



Erasmus+



НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЈА
ЗА ЕВРОПСКИ ОБРАЗОВНИ
ПРОГРАМИ И МОБИЛНОСТ

ИСТРАЖУВАЊЕ

ЗА АКТУЕЛНИТЕ ПОЛИТИКИ ЗА МЛАДИНСКО ВРАБОТУВАЊЕ
НА ЕУ И РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА



СЕГА

Коалиција на младински организации
www.sega.org.mk

Erasmus+

**Проект: Креирање Ефективни Можности за Младинско Вработување
(Creating Effective Youth Employment Possibilities)**

Имплементатор: Коалиција на младински организации СЕГА

Автор: Зоран Илиески

**Донатор: Национална агенција за Европски програми и мобилност - Клучна
Акција 3 – Структурен дијалог - ЕРАСМУС + Програма**



ИСТРАЖУВАЊЕ

**ЗА АКТУЕЛНИТЕ ПОЛИТИКИ ЗА МЛАДИНСКО ВРАБОТУВАЊЕ НА ЕУ И РЕПУБЛИКА
МАКЕДОНИЈА**

ПРЕДГОВОР

Проектот „Креирање Ефективни Можности за Младинско Вработување“ (Creating Effective Youth Employment Possibilities) поддржан од Националната Агенција за Европски Образовни Програми и Мобилност преку ЕРАСМУС+ програмата, има за цел да обезбеди структурен дијалог помеѓу главните засегнати страни, носителите на одлуки и младите, давајќи придонес кон подобрување на состојбата со вработеноста на младите во Република Македонија.

Главни проектни активности се организирање на 10 локални дискусии и конференција, со вклучување на засегнатите страни, чии дискусии и видувања треба да резултираат со Документ со Политики (Position paper) за препораките што можат да придонесат за подобрување на политиките за вработување на младите.

Истражувањето дава осврт на актуелните политики за младинско вработување на ЕУ и Република Македонија, идентификувајќи насоки за локалните дискусии за подобрување на системот за премостување на транзицијата од образование до вработување на младите.

СОДРЖИНА

Предговор	2
Вовед	5
1. Зошто невработеноста на младите налага посебни политики?	6
1.1. Дефинирање на „млади“ - <i>За кои млади треба политики?</i>	6
1.2. Спецификите на младинското вработување - <i>Какви политики?</i>	6
1.3 . Клучните проблеми за транзиција од образование до вработување - <i>Зошто младите не се вработуваат?</i>	8
1.4. Формите на поддршка на младите преку политиките за зголемување на вработувањето - <i>Што се промовира и поддржува?</i>	8
Заклучок - Политиките за вработување на млади се неопходност	10
2. Пристапот на ЕУ во спроведувањето на политики за вработување на младите?	11
2.1 Youth Guarantee schemes - Што се гарантира?	11
2.2. Што се нуди со „Младинските гаранции“ ?	12
2.2.1. Мерки за рани интервенции и активирање на младите	12
2.2.2. Мерки за интеграција на младите во пазарот на труд	12
2.2.2.1. Зајакнување на вештините	12
2.2.2.2.Мерки на пазарот на трудот.....	13
2.3. Имплементација и финансирање на Младинските гаранции - <i>Кој што плаќа?</i>	13
2.3.1.Искуства во имплементацијата на младинските гарантни шеми	14
2.4 Ефикасноста на формите на поддршка на младите во ЕУ.....	14
Заклучок - ЕУ Младинските Гарантни шеми обезбедуваат мобилизација на младите кон пазарот на трудот и носат поголеми придобивки од трошоците	15
3 Дали Република Македонија ги следи ЕУ практиките и во кој степен?	16
3.1. Политики, стратешките документи и мерките за вработување на младите до 2015	17
3.2 Опфатот на младите	19
3.3 Ефикасноста во имплементација на мерките за поддршка на национално и локално ниво. .	20
Заклучок - Македонија ги следи ЕУ практиките но заостанува во спроведување на посебни политики за младите по примерот на младински гарантни шеми	21

ЛИСТА НА КРАТЕНКИ

АВРМ	Агенција за вработување на Република Македонија
АППРМ	Агенција за промоција и поддршка на претприемништвото во Република Македонија
БДП	Бруто домашен производ
ЕСФ	Европскиот социјален фонд
ЕУ	Европска Унија
ИКТ	Информатичко компјутерска технологија
ИПА	Инструменти за претпристапна помош
ILO/MOT	International Labour Organization / Меѓународна Организација на трудот
МГШ	Младински гарантни шеми
МГ	Младински гаранции
МСП	Мали и средни претпријатија
НЕЕТ	(Not in Education, Employment or Training)- млади кои не се опфатени со едукација, вработување или обука
НВО	Невладини организации
РМ	Република Македонија
Youth Guarantee schemes	- Младински гарантни шеми

ВОВЕД

Се повеќе и повеќе млади луѓе во светот имаат проблем кога за прв пат бараат работа, а нивото на вработување на младите е сериозна грижа на многу држави. Стапката на невработеност кај младите е многу поголема од онаа на возрасните во повеќето земји во светот.

Истражувањето е краток преглед на политиките што се превземаат на овој план во ЕУ и Република Македонија. Намерата не е да се дадат решенија за проблемите на вработување на младите. Целта на документот е да даде препораки за принципите од кои можат да се водат политиките и да воспостави насоки за дискусија за примена на тие принципи во Република Македонија. Пред се, намерата е да се дадат што повеќе аргументи во полза на поефективни политики кои опфаќаат што поголем број на млади.

Првиот дел го испитува прашањето „Зошто невработеноста на младите налага посебни политики“. Одговорот на ова прашање ги опфаќа дефинирањето на категориите на младите што се таргетираат со политиките, спецификите на младинското вработување, клучните проблеми за транзиција од образование до вработување и категориите на поддршка преку политиките за зголемување на вработувањето на младите.

Вториот дел од истражувањето се фокусира на прашањето „Кој е пристапот на ЕУ во спроведувањето на политики за вработување на младите?“ Фокус е ставен на Младинската Гаранција, ефикасноста на формите на поддршка и нивната примена на ниво на земјите членки на ЕУ.

Во третиот дел интересот е свртен кон прашањето „Дали Република Македонија ги следи ЕУ практиките и во кој степен?“. Презентирани се дефинираните политики, стратешките документи и мерките за вработување во Република Македонија од аспект на пристапот, опфатот на младите и ефикасноста во имплементација на мерките за поддршка на национално и локално ниво.

1. ЗОШТО НЕВРАБОТЕНОСТА НА МЛАДИТЕ НАЛАГА ПОСЕБНИ ПОЛИТИКИ?

Најголем дел од земјите во светот имаат донесено Политики и/или Стратегии и/или Закони за млади¹. Во сите овие документи вработувањето на младите е приоритетна цел. Основната причина за ова е што се работи за категорија на население која се соочува со транзиција од образование во инклузија во општеството преку вработување. Оваа промена е попречувана од раното напуштање на образованието, малата побарувачка за работна сила, несоодветна стручна подготовка и слично.

Дефинирањето на политиките за вработувањето на младите е потребно за да се следи оваа категорија на население и да се поддржи во напорите за вклучување во општеството.

1.1. ДЕФИНИРАЊЕ НА „МЛАДИ“ - ЗА КОИ МЛАДИ ТРЕБА ПОЛИТИКИ?

Најчеста дефиниција на категоријата „млади“ е населението од 15 до 24 годишна возраст.² Во други земји ова возрастна граница се подига на 29 години³.

Категоријата население што е опфатена во политиките за вработување е дефинирана како NEET (not in education, employment or training). Оваа е целна група која не е во образованието, не е вработена ниту е опфатена со некоја тренинг програма.

NEET целната група ја сочинуваат младите кои порано го напуштаат образованието, млади кои го завршиле образованието и се регистрирани како невработени и млади невработени кои не се опфатени во ниту една програма за обука, преквалификација, практиканство, самовработување и сл.

Оваа целна група е поголема во неразвиените земји и е предмет на посебни политики за вработување.

1.2. СПЕЦИФИКИТЕ НА МЛАДИНСКОТО ВРАБОТУВАЊЕ - КАКВИ ПОЛИТИКИ?

Основната специфика на вработувањето на младите е дека редовните политики вообичаено не обезбедуваат поддршка за социјална инклузија на поголемиот број млади. Останатите специфики се:

- Преземање одговорност за своите одлуки - преминување од состојба да се биде воден од друг (образование) во состојба на преземање одговорност за себе како возрасен човек
- Независност во обезбедување средства за егзистенција (од родителска грижа во независност во обезбедувањето приходи за живот)
- Стекнување способност за управување со секојдневниот живот

Овие специфики го прават вработувањето на младите потешко во однос на вработувањето на возрасните.

¹ Преглед на националните политики за млади <http://www.youthpolicy.org/nationalyouthpolicies> пристапено на 31.03.2015 година

² Nial O'Higgins "Невработноста на младите и политики за вработување, глобална перспектива" ILO 2001, стр 9

³ Пример Данска <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1090&langId=en0>

Воспоставените национални политики вообичаено резултираат со вработување на високо образовани млади во дејностите со висок економски раст⁴. Но, овие политики не се ефикасни за категоријата млади со високо образование во дејностите каде е помала побарувачката за работна сила и за оние со пониско или без образование. Оваа категорија млади е многу поголема и со висок процент на невработени, кој се движи помеѓу 40% до 50 % од работно способното население во категориите млади 15-24 години.

Поради наведените специфики главно се присутни два пристапи во политиките за вработување на младите:

1. Првиот, третирање на овие проблеми во постојните политики за образование, пазарот на трудот (понудата и побарувачката на работната сила) и мерките за поттикнување на вработувањето. Притоа мерките за вработување на младите не се јасно разграничени од оние за вработување на возрасните. Овој пристап е поприсутен во дел од развиените земји и оние земји кои воопшто не спроведуваат мерки за вработување.
2. Вториот, креирање на посебни политики за младите преку кои се дизајнираат посебни мерки за одредени категории на млади, кои се поразлични и постимулативни од мерките за вработување на возрасните. Овој пристап е присутен во помалку развиените земји, каде невработеноста на младите е голема.

Во пристапот на креирање на посебни политики за младите вообичаено главен фокус се става на два вида на поддршка:

- техничка, која опфаќа пристап до информации, едукација, тренинг, преквалификација, обезбедувајќи вештини за младите за нивна подобра позиција на пазарот на трудот. Со оваа поддршка се интервенира на страната на понудата на работна сила на пазарот на трудот со цел пресретнување на побарувачката;
- Финансиска, за стимулирање на вработувањето, самовработувањето и претприемачките иницијативи кај младите. Со оваа поддршка преку финансиски стимулации и грантови се поттикнува побарувачката за вработување на млади луѓе и/или се влијае на висината на платите на вработените млади луѓе.

Светското искуство покажува дека техничката поддршка дава поголеми резултати кога националната економија бележи поголем економски раст, додека финансиската поддршка е поуспешна при забавен економски раст или стагнирање на националната економија⁵.

Политиките за вработување на младите се групираат околу две намери:

- Вработување за „плата“, вработување кај работодавач, (wage employment)
- Вработување преку претприемништво и само-вработување

Секоја од овие основни политики за вработување на младите користи различни форми на поддршка на младите во нивната транзиција од образование до вработување.

⁴ Истражувањата покажуваат дека младите со високо образование се вработуваат побрзо и невработеноста кај нив е помала, од категоријата млади со пониско или без образование. http://en.wikipedia.org/wiki/Youth_unemployment

⁵ Nial O'Higgins "Невработеноста на младите и политики за вработување, глобална перспектива" ILO 2001 стр. 109-142

1.3. КЛУЧНИТЕ ПРОБЛЕМИ ЗА ТРАНЗИЦИЈА ОД ОБРАЗОВАНИЕ ДО ВРАБОТУВАЊЕ - ЗОШТО МЛАДИТЕ НЕ СЕ ВРАБОТУВААТ?

Проблемите за транзиција од образование до вработување може да се разгледуваат од три перспективи: на младите, работодавачите и носителите на политиките.

Од младинска перспектива проблемите можат да бидат :

- Отсуство на вештини за занимањата што се бараат на пазарот на трудот
- Отсуство на искуство за потврдување на стекнатите вештини
- Отсуство на социјален капитал за обезбедување контакти, стекнување доверба кај работодавачите, презентирање на одреден степен на самостојност и тимска работа
- Ограничен пристап до финансии за сопствено вработување

Од перспектива на работодавачите проблемите за вработување на млади можат да бидат:

- ➔ Несигурност дека се обезбедува квалитетна работна сила
- ➔ Отсуство на интерес да се инвестира во работна сила што треба да се поучува
- ➔ Негативен однос на користи и трошоци од вработување на млади

Од перспектива на носителите на политиките проблемите можат да бидат:

- Отсуство на интерес и свесност за потребата од политики за млади
- Неизграден капацитет на институциите за спроведување на политиките или за обезбедување поголем опфат на млади преку донесените политики
- Недостаток на способности за координација и управување со политиките
- Недостаток на финансиски средства

Иако овие проблеми на различните актери на пазарот на трудот се меѓусебно зависни сепак секоја земја дизајнира и спроведува политики кои ги третираат сите наведени проблеми или само дел од нив. Можно е политиките да бидат повеќе ориентирани на решавање на проблемите на носителите на политиките и работодавачите, со што се намалуваат ефектите за решавање на проблемите на младите или опфатот на млади да биде помал.

1.4. ФОРМИТЕ НА ПОДДРШКА НА МЛАДИТЕ ПРЕКУ ПОЛИТИКИТЕ ЗА ЗГОЛЕМУВАЊЕ НА ВРАБОТУВАЊЕТО - ШТО СЕ ПРОМОВИРА И ПОДДРЖУВА?

Процесот на поддршка на младинското вработување опфаќа неколку чекори, од првиот контакт со пазарот на трудот до ангажман за креирање на политики за вработување на млади. Тој процес опфаќа Информации, Едукација/Обука, Вработување, Ангажман за стекнување поголеми компетенции и гласност за младински потреби (ИЕВАГ)

- ➔ *Информации* за побарувачка на работници, огласи, упатување до работодавачи, изработка на ИПВ - изработка на индивидуален план за вработување;
- ➔ *Едукација* за „меки вештини“, претприемништво, квалификација и преквалификација, нови занимања и сл;
- ➔ *Вработување преку практиканство* (со или без ментор), стимулации на плата на вработени млади, ослободување од давачки;
- ➔ *Ангажман за нови компетенции*, раководење со проекти за млади, тимска работа, решавање на проблеми, креирање на мерки за вработување на млади и сл;
- ➔ *Гласност за проблемите на младите* преку поддршка на НВОи што работат со млади за мониторинг и евалуација на политики, лобирање и застапување на младински потреби.

Овој процес не значи дека секој треба да ги помине сите чекори, туку се дизајнираат мерки во рамки на секој чекор на поддршка, а невработениот млад човек се вклучува во онаа за која е најмногу заинтересиран.

Од аспект на тоа што политиките за вработување на младите промовираат, формите на поддршка се дизајнираат во две области:

1. Вработување за плата кај работодавач, каде се промовираат мерки што ги поддржуваат младите да најдат вработување кај работодавачи на пазарот на трудот:
 - 1.1. Главната форма на оваа политика е да се субвенционира обуката/тренингот и/или стекнувањето работно искуство. Се чини дека формата на комбинирање на обука со стекнување на работно искуство е најефективната форма на вработувањето млади.
 - 1.2. Втората форма на политиките е поддршка во барањето работа, преку интервјуа со работодавачи
 - 1.3. Следни се задолжителните форми на комплетирање на образованието
 - 1.4. Субвенционирање на платата за вработување на млади. Ова е една од поефективните мерки за вработување на млади
2. Самовработување и претприемништво, каде се промовираат мерки што ги поддржуваат младите да бидат сопствени работодавачи и самите да ги креираат своите работни места
Формите на поддршка се однесуваат на :
 - 2.1. Промоција и воведување на можности за самовработување, преку награди за најдобар Бизнис план и поврзување со одредени области или индустрии,
 - 2.2. Тренинг за потребните вештини за самовработување, претприемништво и бизнис (претприемачки вештини, вештини за планирање на бизнисот и вештини за водење на бизнисот)
 - 2.3. Менторска поддршка со обезбедување на искусен претприемач кој го насочува и поддржува младиот претприемач во решавањето на проблемите или проширување на бизнисот;
 - 2.4. Пристап до финансии преку доделување грантови или поефтини кредити за младите бизнисмени
 - 2.5. Пристап до работен простор преку бизнис инкубатори за млади, каде покрај просторот се обезбедуваат и други услуги за успех во бизнисот.
 - 2.6. Ширење и раст на бизнисот, преку услуги за развивање на производите, пристап до пазари и раководење со растот на претпријатието.
 - 2.7. Креирање на мрежи за поддршка на младите претприемачи и вклучување во регионални и европски мрежи/платформи.

Оценувањето на успешноста на политиките и мерките за поддршка се врши преку следните критериуми: зголемувањето на побарувачката за млади; таргетирањето и опфатот на категориите млади; финансирањето и повратот на вложувањата; волонтерски или задолжителни мерки; учеството на социјалните партнери; степенот на децентрализација во имплементацијата и мониторингот и евалуацијата на ефективноста на мерките.

ЗАКЛУЧОК - ПОЛИТИКИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА МЛАДИ СЕ НЕОПХОДНОСТ

1. Транзицијата на младите од образование во вработување е составен дел на секоја политиките во секоја земја во светот. Разликите се јавуваат во однос на дефинирањето и опфатот на оваа категорија население, проблемите и спецификите што се предмет на политиките и формите на поддршка, што се користат во спроведувањето на политиките.
2. Општо прифатен пристап за вработување на младите е политиките да се дефинираат според начинот на решавање на проблемот: преку вработување кај друг работодавач или преку самовработување;
3. Во спроведувањето на политиките за вработување на млади формите на поддршка се комбинираат и/или интегрираат за обезбедување на поголема ефективност преку субвенционирање на периодот на стекнување вештини и искуство, осамостојување за самовработување и потребните почетни вложувања за отпочнување со бизнис.

2. ПРИСТАПОТ НА ЕУ ВО СПРОВЕДУВАЊЕТО НА ПОЛИТИКИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ?

За одговор на ова прашање истражувањето не се занимава со сите ЕУ политики кои произлегуваат од Стратегијата 2020 чиј највисок приоритет се економски раст и работни места. За овој приоритет Комисијата на ЕУ има изработено Инвестициски План за Европа за мобилизирање 315 милјарди евра дополнителни финансиски средства за стратешките области.

Меѓутоа, овде вниманието е посветено на политиките кои ги опфаќаат NEET младите, оние што не се во образование, невработени и/или не се опфатени со програмите за обука. Оваа категорија на млади е поголема од категоријата на млади кои се регистрирани како невработени. Главен фокус на истражувањето е Младински гаранции (Youth Guarantee schemes) кои се најмногу промовирани како политика за вработување на младите во ЕУ, помлади од 25 години.

Се работи за посебна политика за вработување млади, која гарантира вклучување во општеството и вработување. Причината за нејзиното дизајнирање и спроведување е што финансиската криза предизвика зголемување на невработеноста кај младите. 5,5 милиони млади луѓе се невработени или 23% од работно способното население што спаѓа во категоријата млади, но во некои земји, овој процент е поголем (Шпанија 43% и Грција 50%). Како дополнителен проблем е што 30,1% од невработените млади под 25 години се невработени повеќе од 12 месеци.

За оваа категорија на млади се спроведува политиката на Младински гаранции кои субвенционираат обука, стекнување на квалификации за конкретно занимање, учење преку работа и/или вработување.

Младинската гаранција е структурна реформа и политика што ќе придонесе за остварување на три стратешки цели за "Европа 2020", имено, дека: 75% од населението на возраст од 20-64 да се вработи, дека стапката на млади кои порано го напуштаат образованието треба да биде под 10%, а најмалку 20 милиони луѓе треба да ја преминат границата на сиромаштија и социјална исклученост.

2.1 YOUTH GUARANTEE SCHEMES - ШТО СЕ ГАРАНТИРА?

Шемите на младински гаранции се реформи, драстично да се подобри транзицијата од училиште до работа, но и мерка веднаш да се поддржат нови работни места за младите луѓе.

Терминот "Младинска Гаранција" се однесува на ситуација во која младите добиваат добра квалитетна понуда за вработување, континуирана едукација, школување или стажирање во рок од четири месеци од регистрирањето како невработени или напуштањето на формалното образование. Понуда за континуирана едукација, исто така, може да опфаќа квалитетни програми за обука, кои доведуваат до призната професионална/стручна квалификација⁶.

Во рамките на „Младинските Гаранции“ земјите-членки треба да обезбедат дека во рок од четири месеци од напуштање на училиштето или губењето на работа, младите луѓе на возраст под 25 или ќе можат да дојдат до квалитетна работа што одговара на нивното образование, вештини и искуство; или да стекнат образование, вештини и искуство потребни за да се најде идна работа преку школување, стажирање или континуирана едукација.

⁶ ЕУ Совет, EU COUNCIL RECOMMENDATION on establishing a Youth Guarantee (2013/C 120/01), член 5

Намерата е да се опфатат две категории млади под 25 години: регистрирани невработени млади лица и млади кои предвременно го напуштиле образованието. Со оние што се регистрирани како невработени комуницираат центрите за вработување, а оние што не се регистрирани и го напуштиле образованието ЕУ земјата членка треба да одреди субјекти кои ќе комуницираат со овие млади луѓе.

2.2. ШТО СЕ НУДИ СО „МЛАДИНСКИТЕ ГАРАНЦИИ“ ?

Со шемите на „младинските гаранции“ се спроведуваат две групи на активности: а) рани интервенции и активирање на младите; и б) мерки за интеграција на младите во пазарот на труд.

2.2.1. МЕРКИ ЗА РАНИ ИНТЕРВЕНЦИИ И АКТИВИРАЊЕ НА МЛАДИТЕ

Во оваа група на мерки се поддржуваат три групи на активности:

- Развивање на ефективни комуникациски стратегии за младите, вклучувајќи кампањи за подигање на свеста, со цел овозможување пристап на младите до службите за вработување, со фокус на ранливите млади луѓе NEETs групите кои се соочуваат со повеќе бариери (како што се социјалната исклученост, сиромаштија и дискриминација);
- Воспоставување заеднички "focal points - места за комуникација", односно организации кои ќе обезбедат координација помеѓу сите институции и организации, особено во јавната власт одговорни за управување со Гарантните младински шеми,
- Градење на капацитети на центрите за вработување со другите партнери за користење на алатки за поддршка на младите како што се: водич за изработка на индивидуален план за вработување, шеми за личен развој и форми на индивидуална поддршка на младите.

Овие мерки се насочени кон зголемување на свеста на младите за можните форми на поддршка, воспоставување на организација за спроведување на шемите и градење на капацитети за носителите на политиките за испорака на услуги и за поголем опфат на младите.

2.2.2. МЕРКИ ЗА ИНТЕГРАЦИЈА НА МЛАДИТЕ ВО ПАЗАРОТ НА ТРУД

Овие група на мерки на „младински гаранции“ опфаќаат две подгрупи: зајакнување на вештините и мерки на пазарот на труд.

2.2.2.1. ЗАЈАКНУВАЊЕ НА ВЕШТИНИТЕ

Мерките за зајакнување на вештините на младите опфаќаат некои од следните видови поддршка:

- ➔ Поддршка на лицата што рано го напуштиле училиштето и ниско-квалификувани млади повторно да влезат во образование и обука, овозможувајќи им да добијат стручна квалификација;
- ➔ Обука за вештини и способности што се бараат на пазарот на трудот;
- ➔ Зајакнување на вештините и способностите кои вклучуваат ИКТ / дигитални вештини, презентационски и комуникациски вештини;
- ➔ Поттикнување на училиштата, вклучувајќи ги стручните центри за обука да обезбедат континуирана едукација за претприемништво и самовработување на младите луѓе, вклучително и преку курсеви за претприемништво;

- Воведување на шеми за верификување на неформалното и информалното учење на младите.

Овие мерки се насочени кон подготовка на младите за вклучување на пазарот на трудот преку подобра понуда на нивните вештини и способности.

2.2.2.2. МЕРКИ НА ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ

Мерките на пазарот на трудот се однесуваат на следните видови поддршка;

- Намалување на давачките на работодавачите, со цел да ги зајакнат изгледите за вработување на младите;
- Добро дизајнирани работни пакети (плата и вработување) како субвенции за поттикнување на работодавачите да се создаде нови можности за младите луѓе, како што се школување, стажирање или учење преку работа и креирање нови работни места;
- Промовирање на мобилноста на работната сила, со тоа што младите луѓе се свесни за понудите за работа, стажирања и практиканство во области и држави во сите земји членки на ЕУ, со цел да им се помогне на младите да најдат работа во друга земја;
- Понуда на услуги за самовработување и старт-ап бизнис услуги како што се почетен капитал и поблиска соработка меѓу службите за вработување, бизнисите и (микро) финансиските организации.

Овие мерки се насочени кон креирање на стимулативни мерки за работодавачите за вработување на млади луѓе.

2.3. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА И ФИНАНСИРАЊЕ НА МЛАДИНСКИТЕ ГАРАНЦИИ - КОЈ ШТО ПЛАЌА?

Имплементацијата на младинските гарантни шеми е на три ниво: ЕУ, национални и локални институции.

- а) На ниво на ЕУ, имплементацијата е поврзана со обезбедување на финансиски средства. Преку Европскиот социјален фонд⁷ обезбедени се 21 милијарда евра годишно, а преку Европските младински Иницијативи 6 милијарди евра/годишно до 2020 година. Според тоа имплементацијата на ниво на ЕУ е фокусирана на планирање на програмите и обезбедување на финансиски средства за реализирање на националните планови на ЕУ земјите членки за младинските гаранции⁸.
- б) На ниво на земји членки е организацијата на реализирање на младинските гарантни шеми и испораката на мерките. 21 земја членка на ЕУ има донесено национален план за “младински гаранции”⁹. Степенот на децентрализација во спроведувањето е различен од земја до земја. На национално ниво одговорноста на имплементацијата е на Агенцијата за

⁷ Повеќе за деталните мерки и активности што се финансираат преку ЕСФ (Европскиот социјален фонд) на http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-15-4102_en.htm

⁸ Повеќе во извештајот за финансирање на младинските гарантни шеми во земјите членки на ЕУ на линкот http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2012/54/en/1/EF1254EN.pdf

⁹ Преглед на националните планови за имплементација на младинските гарантни шеми на линкот <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1090&langId=en0>

вработување, работните клубови, единица за млади, општините, претпријатијата и социјалните партнери:

- с) На локално ниво младинските шеми се спроведуваат преку општините и невладините организации што работат со млади. Активностите на локално ниво се координираат и на национално ниво.

За успешната имплементација клучен критериум е партнерството и ефикасната комуникација со младите.

2.3.1. ИСКУСТВА ВО ИМПЛЕМЕНТАЦИЈАТА НА МЛАДИНСКИТЕ ГАРАНТНИ ШЕМИ

Младинските гаранции се засноваат на успешното искуство во **Австрија и Финска** кои покажуваат дека инвестирањето во транзицијата на младите луѓе од училиште во работа се исплати. Финскиот модел на МГШ придонесе за намалувањето на невработеноста помеѓу младите луѓе, со 83,5% успешно распределени млади на работа, практиканство, школување или понатамошно образование во рок од три месеци од регистрација.

Во **Белгија**, се формира гарантен сервис за млади, кој обезбедува посебна поддршка за наоѓање работа и стажирање за младите луѓе, официјално регистрирани како баратели на работа. Според податоците (во август 2014 година), бројот на млади лица (на возраст под 25 години) во потрага по работа во Брисел се намали ако резултат на овие мерки.

Во **Шпанија** МГШ се реализираат врз основа на закон, кој ја уредува постапката на регистрација за млади за користење на гаранциите. Понудени се субвенционирано вработување, обуки, онлајн тренинзи и слично.

Скоро во сите ЕУ земји во кој се спроведува националниот план за МГШ постигнати се успешни резултати во вработување на младите.¹⁰

2.4 ЕФИКАСНОСТА НА ФОРМИТЕ НА ПОДДРШКА НА МЛАДИТЕ ВО ЕУ

Иако е невозможно ефикасноста прецизно да се утврди за секоја земја на ЕУ, бидејќи секоја земја сама дефинира како ќе го спроведува планот, истражувањата покажуваат дека придобивките од МГШ се многу повисоки од трошоците.

Вкупните проценети трошоци за воспоставување на Младински гаранции во еврозоната се € 21 милијарда годишно (или 0,22% од БДП¹¹).

Сепак, неактивноста на младите ќе биде многу поскапа. Младите луѓе кои не се вработени, во образование или обука, се проценува дека ќе чини € 153 милјарди/годишно (1,21% од БДП), поради неостварени приходи и даноци¹².

МГШ не се скапи, а поголемата соработка меѓу партнерите овозможува повисока ефикасност, а без притоа да се барат поголеми буџети.

¹⁰ Повеќе на http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-15-4102_en.htm

¹¹ Извор: Извештај на МОТ (Меѓународна организација на трудот) Европска криза на вработувањето, трендови и перспективи на политиките, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_184965.pdf

¹² Извор: Извештај на Европската фондација за подобрување на условите за живеење и работа http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2012/54/en/1/EF1254EN.pdf

Заклучок - ЕУ Младинските Гарантни шеми обезбедуваат мобилизација на младите кон пазарот на трудот и носат поголеми придобивки од трошоците

- 1) ЕУ има долгорочен и системски пристап во спроведување на политики за вработување на младите, кој е фокусиран на разработка на различни форми на поддршка со голем опфат на категоријата млади под 25 години.
- 2) Младинските гарантни шеми се основата на политиките за вработување на младите, кои се реализираат на ЕУ, национално и локално ниво и поддржани со различни извори на финансирање.
- 3) Односот придобивки и трошоци од Младинските гаранциски шеми е директно зависен од степенот на вклученост и координација на релевантните социјални партнери

3 ДАЛИ РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА ГИ СЛЕДИ ЕУ ПРАКТИКИТЕ И ВО КОЈ СТЕПЕН?

Република Македонија спроведува различни политики за активирање на младите и поддршка на нивната транзиција од училиште во работа.

Карактеристичните трендови¹³ што ги одредуваа политиките за младите во претходниот период беа следните:

- Учетството на младите (15 до 24 години) во вкупното население се намалува од 16,1% во 2005 година на 10,7% во 2010 година;
- До 2009 година, земјата има релативно висок процент на лица што рано го напуштаат образованието (на пример, удел на населението на возраст помеѓу 18 и 24 години што има завршено најмногу основно образование). Уделот изнесувал 23% во 2006 година, но се намалил на 13,5% во 2011 година;
- Уделот од 20,4% на лицата на возраст од 30-34 години со завршено терцијарно образование во 2011 година, е многу понизок во споредба со земјите од ЕУ-27 (34,6%);
- Стапката на активност на младите (15-24) е на околу половина од стапката на возрасните (32,1% односно 64,2% во 2011 година);
- Колку што е повисоко нивото на образование на младите, толку е повисока стапката на учество во работната сила. Младите (15-24) со основно и тригодишно средно образование бележат стапки на активност што се помали од половина од младите со четиригодишно средно образование (16,7% наспроти 40,5% во 2011 година, односно Младите со високо образование имаат највисоки стапки на активност од сите (78,8% во 2011 година);
- Младите лица на возраст од 15 до 24 години имаат низок однос меѓу населението и вработеноста (14,4% во 2011 година);
- Порастот на вработеноста останува позитивен кај повозрасните работници (на возраст од 25-64 година), но не и кај младите;
- Во 2011 година, самовработувањето учествува со 6,4% од вработените млади лица, што е за три пати пониско од стапката на самовработеност на работоспособното население (18,4%);
- Привремената работа сочинува 14,8% од вкупната вработеност во 2011 година. Учетството на млади работници кај привременото вработување изнесува над 34% од вкупниот број на вработени млади лица;
- Неформалното вработување сочинува околу 25% од вкупната вработеност. Податоците за 2010 година покажува дека речиси половина од вработените млади лица се во неформалната економија;
- Просечниот бруто месечен приход на младите (15-24) е за 1,7 пати понизок отколку кај возрасните (30-59). Разликата во нивото на приходи се должи на пониското ниво на

¹³ Акциски План за вработување на младите до 2015 година, Министерство за труд и социјална политика, Скопје 2012 година

образование на возрасната група 15-24 година и на помалку одработените часови. Просечните бруто приходи на поединците со основно и тригодишно средно образование се за 30% пониски од приходите на поединците со четиригодишно средно образование. Високото образование носи повисоки приходи, при што високо образованите поединци заработуваат 80% повеќе од оние со четиригодишно средно образование;

- Стапката на невработеност на младите (15-24) е речиси двојно поголема отколку кај возрасните (55,3%, односно 28,7% во 2011 година).

Овие трендови беа почетни состојби за дефинирање на политиките на младите во Република Македонија, кои се засноваа на комбиниран пристап: а) поддршка на вработување на младите преку макроекономските и секторските политики; и б) поддршка преку активни мерки на пазарот на трудот дизајнирани за млади невработени лица.

3.1. ПОЛИТИКИ, СТРАТЕШКИТЕ ДОКУМЕНТИ И МЕРКИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ ДО 2015

Политиките за вработување на младите во Република Македонија се дефинираа преку три вида на документи: Национална Стратегија за Млади и акциски план за имплементација на стратегијата за млади на Република Македонија; Акциски план за вработување на младите; годишните планови за активните мерки за вработување и програмите за поддршка на конкурентноста и претприемништвото.

Националната Стратегија и акцискиот план за млади е повеќе фокусирана на социјална инклузија на младите од 15 до 29 години и содржи мерки за подобрување на состојбата на младите во образованието, здравствената и социјална заштита, вработеноста, културата, спортот и слободните активности.

Акцискиот план за вработување е фокусиран на дефинирање на приоритети и мерки за подобрување на состојбата на младите на пазарот на труд. Главни приоритети се образование и обука, развој на приватниот сектор и политики на пазарот на трудот. Во секој приоритет дефинирани се цели и мерки за остварување на цели. Индикатори за следење на успешноста се дефинирани на следниот начин:

- ❖ зголемување за 20 проценти на бројот на невработени млади лица што се опфатени со услугите и програмите за вработување;
- ❖ Зголемување за 20 проценти на бројот на млади лица пријавени како работници во секторите, каде постои неформално вработување (земјоделство, угостителски, прехранбени услуги, трговија и градежништво);
- ❖ зголемување за 14 проценти на бројот на вработени млади лица со завршено средно образование;
- ❖ намалување за 1,5 проценти на бројот на млади (15-29 години) коишто го напуштаат средното образование (особено стручното) без квалификации
- ❖ До 2015 година, најмалку 2.000 млади ќе посетуваат програми за обука за најбараните вештини на пазарот на трудот
- ❖ Вработување на 60 проценти од невработените млади што учествуваат во обуката за пазарот на трудот по завршувањето на програмата
- ❖ 10 проценти од учениците во средното образование добиваат услуги за образование за кариера;

- ❖ зголемување за 10 процентни поени на бројот на пријавени млади лица во службата за вработување кои добиваат лични насоки за кариера и совети за вработување;
- ❖ до 2015 година, најмалку 30.000 млади ќе имаат пристап до информациите за пазарот на трудот (ИПТ)
- ❖ Поголем број на млади работници обучени преку шемата за стимулации;
- ❖ Зголемување за 5 проценти на бројот на претпријатија што обезбедуваат обука за нивните работници и зголемување за 10 проценти на бројот на млади работници што посетуваат обука.
- ❖ 10 проценти од учениците во средното образование учествуваат во курсевите за учење претприемништво;
- ❖ Најмалку 500 мали претпријатија основани од млади лица што имаат придобивки од програмите за самовработување и развој на претприемништвото и отворање на 750 дополнителни работни места
- ❖ Зголемување на стапката за активирање на нискоквалификуваните млади за 33 проценти од вкупниот број пријавени невработени млади лица;
- ❖ Рано профилирање на најмалку 50 проценти од младите пријавени во АВ (во рок од првите 6 месеци од периодот на невработеност);
- ❖ Инвестирање на најмалку 20 проценти од јавните фондови наменети за АППТ (еквивалентно на 5 проценти од годишните приходи што произлегуваат од придонесите за осигурување во случај на невработеност) во зголемување на изгледите за вработување на младите во неповолна положба
- ❖ Зголемување на процентот на млади во неповолна положба во АППТ и нивно вработување на формална работа.
- ❖ Зголемување за 20 проценти на бројот на неформално самовработени млади кои се префрлаат во формалната економија и се уште се формално самовработени по 12 месеци;
- ❖ Зголемување на свеста на голем број претпријатија за негативните страни од неформалното вработување работници
- ❖ Запознавање на голем број млади лица за основните права на работа
- ❖ Најмалку 2.000 млади мажи/жени во неповолна положба ги користат интегрираните услуги за вработување и социјалните услуги;
- најмалку 20 проценти на бројот на млади корисници на социјална финансиска помош (СФП), коишто се опфатени со интегрираните услуги се вработуваат и преминуваат од социјална помош кон работа

Вкупните трошоци за реализирање на акцискиот план изнесуваат 28.213.000 евра од кои 26.858.000 евра се обезбедени средства а 1.365.000 треба да се обезбедат дополнително.

Основен заклучок во врска со Акцискиот план за вработување на младите е дека тој кореспондира со ЕУ младинските гарантни шеми. Тој е дизајниран за категоријата на млади под 29 години и ги опфаќа NEETs целната група на млади.

Дефиниран е начинот на координација и мониторинг на спроведувањето на акцискиот план. Единствена слаба точка е отсуство на дефинирана методологија за евалуација на ефективност и ефикасноста на реализираните мерки.

3.2 ОПФАТОТ НА МЛАДИТЕ

Во Годишните оперативни планови за вработување се реализираат мерки за вработување на млади до 29 година, чиј број е околу 23.000 лица или 23,1% од регистрираните невработени лица кои активно бараат работа во 2013 година.

Годишната Оперативна програма¹⁴ на Владата на Република Македонија е дизајнирана на начин учеството на младите да биде 30% од опфатените невработени лица. а предвидува шест групи на мерки: услуги за вработување, развој на претприемништвото, субвенционирани работни места, обука, општинско корисна работа и пилот програми.

- a) *Услугите за вработување* опфаќаат: помош при барање работа (10.000 лица од кои 3.000 млади), мотивациски обуки (8.000 лица од кои 2.400 млади), посредување при вработување (3.000 лица), подготовка за вработување (3.000 млади) услуги за работодавачи, професионална ориентација (1.800 од кои 540 млади), услуги за активирање на поединци изложени на ризик за социјално исклучување (800 од кои 240 млади). Вкупниот опфат е 10.800 млади невработени лица;
- b) *Развојот на претприемништвото* ја опфаќа услугата самовработување која се состои од семинари за претприемништво и вештини за бизнис планирање (1.500 од кои 450 млади), консултантски услуги за изработка на бизнис план (1.100 од кои 330 млади) и грант од 3.000 евра за формирање сопствено претпријатие (960 лица од кои 288 млади);
- c) *Субвенционираното вработување* се однесува на поддршка на: Мали и средни претпријатија за отварање на нови работни места (60 млади), условен паричен надоместок за лица во социјален ризик (41 млади), ослободување од придонеси за вработување на млади до 29 години (5.000 млади), вработување на лица со инвалидитет. Вкупниот опфат на млади е 5.101.
- d) *Обуката* опфаќа услуги за: обука кај познат работодавач (1.000 од кои 300 млади), работно место со субвенционирано вработување (476 од кои 142 млади), побарувани занимања на пазарот на трудот (402 од кои 120 млади), напредни ИТ вештини (270- 81 млади), практиканство (1.000 млади), основни вештини-странски јазици и компјутери (2.000-600 млади). Вкупниот опфат на млади во обуките изнесува 2.243
- e) *Општинско корисна работа* опфаќа времени вработувања на јавни работи кои се извршуваат во општините (300-90 млади);
- f) *Пилот проектите* опфаќаат услуги што се тестираат со пари од донаторите, а се однесуваат на: воспоставување бизниси во мултиетничките заедници, обуки за вештини за енергетска ефикасност на згради, обезбедување, туризам и за животни вештини, како и инкубатор за занаетчи (4.145од кои 1.012 млади).

Најголем опфат на младите, 54%, има со услугите за вработување, следат обуките со 15,9%, а најмал опфат има со општинско корисната работа 0,5% и развојот на претприемништвото 2,3%.

¹⁴ Агенција за вработување на РМ, Оперативен План за услуги на пазарот на трудот и активни мерки на пазарот на трудот за 2015 година <http://www.avrm.gov.mk/>

Во рамки на програмата на Агенцијата за поддршка на претприемништвото во РМ¹⁵, поддршка на претприемништвото, конкурентоста и иновативноста на МСП, за 2014 година реализирани се мерки кои опфаќаат млади: претприемничко образование (150 млади) и Обуки за бизнис план (300 млади).

Во програмата на Министерството за економија¹⁶ спроведени се мерки кои се однесуваат на младите: финансиска поддршка на новоосновани претпријатија од млади претприемачи (8 млади), и Организирање Бизнис натпревар со доделување на 5 награди за млади претприемачи. Како дополнително на ова во рамки на донаторските програми предвидени се мерки за менторски услуги на млади претприемачи.

Годишниот опфат на младите преку политиките за вработување изнесува околу 20.000 млади. Најголемиот опфат е преку мерките за посредување во вработувањето, обуки за вештини и субвенционирање на платите на младите вработени лица. Според ова мерките се повеќе фокусирани на политики за вработување на младите кај друг работодавач, а многу помала поддршка (техничка и финансиска) е алоцирана за поддршка на претприемништвото и самовработувањето.

3.3 ЕФИКАСНОСТА ВО ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА НА МЕРКИТЕ ЗА ПОДДРШКА НА НАЦИОНАЛНО И ЛОКАЛНО НИВО.

Ефективноста на мерките претставува односот помеѓу вкупно услужените млади и бројот на младите што ќе се вработат. Според податоците од Оперативната програма за 2015 година планираната ефективност е дефинирана околу 56%, односно со неа се предвидува вработување на околу 10.000 млади од вкупно 17.940 на кои ќе им се испорача услуга.

Ефикасноста во услугата претставува односот помеѓу направените трошоци и придобивките со вработување на младите. Иако придобивките не ги опфаќаат само економските користи (поврат на вложените средства) сепак може да се констатира дека најголем поврат има со мерката субвенционирање на вработувањето преку ослободување од придонеси бидејќи без никакви вложувања се остваруваат користи за поединецот (стекнување на приходи) но и користи за државата преку зголемената потрошувачката и данокот на додадената вредност. Следна мерка според ефикасноста е практиканството, вработување кај познат работодавач и самовработувањето, каде повратот на потрошените средства последователно е 3 месеци, 12 месеци и 3,5 години.

Основна карактеристика на имплементацијата е централизацијата, која воглавно се врши од страна на националните институции. Не постои децентрализација на ниво на општини или на ниво на социјални партнери и НВО. Основна причина за ова е што децентрализацијата влијае на зголемување на трошоците на управување и испорака на мерките.

Социјалните партнери и НВОи повеќе се ориентирани на повиците за проекти преку ИПА фондовите (Компонентата развој на човечки ресурси), каде аплицираат со проекти во кои се опфатени проблемите на младите и нивната социјална инклузија.

¹⁵ <http://www.apprm.gov.mk>

¹⁶ Програма за развој на претприемништвото, конкурентноста и иновативноста, Сл весник на РМ бр.33/2014

ЗАКЛУЧОК - МАКЕДОНИЈА ГИ СЛЕДИ ЕУ ПРАКТИКИТЕ НО ЗАОСТАНУВА ВО СПРОВЕДУВАЊЕ НА ПОСЕБНИ ПОЛИТИКИ ЗА МЛАДИТЕ ПО ПРИМЕРОТ НА МЛАДИНСКИ ГАРАНТНИ ШЕМИ

- 1) Македонија ги следи светските и ЕУ искуствата во дефинирањето на политики за вработување на млади. И покрај посебните стратешки документи за младите сепак пристапот, политиките за младите да бидат интегрирани во политиките за вработување на возрастните групи на население, треба да се промени со креирање и спроведување на засебни политики за младите.
- 2) Опфатот на младите во активните мерки за вработување е 30% и е поголем од процентот на млади невработени лица, 23,1%. Меѓутоа не постојат посебни мерки кои ја имаат предвид спецификата на транзицијата од училиште во работа што е карактеристика за младите.
- 3) Зголемувањето на ефективноста на мерките и поголемиот опфат на млади е можно со поголемо вклучување на младинските НВО во предлагањето, дизајнирањето и спроведувањето на мерки за вработување на младите.

БИБЛИОГРАФИЈА

1. Преглед на националните политики за млади
<http://www.youthpolicy.org/nationalyouthpolicies>
2. Nial O'Higgins "Невработеноста на младите и политики за вработување, глобална перспектива" ILO 2001, стр 9; стр. 142
3. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1090&langId=en0>
4. http://en.wikipedia.org/wiki/Youth_unemployment
5. ЕУ Совет, ЕУ COUNCIL RECOMMENDATION on establishing a Youth Guarantee
6. (2013/C 120/01), член 5
7. [http://europa.eu/rapid/press-release MEMO-15-4102_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-15-4102_en.htm)
8. http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2012/54/en/1/EF1254EN.pdf
9. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1090&langId=en0>
10. [http://europa.eu/rapid/press-release MEMO-15-4102_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-15-4102_en.htm)
11. Извештај на МОТ (меѓународна организација на трудот) Европска криза на вработувањето, трендови и перспективи на политиките,
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_184965.pdf
12. Извештај на Европската фондација за подобрување на условите за живеење и работа
http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2012/54/en/1/EF1254EN.pdf
13. Акциски План за вработување на младите до 2015 година, Министерство за труд и социјална политика, Скопје 2012 година
14. Агенција за вработување на РМ, Оперативен План за услуги на пазарот на трудот и активни мерки на пазарот на трудот за 2015 година <http://www.avrm.gov.mk/>
15. <http://www.apprm.gov.mk>
16. Програма за развој на преприемништвото, конкурентноста и иновативноста , Сл весник на РМ бр.33/2014

