обуката; ако направи штета поради несовесно однесување или крајно

невнимание и ако од оправдани причини (болест, вработување, основач или управител на правен субјект, отслужување на воен рок) не присуствувал на најмалку 70% од обуката. Освен во случај ако престанокот на обуката е од оправдани причини, во сите други наведени случаи кандидатот се брише од евиденција на невработени млади лица за период од една година. На невработените лица кои присуствувале на минимум 70% од предвидените часови за тој месец,им се исплаќа 9.000 денари месечно (со вклученданок на личен доход и осигурување во случај на несреќа при работа и професионално заболување);

Кандидатот што ќе ја заврши обуката и му е понудено вработување, должен е да заснова работен однос кај работодавачот. Доколку не заснова работен однос е должен да ги врати средствата, освен во случај на вработување кај друг работодавач.

7.5 Мерка: Обука за стручни квалификации според барање на работодавачите

Целта на оваа мерка е да се обезбеди обука за стручни квалификации според барањата на работодавачите. Обуката ќе се реализира во тесна соработка со работодавачите и спроведувачите на обуката, а лицата што ќе посетуваат обука ќе добијат месечен надоместок во висина од 9.000 денари, со вклучено осигурување во случај на несреќа на работно место иданок на личен доход за времетраењето на обукатаод 2 до 4 месеци. Спроведувачите на обука ќе добијат надоместок во висина до 30.000 денариза лице на обука

Во случај на престанокот на обуката, кандидатот се брише од евиденција на невработени млади лица за период од една година, освен ако е исклучен од обуката поради оправдани причини;

По завршување на обуката, кандидатот полага завршен испит пред Комисија и доколку не се јави/не присуствува на полагањето на завршниот испит, должен е да ги врати дотогаш исплатените средства и се брише од евиденцијана невработени млади лица за период од една година.

Кандидатот што ќе ја заврши обуката и му е понудено вработување, должен е да заснова работен однос кај работодавачот. Доколку не заснова работен однос должен е да ги врати средствата, освен во случај на вработување кај друг работодавач.

Работодавачот има обврска да вработи најмалку 50% од лицата вклучени во обуката со полно работно време во траење од најмалку 6 месеци. Доколку работодавачот не заснова работен однос со најмалку 50% од вклучените лица кои успешно ја

завршиле обуката, должен е да ги врати средствата во вкупен износ до 30.000 денари по обучено невработено лице за лицата кои не ги вработил, а кои се утврдени со четирипартитниот договорот, освен во случај кога некое од обучените невработени млади лица одбиле вработување и

Доколку на работникот му престане работниот однос пред истекот на 6 месеци, работодавачот е должен во рок од 30 дена да вработи друго невработено лице од лицата кои успешно ја завршиле обуката или друго евидентирано невработено лице. Во спротивно е должен средствата искористени за обука во износ до 30.000 денари за лице да ги врати во сразмерен износ.

7.6 Мерка: Стручни обуки според барање на работодавачите

Целта на оваа мерка е да се обезбеди обука за стручни квалификациии вештини според барањата на работодавачите. Обуката се реализира во тесна соработка со приватниот сектор и спроведувачи на обука.

Висина на финансиската поддршка на лицата што ќе посетуваат обука за стручни квалификации, ќе им биде исплатен месечен надоместок во висина од 9.000 денари со вклучено осигурување во случај на несреќа на работно место и данок на личен доход за времетраењето на обуката од 2 до 4 месеци. Лица што ќе посетуваат обука за стручни вештини, ќе добијат пристап до on-line обуки, согласно трендовите и побарувањата на пазарот на труд.

Начин на пријавување за работодавачите ќе биде преку јавен повик/известување, пријава за учество во програмата додека за невработените лица преку известување, пријава и изјава за согласност, пребарување од евиденцијата на невработени млади лица врз основа на профилирање и друго.

За времетраење на обуката кандидатот е должен редовно да ја посетува обуката и да ги извршува доделените работни задачи. Во случај на спреченост за присуство на работното место, во рок од 24 часа да го извести работодавачот за причината поради која отсуствува и да донесе документ за оправдување, во спротивно ќе биде исклучен од обуката и да биде дисциплиниран и да го почитува пропишаниот ред и почитува имотот, средствата за работа и совесно да ракува со доверените материјали. Во случај да направи штета за време на обуката поради несовесно однесување или крајно невнимание, должен е истата да ја надомести на работодавачот.

7.7 Мерка: Обуки за побарувани занимања

Целта на оваа мерка е преку обука да се задоволат потребите од побарувани занимања, социјални услуги и квалификации што водат до „зелени работни места“. Лицата што ќе посетуваат обука ќе добијат месечен надоместок во висина од 9.000 денари со вклучено осигурување за инвалидност и телесно оштетување причинето со повреда на работа ипрофесионална болест и данок на личен доход за времетраењето на обуката..

Начин на пријавување за спроведувачи на обука јавен повик, пријава за учество во обуките од страна на верификувани спроведувачи преку јавен повик објавен од ЦОВ и/или од регистарот на верификувани спроведувачи на ЦОВ и МОН додека за невработените млади лица преку јавен повик/известување, пребарување од евиденција на невработени млади лица врз основа на профилирање,пријава и изјава за согласност.

За невработени млади лица за времетраење на обуката кандидатот е должен редовно да ја посетува обуката, во случај на спреченост за присуство, во рок од 24 часа да го извести спроведувачот на обукатаза причината поради која отсуствува и да донесе документ за оправдување - во спротивно ќе биде исклучен од обуката; да биде дисциплиниран, да го почитува пропишаниот ред и да го чува имотот, средствата за работа и совесно да ракува со доверените материјали; во случај да направи штета за време на обуката поради несовесно однесување или крајно невнимание, должен е истата да ја надомести. Кандидатот кој ќе престане да ја посетува обуката односно практичната работа од неоправдани причини се брише од евиденција на невработени во рок од една година. Кандидатот што ќе ја заврши обуката и му е понудено вработување, должен е да заснова работен однос кај работодавачот. Доколку одбие да заснова работен однос должен е да ги врати средствата од вкупниот износ на месечен надоместок, освен во случај на вработување кај друг работодавач.

7.8 Мерка: Обуки за возачи за Ц и Д – категорија

Цел на мерката е зголемување на вработливоста на евидентираните невработени млади лица преку стекнување на вештини, согласно побарувањата во сообраќајната струка и искажаните потреби за работна сила во оваа стопанска гранка и нивно вработување.

Целна група се невработените млади лица од евиденцијата на Агенција за вработување на Република Северна Македонија.

Обуките и полагањата ќе се реализирааат во лиценцирани автошколи. Обуките ќе бидат насочени кон занимања кои се побарувани на пазарот на трудот во сообраќајната струка т.е. ќе бидат насочени кон задоволување на потребите од возачи со положен возачки испит за категорија „Ц“ и „Д“ кај спроведувачи на обукипријавени на јавен оглас. Лицата кои успешно ќе ја завршат обуката, ќе имаат право да полагаат за возачки испит во лиценцирани испитни центри. Обуката ќе трае еден месец.

Корисници се невработени млади лица од евиденција на Агенција за вработување на Република Северна Македонија. Начинот на пријавување за спроведувачи на обука постапката за доделување на договор за јавна набавка а кај невработените млади лица преку јавен повик/известување, пребарување од евиденција на невработени млади лица врз основа на профилирање, пријава и Изјава за согласност.

7.9 Обуки за развој на дигитални вештини

Мерката има за цел да се надградат вештините на невработените млади лица на возраст до 34 години во областа на информациските технологии заради зголемување на нивната конкурентност и побрза интеграција на пазарот на трудот.

Обуките за напредни вештини од областа на информациските технологии ќе се спроведуваат за следниве модуларни програмски пакети:

1.System Engineer (25 лица)

Програмскиот пакет треба да им овозможи на слушателите изучување на нови мрежни технологии и администрање на компјутерски системи.

Теоретскиот дел од програмскиот пакет треба да се фокусира на пренесување на знаење и вештини потребни за инсталација, конфигурирање, мониторирање, како и барање на проблеми во една средно голема компјутерска мрежа со примена на технологии и протоколи како што се VLANs, STP, OSPF, EIGRP, Etherchannel, ACL, NAT, IPv6, со кои се зголемува стабилноста, брзината и сигурноста на мрежите и истите се штитат од внатрешни и надворешни напади и брзо и ефикасно одржување и менаџирање на комјутерски мрежи и системи како на приватен, така и на хибриден облак (private and hybrid cloud).

Практичниот дел од програмскиот пакет треба да овозможи лабораториски вежби со горенаведените технологии и протоколи со цел поедноставна примена на истите во самите мрежи.

Програмскиот пакет System Engineer предвидува 3 модули за обука [ICND1 v3.0 - Interconnecting Cisco Networking Devices Part1 (40 часа); 20742:Identity with Windows Server 2016 (40 часа) и 20740:Installation, Storage and Compute with Windows Server 2016 (40 часа)] и 3 испити (70-740, 70-741, 70-742) за стекнување на титулата MCSA: Windows Server 2016.

2.Cloud administrator (20 лица)

Целта на програмскиот пакет е да се научат основите за дизајнирање и имплементација на ИТ инфраструктура на најкористената AWS Cloud платформа. Со цел вклопување на AWS сервисите во Cloud базирани решенија, слушателите треба да имаат познавање и од областа на администрација на компјутерски системи, дизајн, имплементација и одржување на компјутерски мрежи. Дополнително на тоа слушателите треба практично да ги оптимизираат AWS Cloud моделите за оптимални ИТ решенија во една компанија.

Програмскиот пакет за Cloud administrator предвидува 3 модули за обука [ICND1 v3.0- Inetrconnecting Cisco Networking Devices Part 1 (40 часа); 20742:Identity with Windows Server 2016 (40 часа) и AWS Cloud Practioner Essentials, Architecting on AWS (30 часа)] и 1 испит (SAA-C01) за стекнување на титулата AWS Certified Solution Architect - Associate.

3.Automation tester (25 лица)

Теоретскиот дел од програмскиот пакет треба да им овозможи на слушателите:

да ги научат практиките на објектно-ориентираното програмирање кое подоцна ќе биде основа за пишување на скриптите во процесот на автоматско тестирање и

да ги обезбедат потребните знаења за професијата софтвер тестер, односно да се запознаат со принципите, фазите, нивоата и типовите на тестирање, функционално и нефункционално тестирање, статично и динамично тестирање, black box и white box тестирање, дизајнирање на ефикасни тест случаи, извршување на истите, пишување детални извештаи за дефекти и exploratory тестирање.

Со примена на практичниот дел за автоматско тестирање на веб апликации, слушателите треба да стекнат самостојност во креирање на автоматски тестови со Selenium WebDriver без надзор.

Програмскиот пакет за Automation tester предвидува 3 модули за обука [Java Fundamentals (40 часа); ISTQB Foundation (24 часа) и A4Q Selenium Tester Foundation (24 часа)] и 1 испит (CTFL-001) за стекнување на титулата ISTQB Foundation Tester.

4.UX design specialist (25 лица)

Програмскиот пакет за UX Design Specialist треба да ги опфати новите технологии за дизајнирање на целосно прилагодлива web страна и апликација. Слушателите треба да научат како да креираат стратегија на производ базирана на корисничко искуство, да дефинираат функционалности и интеракција во кориснички интерфејс, да изработат прототип на webпроект и да ја тестираат идејата.

Програмскиот пакет за UX design specialist предвидува 6 модули за обука [Web design process - вклучено Creative Thinking (24 часа); Кориснички UX/UI принципи - вклучено Adobe XD (30 часа); Adobe Animate+ACA Exam (30 часа); Weboптимизација и аналитика (30 часа); SCRUM Master Certified (20 часа) и Дизајн на webстрана - практичен предмет (24 часа)] и 1 испит (ACA_701) за стекнување на титулата Adobe Certified Associate in Multiplatform Animation using Adobe Animate CC 2018.

5. ISTQB software tester (25лица)

Овој програмски пакет е наменет за оние кои сакаат да навлезат во принципите на тестирањето како подршка на процесот на развој на апликации во агилни проекти.

Теоретскиот дел од програмскиот пакет треба да им овозможи на слушателите да се запознаат со основите на динамичките и статичките техники за тестирање на софтверските решенија, како и со процесот на планирање на тестирањето и алатките кои се користат за таа намена. Мануелното тестирање најдобро одговара на сценаријата за exploratory тестирање и и error guessing.

Практичниот дел од програмскиот пакет треба да им овозможи на слушателите да се стекнат со знаења за концептот на тестирање на софтверски решенија во агилна околина, работење во агилен тим, со посебен акцент на важноста на тестерот и соработката со останатите членови од агилниот тим, за успешно завршување на еден проект.

Програмскиот пакет за ISTQB software tester предвидува 3 модули за обука [ISTQB Software Testing Foundation (24 часа); ISTQB Foundation Extension Agile Tester (16 часа) и Scrum Master Certified (20 часа)] и 2 испити: CTFL-001 за стекнување на

титулата ISTQB Foundation Tester и CTFL-AT за стекнување на титулата ISTQB Agile Tester.

Начин на пријавување за спроведувачи на обука преку постапка за доделување на договор за јавна набавка додека за невработените млади лица преку јавен повик/известување, пребарување од евиденција на невработени млади лица врз основа на профилирање, пријава и изјава за согласност

7.10 Мерка: Обука за напредни ИТ вештини (со кофинансирање)

Мерката има за цел да се надградат вештините на невработените млади лица до 34 години во областа на информациските технологии заради зголемување на нивната конкурентност и побрза интеграција на пазарот на трудот. Обуките за напредни вештини од областа на информациските технологиисо кофинасирање, ќе се спроведуваат за следниве модуларни програмски пакети:

1. Full Stack Java development (60 лица)

Теоретскиот дел од програмскиот пакет треба да им овозможи на слушателите да се запознаат со објектно-ориентираното програмирање и да стекнат знаење како да развиваат конзолски и webапликации. Низ практични вежби слушателите треба да ги изучат главните функционалности и можности на програмскиот јазикJAVA и да се квалификуваат како Full Stack Java програмери (девелопери).

Програмскиот пакет Full Stack Java development предвидува 3 модули за обука [Java Fundamentals SE8 (40 часа); Java Programming SE8 (40 часа), MySQL for Developers (32 часа)] и полагање на 1 испит (1Z0-808) за стекнување на титула OCA, Java SE8 Programmer.

2. Front-end MERN Stack Development (60 лица)

Програмскиот пакет треба да им овозможи на слушателите да научат да изработуваат веб апликации и сервиси.

Акцентот треба да биде ставен на програмирање на клиентска страна со користење на најновите стандарди за приказ и организирање на информации преку HTML5 и CSS3 и користење на функционалностите на прелистувачите преку JavaScript.

Со програмскиот пакет треба да биде покриена една од најкористените платформи Node.js базирана на V8 JavaScript механизмот и MongoDB база на податоци. Слушателите ќе можат да изградат најмодерни кориснички интерфејси со примена на React - JavaScript бибилиотека.

Програмскиот пакет Front-end MERN Stack Development предвидува 3 модули за обука [20480C: Programming in HTML5 with Java Script and CSS3 (40 часа); Node.js & MongoDB (30 часа) и React.js (30 часа)] и 1 испит (70-480) за стекнување на титулатаProgramming in HTML5 with Java Script and CSS3.

3. Data analyst (60 лица)

Програмскиот пакет треба да им овозможи на слушателите запознавање со:

- техники за пишување на основен "SELECT statement" за извлекување на податоци од "SQL server"
- техники за подредување и групирање на податоците
- примена на агрегатни функции и
- начин на презентација на податоците.

Дополнително слушателите треба да се стекнат со BI вештини за анализа на податоци во Excel, да креираат графикони, да користат Pivot Charts и да креираат Data model во Excel. Покрај горенаведените вештини, слушателите ќе имаат можност да се запознаат со најбараната алатка за анализа на податоци - Power BI и да научат да го применуваат целиот life cycle за анализа, почнувајќи од подготовка на податоците, креирање на Data Modelot, визуеализација и донесување на заклучоци. Во процесот на учење слушателите треба да се запознаат и со начинот на агилно работење во тимови.

Програмскиот пакет Data analyst предвидува 4 модули за обука: [(5532:Writing Analytical Queries for business intelegence (24 часа); 20779:Analyzing Data with Excel (24 часа); 20778:Analyzing Data with Power BI (24 часа) и Scrum master Certified (20 часа)] и 2 испити (70-779, 70-778) за стекнување на титулата MCSA: BI Reporting.

Спроведувачите на обука ќе добијат надоместок во висина до 49% од проценетата пазарна цена за горенаведените видови на обуки, а 51% од средствата ќе бидат покриени од самиот спроведувач на обуката.

Начин на пријавување за спроведувачите на обука преку јавен повик додека за невработените млади лица преку јавен повик/известување, пребарување од евиденција на невработени млади лица - врз основа на профилирање, пријава и изјава за согласност.

7.11 Мерка: Обуки за напредни ИТ вештини (со кофинансирање) за нелиценцирани спроведувачи на обуки

Мерката има за цел да се надградат вештините на невработените млади лица до 34 години во областа на информациските технологии заради зголемување на нивната конкурентност и побрза интеграција на пазарот на трудот. Обуките за напредни вештини од областа на информациските технологии, со кофинасирање, ќе се спроведуваат за следниве модуларни програмски пакети:

ДИГИТАЛЕН МАРКЕТИНГ

Програмата ќе ги опфаќа следните вештини и модули:

- Introduction to Digital Marketing
- Integrated Marketing Communications
- Digital Marketing Strategy
- Social Media Management (Facebook, Instagram, Twitter)
- Social Media Advertising (Facebook & Instagram Ads)
- Google Ads
- Marketing Analytics (Google Analytics)
- Search Engine Optimization
- Lead Generation
- E-mail marketing
- Content marketing

На сите модули е предвидена практична работа со цел поефикасно совладување навештините. Обуката предвидува и креирање завршен проект - комплетна маркетинг стратегија. Потребниот број на часови за реализација на обуката изнесува 150 часа.

ГРАФИЧКИ ДИЗАЈН

По завршувањето на оваа обука, учесниците ќе се стекнат со познавања да започнаткариера како графички дизајнери..

Програмата ќе ги опфаќа следните вештини и модули:

- Вовед во графички дизајн
- Adobe Illustrator
- Adobe Photoshop
- Adobe InDesign

● Типографија
● Лого дизајн
● Layout Design (дизајн на книга, публикација, списание, корица, флаер / брошура)
● Постер дизајн
● Дизајн на пакување (штанца, офсет, клише, ресурси)
● Creative Thinking
● UX/UI Design

На сите модули е предвидена практична работа со цел поефикасно совладување на вештините. Обуката предвидува и креирање завршен проект - комплетно креирање на брендинг. Потребниот број на часови за реализација на обуката изнесува 190 часа.

WORDPRESS DEVELOPMENT

По завршувањето на оваа обука, учесниците ќе се стекнат со вештини неопходни дазапочнат кариера како WordPress девелопери.Програмата ќе ги опфаќа следните вештини и модули:

● WordPress Admin
● HTML/CSS
● JavaScript/jQuery/AJAX
● PHP
● Датабази (MySQL)
● GIT
● Custom WordPress Themes
● Custom WordPress Plugin
● Advanced WordPress Admin

На сите модули е предвидена практична работа со цел поефикасно совладување на вештините. Потребниот број на часови за реализација на обуката изнесува 226 часа.

Висина на финансиската поддршка

Спроведувачите на обука ќе добијат надоместок во висина до 49%од проценетата пазарна цена за горенаведените видови на обуки, а 51% од средствата ќе бидат покриени од самиот спроведувач на обуката

За невработените лица ќе конкурираат преку јавен повик/известување, пребарување од евиденција на невработени млади лица врз основа на профилирање, пријава и изјава за согласност.

7.12 Мерка: Практикантство

Цел на мерката е стекнување практични работни знаења и вештини потребни за извршување работни задачи на одредени работни места. Целна група се млади невработени лица и лица до 34 години со минимум завршено основнообразование

Висината на финансиската поддршка што ќе ја добијат лицата што ќе се вклучат во практиканство ќе добијат месечен надоместок во висина од 9.000 денари месечно (со вклучено осигурување за инвалидност и телесно оштетување причинето со повреда на работа и професионална болест и данок на личен доход) за период до 3 месеци. Начин на пријавување за работодавачи е преку јавен повик/известување, пријава за учество во мерката, додека за младите и невработени лица преку известување, пребарување од евиденција на невработени млади лица врз основа на профилирање, пријава и изјава за согласност

7.13 Мерка: Општинско-корисна работа

Цел на мерката е зголемување на вработливоста преку работно ангажирање на невработени млади лица, насочени кон обезбедување на социјални и здравствени услуги на локално ниво

Висина на финансиската поддршка изнесува 9.000 денари по работно ангажирано лице месечно (со вклучени данок на личен доход и осигурување за инвалидност и телесно оштетување причинето со повреда на работа и професионална болест) во период од 6 до 9 месеци, за ангажман од 20 работни часа неделно. Крајни корисници на услуги од социјалната и здравствената сфера се единиците на локалната самоуправа и Град Скопје

Начин на пријавување

За општините преку јавен повик, апликација поткрепена со меморандум(и) за соработка со НВО(и), со локални институции и други релевантни партнери додека за невработените лица преку јавен повик на локално ниво/известување, пребарување од евиденција на невработени млади лица врз основа на профилирање, пријава и изјава за согласност.

Апликацијата од општината со наведени: а) социјални услуги во согласност потребите на локално ниво, б) здравствени услуги во согласност со потребите на

локално ниво в) приоритетни целни групи на невработени млади лица од ранливите категории и г) приоритетните целни групи на крајни корисници.

7.14 Мерка: Јавни работи

Цел на мерката вклучување на невработени млади лица со ниски квалификации во проекти од инфраструктура и заштита на животната средина на локално ниво

Висина на финансиската поддршка изнесуува 400 денари по работно ангажирано лице - дневно со вклучен данок на личен доход и осигурување за инвалидност и телесно оштетување причинето со повреда на работа и професионална болест. Работното ангажирање може да биде реализирано во еден циклус годишно, во времетраење од 22 работни дена.

Корисници

Невработени млади лица од евиденција на Агенција за вработување на Република Северна Македонија со ниски квалификации, со приоритет на лица на кои што ќе им се реши статусот со лична документација и Единици на локалната самоуправа и Град Скопје

Начин на пријавување

За општините преку јавен повик, пријава и апликација во која е образложена програмата за изведување јавни работи. За невработените млади лица преку известување и пребарување од евиденција на невработени млади лица на Агенција за вработување на Република Северна Македонија, изјава за согласност. Критериуми преку селектирана програма за извршување јавни работи од инфраструктурен карактер и заштита на животната средина на локално ниво.

ФИНАНСИСКА РАМКА

ТАБЕЛА 1. Вкупен буџет и опфат на лица со програми и мерки за вработување

I. ПРОГРАМИ И МЕРКИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ	ОПФАТ ЛИЦА	ИЗВОР НА СРЕДСТВА	ИЗНОС
1. ПОДДРШКА ЗА САМОВРАБОТУВАЊЕ (претприемништво)	1364		446.910.588
1.Поддршка за самовработување (претприемништво)	1312	АВРСМ - Потсметка активни програми и мерки за вработување	279.956.000
		Буџет на МТСП кон АВРСМ	115.000.000
		АППРСМ	14.996.800
		УНДП (нереализирани средства од ОП 2019г)	19.467.788
	52	УНОПС кон АВРСМ	15.990.000
		УНОПС кон АППРСМ	1.500.000
2. ПОДДРШКА ЗА КРЕИРАЊЕ НОВИ РАБОТНИ МЕСТА	1.900		617.970.500
2.1 Субвенционирање на плати	1.186	АВРСМ - Потсметка активни програми и мерки за вработување	261.288.000
		IPA –II четврти директен грант	9.120.000
2.2 Вработување и раст на правни субјекти	394	АВРМ - Потсметка активни програми и мерки за вработување	61,062,500
2.3 Поддршка за вработување на лица со попреченост	320	АВРСМ - Потсметка на Посебниот фонд за инвалидни лица	286.500.000

3. ОБУКИ	1.562		72.005 .038
3.1 Обука на работно место за познат работодавач	338	АВРСМ - Потсметка активни програми и мерки за вработување	3.816.000
		АВРСМ - Потсметка активни програми и мерки-Исплатаназаостанатиобврски од ОП2019 во 2020година	1.045.000
		Швајцарската агенција за развој и за соработка (СДЦ)/Проект Образование за вработување во Македонија (E4E@mk)	5.000.000
		IPA II – четвртидиректенгрант	3.733.000
3.2 а) Обука за стручни квалификации според барања на работодавачите	100	АВРСМ - Потсметка активни програми и мерки, кон УНДП	5.685.750
		Швајцарската агенција за развој и за соработка (СДЦ)/Проект Креирање можности за работа за сите (УНДП)	307.800
3.2 (б)Стручни обуки според барање на работодавачите	380	Швајцарската агенција за развој и за соработка (СДЦ)/Проект Креирање можности за работа за сите (УНДП)	10.755.488
3.3 Обуки за побарувани занимања	694	АВРСМ - Потсметка активни програми и мерки за вработување	13.910.000

		АВРСМ - Потсметка активни програми и мерки- за вработување Исплатаназаостанатиобврски од ОП2019 во 2020година	1.410.000
		УНОПС	8.550.000
		IPA II – четвртидиректенгрант	15.968.000
3.4 Обука за возачи за Ц и Д - категорија”	50	АВРСМ - Потсметка активни програми и мерки за вработување	1.824.000
4. ОБУКИ ЗА РАЗВОЈ НА ДИГИТАЛНИ ВЕШТИНИ	360		41.088.300
4.1 Обуки за напредни ИТ вештини	120	АВРСМ - Потсметка активни програми и мерки за вработување	14.400.000
4.2 Обуки за напредни ИТ вештини (со кофинансирање)	180	АВРСМ – Потсметка активни програми и меркиза вработување	9.635.760
		Спроведувачи на обуки/невработени лица	10.029.060
4.3Пилот мерка за Обуки за напредни ИТ вештини (со кофинансирање) за нелиценцирани спроведувачи на обуки	60	АВРСМ – Потсметка активни програми и мерки за вработување	3.657.480
		Спроведувачи на обуки/невработени лица	3.366.000
5. ПРАКТИКАНСТВО	1.575		45.747.000
5. Практиканство	1500	АВРСМ - Потсметка активни програми и мерки за вработување	40.500.000
		АВРСМ - Потсметка активни програми и мерки- за	3.060.000

		вработување Исплатаназаостанатиобврски од ОП2019 во 2020година	
	75	Швајцарската агенција за развој и за соработка (СДЦ)/Проект Креирање можности за работа за сите (УНДП)	2.187.000
6. ПРОГРАМА ЗА РАБОТНО АНГАЖИРАЊЕ	1.000		40,670,450
6.1 Општинско-корисна работа	400	АВРСМ - Потсметка активни програми и мерки, кон УНДП	26,507,250
		Буџет на општините	5,400,000
	50	Швајцарската агенција за развој и за соработка (СДЦ)/Проект Креирање можности за работа за сите (УНДП)	3,888,000
6.2 Јавни работи	500	АВРСМ - Потсметка активни програми и мерки за вработување	3.520.000
		Буџет на општините	880.000
	50	Швајцарската агенција за развој и за соработка (СДЦ)/Проект Креирање можности за работа за сите (УНДП)	475,200
7.МЛАДИНСКИ ДОДАТОК (12 месеци)	4.000	АВРСМ - Потсметка активни програми и мерки	160.000.000
ВКУПНО ЛИЦА:	11.761	ВКУПНО СРЕДСТВА:	1.424.391.876

ТАБЕЛА 2. Опфат на лица со услуги за вработување

II. УСЛУГИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ	ОПФАТ ЛИЦА	ИЗВОР НА СРЕДСТВА	ИЗНОС
5. Активација на невработени Роми и други лица во ризик од социјално исклучување	500	УНДП (нереализирани средства од ОП 2019г)	1.575.000
8. Анкета за потреби од вештини на пазарот на трудот	20	АВРСМ - Потсметка активни програми и мерки за вработување	180.000
		ВКУПНО СРЕДСТВА:	1755.000

ТАБЕЛА 3. ГАРАНЦИЈА ЗА МЛАДИ

Опфат на лица		ИЗВОР НА СРЕДСТВА	ИЗНОС
Теренска работа		АВРСМ - Потсметка активни програми и мерки за вработување	265.022евра (16.298.000 денари)
		ВКУПНО СРЕДСТВА:	16.298.000

	ТАБЕЛА 4. ИЗВОРИ НА ФИНАНСИРАЊЕ	ИЗНОС
1	Буџет на АВРСМ - Потсметка активни програми и мерки за вработување	870.047.740
2	Буџет на МТСП кон АВРСМ	115.000.000
3	Буџет наАВРСМ - Потсметка активни програми и мерки за вработување, кон УНДП	32.193.000
4	Буџет на АВРСМ - Потсметка активни програми и мерки за вработување Исплата на заостанати обврски од ОП2019 во 2020 год.	7.259.260
5	Вкупен буџет на АВРСМ– Потсметка на Посебниот фонд за инвалидни лица	286.500.000
6	Буџет на АППРСМ 23	15.000.000
7	Буџет на АВРСМ – ИПАIIчетврти директен грант мерки за вработување	28.821.000
8	Буџет на АВРСМ – ИПА Iiчетврти директен грант услуги	24.727.980
9	Буџет на општините	6.280.000
10	Буџет на Швајцарската агенција за развој и за соработка (Проект Креирање можности за работа за сите-УНДП)	17.305.688
11	УНДП (нереализирани средства од ОП 2019г)	21.350.588
12	Швајцарска агенција за развој и соработка (Проект Образование за вработување во Македонија (E4E@mk)	5.000.000
13	Канцеларија на Обединети нации за поддршка на проекти (УНОПС)	26.040.000
	ВКУПНО:	1.455.525.256 денари од кои буџет на АВРСМ и МТСП е вкупно 1.311.000.000 (од 1 до 5 ставка)

ЗАКЛУЧОК

Младинското учество во донесување на одлуки претставува процес во кој младите потребно е активно да учествуваат во општествените процеси кои се од нивни интерес. Ако сакаме да изградиме демократски, инклузивни и просперитетни општества, мора да ги вклучиме младите во процесот на донесување одлуки. Основен почетен и клучен елемент на процесот на донесување на одлуки е гласот на младиот човек. Младинското учество во донесување на одлуки сеуште не е законски регулирано, сепак, важно е младите да имаат алатки, простор, можност и каде што е потребно, поддршка за учество и влијание врз одлуките, да се вклучат во активности со цел да придонесат кон развојот на заедницата. 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 младинското учество и 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. Младинското учество и работа не претставуваат 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.

За подобрување на состојбите неопходно е да се продолжи со преземање на различни таргетирани политики и мерки за намалување на бројот на неформално вработени млади лица, за понатамошно подигнување на јавната свест за оваа појава и нејзините негативни влијанија, за понатамошно јакнење на капацитетите и можностите на релевантните институции, но и на социјалните партнери за што поуспешно заедничко и координирано справување со овој феномен итн. Во однос на јакнењето на институционалните капацитети, акцент ќе се стави на понатамошната модернизација и унапредување на капацитетите, како на институциите кои учествуваат во креирањето на политиките. 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 кои ќе се изборат за посебен дел од буџетот на локалната заедница. Младинскиот совет се разликува од другите младински организации или форми на здружување поради неговата претставничка компонента. За младинските совети треба да важи претпоставката дека тие имаат мандат или легитимитет да ги претставуваат младите во локалната заедница, кои како група делат заеднички карактеристики и интереси.

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 оддржување на овие мерки или тие не се дизајнирани како што треба според потребите на младите. 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, преку додатна поддршка од страна на централниот буџет. 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 исто така 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.

Загрижувачки момент е фактот што голем број од младите би прифатиле работа во странство која не одговара на нивните квалификации. Ова покажува дека младите 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 пазарот на труд. 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 Северна Македонија.

Главен предизвик во областа на младинското вработување е недостатокот на 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.

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.

Од анализата на документи и изработката на овој научен труд, вклучително можеме да заклучиме дека потребно е овозможување механизми за сите млади да се стекнат со компетенции (знаења и вештини) што се барани на пазарот на трудот, преку обуки, тренинзи, усогласување на образовната понуда со потребите на бизнис-секторот преку креирање и спроведување образовни профили, насоки и компетенции што се барани на пазарот на трудот на локално и на национално ниво, континуирана анализа на вработливоста (employability) на дипломците со цел да се унапреди образовната ефективност. Да се овозможи промоција на практиката за преквалификација и за доквалификација на кадар како дел од понудата на високообразовните институции, како и понуда на вокационо образование и обука во согласност со пазарот на трудот, особено на локално ниво. Поттикнување на култура на практикантство кај младите за време или веднаш по комплетирање на образованието, како и стимулирање на бизнис-заедницата за подобро користење на бенефитите од практикантството. Да се воведатспецифични политики и олеснувања за самовработени млади и за бизниси водени од млади (намалени даноци, помалку административни обврски и сл.), како и обезбедување систематска поддршка (обука, советување, тренинг) за сите бизниси водени од млади во текот на првата година. Какое дна од најважните алки кај младите е стимулирање за отворање на бизнис-инкубатори и центри за поддршка на нови

бизниси и микро средните компании водени од млади преку консултантска поддршка, но и поволни финансиски линии за кредитирање на млади претприемачи; промоција на претприемаштвото како посакуван модел на професионален развој и поддршка на младите претприемачи за интернационализација и за глобализација на нивните бизниси.

Како финален елемент од овој труд произлезе и потребата од изработка на предлог закон за млади кој ќе има за цел да го регулира младинското учество и ќе ги дефинираа фискалните импликации во централниот буџет и буџетите на локалните заедниците во делот на младите и тоа со директно вклучување на младите во изработката на законот. Законот мора да го дефинира многу прецизно поимот млади и да воведе неколку важни елементи за младинските форми на вмрежување со формирање на државен национален младински совет, локални младински совети и дефинирање на младинските форми на вмрежување. Со ова младите ќе добијат прецизни и јасни форми каде преку законско решение ќе ги остварат своите права и обврски.

Користена литература

- Атанасовски Ж., Јавни финансии, Економски факултет, Скопје, 2005

- Атанасова, Г., Компаративна анализа на домашната и европската легислатива која го регулира статусот на младите, Коалиција на младински организации СЕГА,Скопје, 2010

- Бојациоски, Д., Теорија на организација, Економски факултет, Скопје, 2003

- Блажевски – Мојсоска Н., Петрески М., Оценување на Влијанието на Активните Програми на Пазарот на Трудот: Клучни Наоди, Тим за техничка поддршка на пристојна работа и канцеларија на Централна и Источна Европа, ИЛО, 2015

- Buzinkic E., Bukovic H., Politika za mlade, Hrvatska i Evropska Praksa Mreza Mladih Hrvatske, 2009

- Во одбрана на учеството!, Реактор – Истражување во акција и Младински образовен mladi-studija-mladinski-politki-2011.pdf

- Wiliamson, H.,.Supporting Young people in Europe vol. 2, Council of Europe Publishings, Strasbourg, April 2008

- Wheatley, J, *Leadership and the New Science: Learning about Organization from an Orderly Universe,* Berrett-Koehler Publications, New York, 2000

- Williamson, H., Supporting Young People in Europe: Principles, Policy and Practice, Council of Europe Publishing, Strasbourg, 2002

- Георгиевска, Б., et al., Развој На Локални Младински Совети: Младите Одлучуваат, Младински образовен форум, Скопје, 2015 https://issuu.com/youtheducationalforum/docs/mof_youth_decides.

- Дракулевски, Љ., Лидерство, Економски факултет, Скопје, 1999

- Дракулевски, Љ., Организациско однесување, Економски факултет, Скопје,2006

- Давидовска И., Национален Младински Совет на Македонија, Скопје, 2014

- Илиевска, М., и др., Младински перспективи низ процесот на истражување: истражувања спроведени во рамки на проектот за зајакнување на капацитетите на навладиниот сектор - Академија на млади истражувачи, Фондација "Фридрих Еберт", Канцеларија во Македонија, 2014

- Јакимовски д-р Ј., проект: „Младинските трендови во Република Македонија", Институт за социолошко политички и правни истражувања, Скопје, 2013

- Јованов И., Алексоски М., Петрова Б., Николовска С., Кариман А., Сарделиќ С., Јовановски А., Делов А., Христова А., Велоска К., Анализа на Застапеноста на Младинските Политики во Програмите на Политичките Програми за Време на Парламентарните Избори, Сојуз Национален Младински Совет на Македонија, Скопје, 2014

- Јованов И., Давидовска И., Костуранова Д., Младинско Организирање во Македонија, Сојуз Национален младински совет на Македонија, Скопје, 2015

- Jevtović, B., ed., "Youth Participation Index 2017 - Monitoring Report of Political, Social and Economic Participation of Youth 2017", Ana and Vlade Divac Foundation, 2018

- Кениг, Н., Квалитативни методи на истражување, Филозофски факултет, Скопје, 2008

- Колозова, К., Истражувања од областа на родовите студии, Том 1 и 2, Институт Евро Балкан, Скопје, 2003

- Кимовска М., Таипи В., Преведувачи, Структурен Дијалог од А до Ш, Сојуз Национален младински совет на Македонија, Скопје, 2015

- Кимовска М., Превод, Европска Рамка за Младински Политики, Совет на Европа, Сојуз Национален Младински Совет на Македонија, Скопје, 2010

- Lauritzen, P., Azzopardi, H., Youth Policy in the Slovak Republic, Council of Europe Publishings, Strasbourg, 2007

- Laermans, Huguette and Roosens P., The Enlargement of the European Union, Ekonomska misao i praksa, 2009

- Марковиќ, Н., Талески, Д., Божиновски, В., Дамјановски, И., Истражување за очекувањата на младите во Република Македонија, Фондација "Фридрих Еберт", Канцеларија, Скопје, 2006

- Митрева, Е., Магистерски труд, Примена на економско-математички модели за процена на невработеноста на младите во Република Македонија, Факултет за информатика, Универзитет „Гоце Делчев", Штип, 2015

- Мерковска, М., et al., Креирање на младински политики преку локални совети на млади, Скопје, 2017
  http://progres.org.mk/files/publications/Mladinski%20sovet.pdf

- Милановиќ И., Визија за Соживот, Визија за Подобра Иднина, Ова е Нашата Иднина - Визии на Младите, Фридрих Еберт, Скопје, 2014

- Наумовска, В., Менаџмент и мотивација, Европски универзитет, Скопје, 2008

- Naisbitt N., Megatrends 2000, William Morrow and Company, New York, 2002

- Ова е нашата иднина визии за младите, Фондација „Фридрих Еберт" - Канцеларија Скопје, 2014

- Преглед на младинските политики во Македонија, Национален младински совет, Скопје, 2015

- Попоска В., Генерција Ad Meliora, Ова е Нашата Иднина - Визии на Младите, Фридрих Еберт, Скопје, 2014

- Patel, N, V., Organization and systems Design: Theory of Deferred Action, Basing Stoke: Palgrave, Macmillan India Ltd., New Delhi, 2006

- Patel, C. J., Gender role attitudes and attitudes to abortion: Are there gender differences? The Social Science Journal, 2009

- Petkovic, S., Rodic, M., Policy and Legislative Framework for Youth Participation in the Balkans, European Association for Local Democracy – ALDA, 2015 http://www.alda-europe.eu/public/publications/141Balkan_Platform_Comparative_Study.pdf.

- Ревидирана Европска Повелба за учеството на младите луѓе во локален и регионален живот Повелба без статус на конвенција Усвоена на Конгресот на Локалните и Регионалните власти на Европа (10-та седница - 21 Мај 2003-додаток на Препорака 128)

- Richard, D., Motivirani za uspjeh, Fotolija, Srbija, 2000

- Стаменковски, А. Стратегиски менаџмент, Европски универзитет, Скопје, 2009

- Сулејмани А., Биди Промената Што Сакаш да ја Видиш кај Другите, Ова е Нашата Иднина - Визии на Младите, Фридрих Еберт, Скопје, 2014

- Студија за млади во Република Македонија, Фондација „Фридрих Еберт“ – канцеларија, Скопје, 2013 година

- Топузовска Латковиќ, М., Борота Поповска, М., Старова, Н., Невработеноста на младите луѓе во Македонија, Фондација "Фридрих Еберт", Канцеларија во Македонија, Скопје, 2016

- Трајкоски, проф. Д-р. Б., Финансиски систем, Економски факултет Прилеп, 1996

- Тасев Ѓ., Младите се Столбот врз Кој се Гради Иднината, Ова е Нашата Иднина -Визии на Младите, Фридрих Еберт, Скопје, 2014

- Талевски З., Додовски С., „Национален Извештај за Младинската Невработеност во Република Македонија“, МКЦ-Битола, 2015

- Цеков, А., Извештај за индексот за младински развој во Македонија за 2018 година, Коалиција на младински организации СЕГА, Прилеп, 2018 https://www.imrm.mk/doc/publikacija_Index2018-web.pdf.

- Commission of the European Communities, European Commission White paper – A new impetus for European Youth, Brussels, 2001

- Council of Europe, Croatia 2007 Country Report, http://www.coe.int/t/dg4/youth/IG_Coop/YP_developments/Croatia_2007_en.asp#TopOfPage

- Youth policy, Overview, European Commission Youth, 2010 http://ec.europa.eu/youth/youthpolicies/doc1687_en.htm.

- Youth – Investing and Empowering, A New Era of EU Youth Policies, European Commission Youth http://ec.europa.eu/youth/news/news1458_en.htm

- Youth Partnership, Country sheet on Youth policy in Slovenia, Council of Europe, 2009

- Youth Partnership, Country sheet on Youth policy in Bosnia and Herzegovina, Council of Europe, 2010

- Youth Partnership, Country Sheet on Youth policy in Serbia, Council of Europe, 2010

- Youth Policy in the Slovak Republic, Council of Europe Publishing's, Strasbourg, 2007

- Youth Policy in the Slovak Republic, Council of Europe Publishings, Strasbourg, 2007

ПРОПИСИ И ОСТАНАТИ ОПШТИ АКТИ

- ЗАКОН ЗА БУЏЕТИТЕ „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 64/05, 4/08, 103/08, 156/09, 95/10, 180/11, 171/12, 192/15 и 167/16)

- ЗАКОН ЗА ИЗВРШУВАЊЕ НА БУЏЕТОТ НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА ЗА 2020 ГОДИНА Службен весник на РСМ, бр. 265 од 23.12.2019 година

- ЗАКОН ЗА ЗДРУЖЕНИЈА НА ГРАЃАНИ И ФОНДАЦИИ Службен весник на Република Северна Македонија бр. 52/2010

- Буџет на Република Северна Македонија https://finance.gov.mk/files/Budget_na_RSM_2020.pdf

- Национална стратегија за млади 2005 – 2015, Агенција за млади и спорт, Скопје, 2005

- Национална стратегија за млади 2016 – 2025, Агенција за млади и спорт, Скопје, 2016

- Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2020 година,Влада на Република Северна Македонија, 2019 година, Скопје

ИЗВОРИ НА ИНТЕРНЕТ

- Влада на Република Северна Македонија
  https://www.vlada.gov.mk/mk

- Собрание на Република Северна Македонија
  https://www.sobranie.mk/

- Министерство за финансии
  https://www.finance.gov.mk/mk

- Министерство за труд и социјална политика
  http://www.mtsp.gov.mk/

- Агенција за вработување
  https://av.gov.mk/

- Министерство за земјоделство, шумарство и водостопанство
  http://www.mzsv.gov.mk/

- Агенција за млади и спорт
  http://www.ams.gov.mk/

- Предлог закон за млади, страна 3, Влада на Република Северна Македонија, 2010 https://www.sobranie.mk/WBStorage/Files/Zakonzamladi.doc.

- Повлечен Предлог законот за млади, ќе се прави нов, заедно со младите, Вечер.мк, Октомври 31, 2011
- http://vecer.mk/makedonija/povlechen-predlog-zakonot-za-mladi-kje-se-pravi-nov-zaedno-so-mladite