

ДОКУМЕНТ ЗА ЈАВНА ПОЛИТИКА

МЛАДИНСКО (НЕ)ВРАБОТУВАЊЕ

ПОЛИТИКИ, МЕРКИ И ВЕШТИНИ



The Project is funded
by the European Union



Наслов: Младинско (не)вработување: политики, мерки и вештини

Издавач: Здружение Лидери за едукација, активизам и развој Скопје

Автор: Иван Јованов

Дизајн: Кирил Пајмаковски

За проектот: Проектот „Училиште за младинско вработување се стреми кон зајакнување на капацитети на 45 млади од Битола, Штип и Кавадарци со вештини за вработување и работа. Преку спроведување на наменски креирана програма за градење на вештини за вработување и работа, истите ќе ги унапредат своите компетенции во насока на знаења и вештини потребни за вработување и за работа, без разлика на нивните професионални интереси и кариерни афинитети.

Проектот WB&T for EmploYouth го спроведуваат пет младински организации: Фондација Ана и Владе Дивац (Србија), Здружение Прима (Црна Гора), Младински сојуз - Крушево (Северна Македонија), Партнери Албанија - за промени и развој (Албанија) и Фондација Волонтери од заедницата (Турција). Проектот е поддржан од Европската комисија, како дел од нејзините напори за континуирано надградување на односите на јавните власти со младите.

Овој документ е изработен со финансиска помош на Европската Унија. Содржината на овој документ е единствена одговорност на Здружение Лидери за едукација, активизам и развој и во никој случај не може да се смета како одраз на позицијата на Европската унија.

Скопје, април 2023

ВОВЕД, КОНТЕКСТ И ВАЖНОСТ НА ПРОБЛЕМОТ

Уште од осамостојувањето, традиционално и структурно, Северна Македонија е една од водечките земји во невработеност, а со самото тоа и со младинската невработеност. Кога зборуваме за невработени лица подразбираме оние млади кои пријавуваат дека се без работа, дека се достапни за работа и дека преземале активни чекори за наоѓање работа во последните неколку месеци. И покрај низата мерки за младинско вработување воведени во последните 10 години, стапката на невработеност останува сеуште висока, и е повеќе од два пати поголема споредбено со европскиот просек.

Младинското (не)вработување не е само прашање на барање на работа, професија и обезбедување на опстанок. Тоа е клучно за позиционирање на улогата на младите во општеството. Занемарувањето на овој проблем може да предизвика сериозни социјални реперкусии и исклученост, да ги остави младите на маргините на општеството и да биде главна причина за зголемен одлив на квалитетни кадри. Од друга страна, инвестицијата во вештини, мерки и политики за вработливоста на младите на долг рок им помога на младите да го најдат своето место и да придонесат за просперитетни и стабилни општества. Па така, целта на овој документ за јавна политика е да ја истражи состојбата со младинското (не)вработување и да ја посочи потребата од адекватни и контуирани мерки и политики за млади кои ги зајакнуваат нивните вештини за вработување и самовработување.

Изработка на документот се потпира на јавно достапни информации од анализи и истражувања на домашни институции и организации како и на меѓународни организации. Дополнително како извор на информации се користени и искуствата на младите луѓе кои беа дел од проектот „Училиште за младинско вработување“ во три општини, Кавадарци, Штип и Битола.

ИНФОРМАЦИИ И ТРЕНДОВИ ЗА МЛАДИНСКАТА (НЕ)ВРАБОТЕНОСТ

Според државниот завод за статистика младинската невработеност во 2021 година изнесувала 36,4% на возрастната група од 15 до 24 години, додека кај возрастна група од 15-29 години изнесува 22,3%. Иако ова претставува висок процент, мора да се забележи дека младинската невработеност бележи опаѓачки тренд во последните 6 години, и е намалена за најмалку 10% кај сите возрастни групи на младите.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
15-19	58.9	58.0	61.7	37.5	46.7	48.4
20-24	46.1	44.6	42.6	35.3	33.9	34.6
25-29	35.2	33.9	31.4	27.0	25.5	22.3

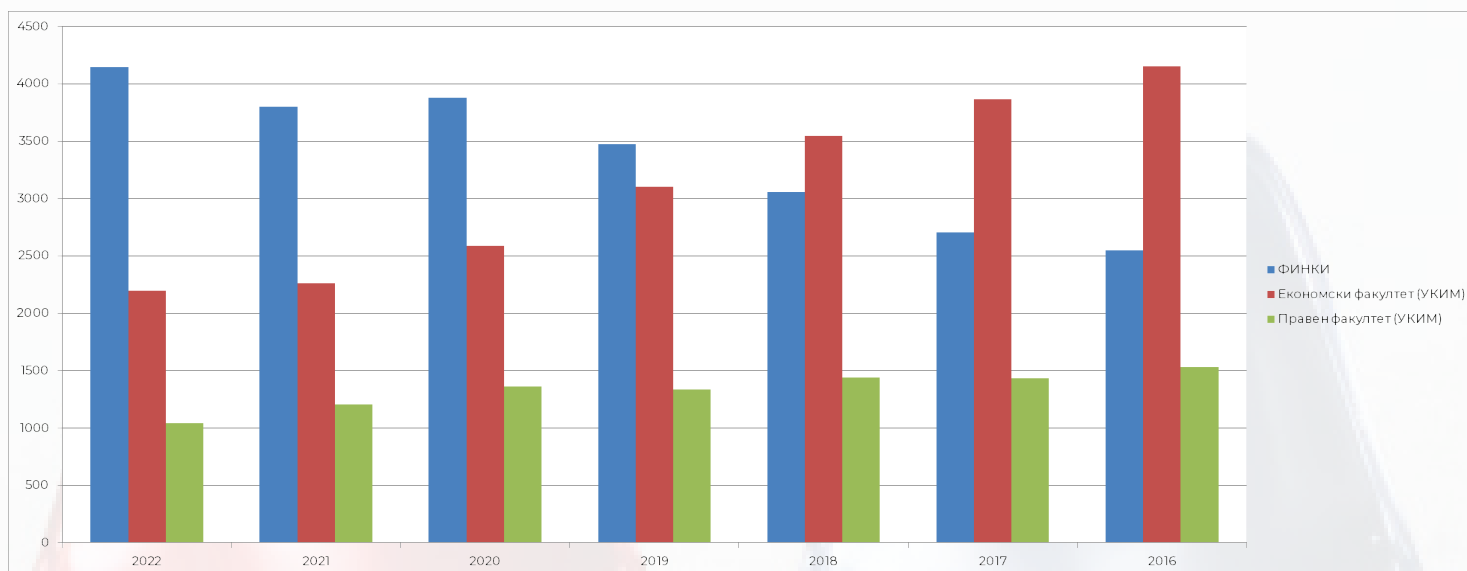
*Извор: Државен завод за статистика

Колку за споредба, младинската невработеност во Европската унија изнесувала 16,7% во 2021 година¹ кај возрастни групи од 15-24 години.

Клучен тренд во младинското (не)вработување е транзицијата или преминот од училиште на работно место. Според анкетата на Меѓународната организација на трудот (2016) во Северна Македонија се потребни во просек 31 месец од дипломирање до првата работа, и тој период е многу подолг за младите со средно образование отколку за младите со универзитетска диплома. За младите што имаат само основно образование процесот може да трае дури 62 месеци

Следен клучен тренд се преференците на младите за работни позиции. И понатаму најпосакувана работна позиција кај младите е работа во јавната администрација со 56%² што оддава впечаток ниската свест на младите за стекнување на вештини и нивно пласирање во приватниот сектор.

Трет клучен тренд е фокусот на технички и ИТ вештини на младите при избор на трет циклус на студии и идна професија. Интересот во последните 6 години е речини 100% зголемен за компјутерските науки, додека за правните и економските науки кои традиционално привлекуваат најголем број на студенти интересот пропорционално се намалува секоја година и во последните 6 години е опаднат помеѓу 50% и 90%.



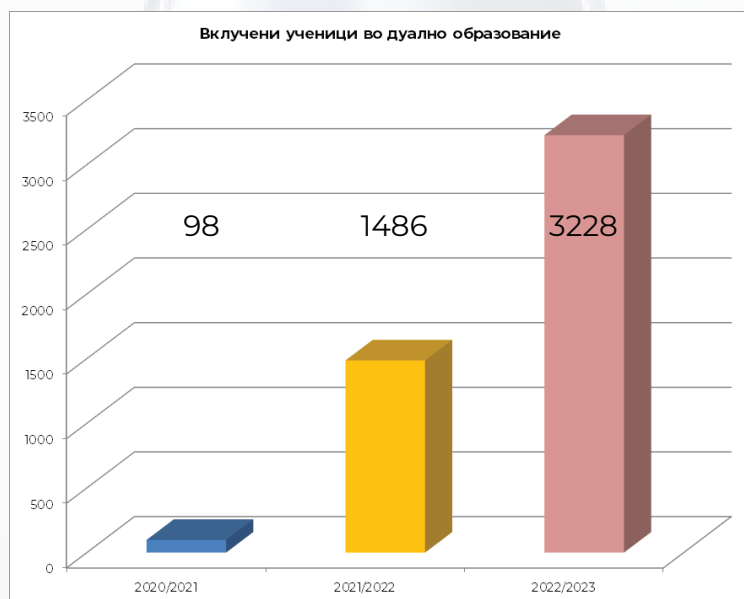
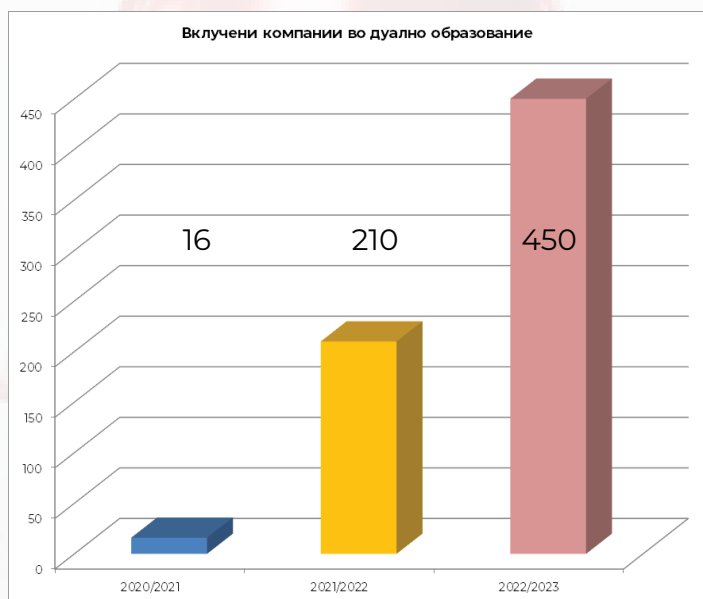
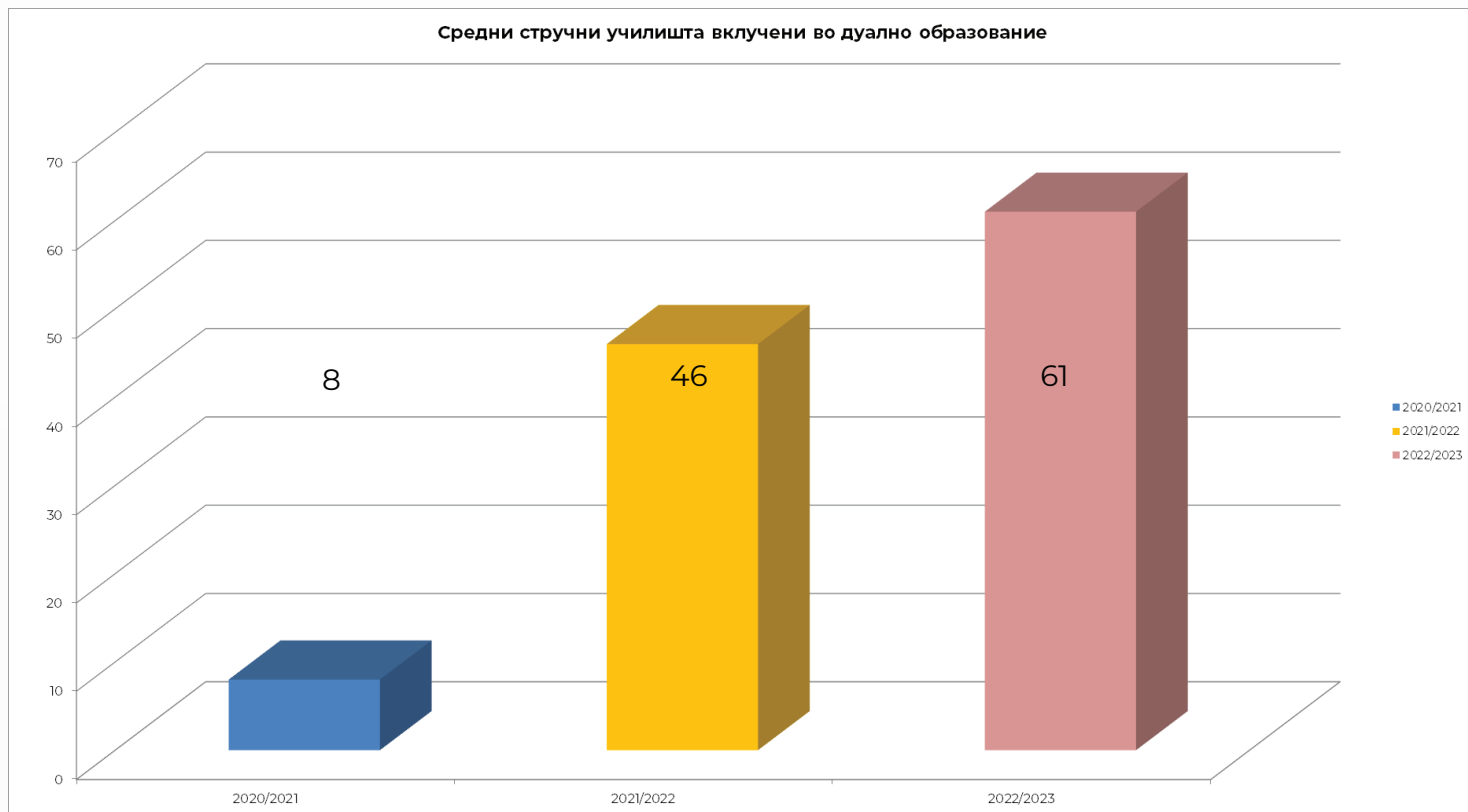
*Извор: Државен завод за статистика

Во линија со овој податок е и трендот во средното образование за зголемување на дуалните паралелки во стручното образование. Имено, во изминатите 5 години воведена е реформа со дуалното образование каде што учениците од стручните училиште дел од наставата ја извршуваат преку пракса во некоја од партнер компаниите на училиштата.

1. Податокот е преземен од страницата на Eurostat на следниот линк - <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20230213-1#:~:text=In%202021%2C%20there%20were%203.0,youth%20unemployment%20rate%20was%2016.6%20%25.>

2. Трансекторска анализа на младите 2019, Наванти група, достапна на следниот линк - https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00WB77.pdf

Според податоците на проектот образование за вработување на Република Северна Македонија, бројката на училишта, ученици и компании вклучени во дуалното образование секоја година се зголемува.³



3. Податоците се преземени од официјалната страна на проектот достапен на следниот линк - <https://e4e.mk/en/home/>

МЕРКИ ЗА МЛАДИНСКО ВРАБОТУВАЊЕ

Изминатите години беа активни неколку мерки поттикнување на вработувањето на млади и поттикнување на претприемништвото.

Тука пред се предничи мерката „Гаранција за млади“. Мерката им овозможува на младите лица до 29-годишна возраст, кои не се вработени, ниту се вклучени во образование или обука (NEET), да добијат соодветна понуда за работа, да го продолжат своето образование или да бидат вклучени во некоја од активните програми и мерки за вработување, во период од 4 месеци по нивното евидентирање како невработени лица во Агенција за вработување.⁴ Мерката беше активна од 2018 до 2022 година, со тоа што од 2020 е поддржана преку IPA II програмата “ЕУ за младите”,

Според извештаите на Министерството за труд и социјална политика (МТСП) во 2021 година од вкупниот број на лица кои влегле во процесот на Гаранција за млади (19.322), 8064 млади лица до 29 години или 41% се вработиле или се стекнале со вештини со кои ја подобриле нивната вработливост и станале конкурентки на пазарот на трудот. Додека пак во 2022 вкупниот број на лица кои влегле во процесот на Гаранција за млади (8840) млади лица до 29 години 3754 лица или 42% се вработиле односно се вклучиле во некоја од мерките за вработување.⁵

Понатаму, следна мерка наменета за младинско вработување беше програмата за практиканство во рамки на проектот „Поддршка за вработување на млади“. Мерката започна во 2017 година и им овозможуваше на младите да се стекнат со прво работно искуство во согласност со нивното образование, како и со конкретни знаења и вештини преку учество на тримесечна практична работа кај приватни работодавачи или невладини организации со предвиден месечен надомест од 6.200 денари. Програмата предвидуваше по завршената пракса, работодавачите да мораат да го задржат ангажираниот практикант уште 6 месеци. Оваа програма беше исто така поддржана преку програмата IPA.

Во рамки на истиот проект, биле предвидени и Обуки за вештини што се бараат на пазарот на трудот, обука и советување за претприемништво и обука за вештини за барање работа и подготвеност. Сепак подетални информации и извештаи не се официјални досапни на веб-страницата на Агенцијата за вработување.

Од мерките кои беа активни во 2022 преку Агенцијата за вработување е исплатата на младински додаток. Целта на мерката е поттикнување на вработување на 3500 млади лица до 23 години за вработување во дејностите на производство по завршување на средното образование. Висината на финансиската поддршка за оваа мерка е 3.000 денари месечно по вработено лице.

4. Повеќе за мерката „Гаранција за млади“ на следниот линк - <https://av.gov.mk/garancija-za-mladi.aspx>

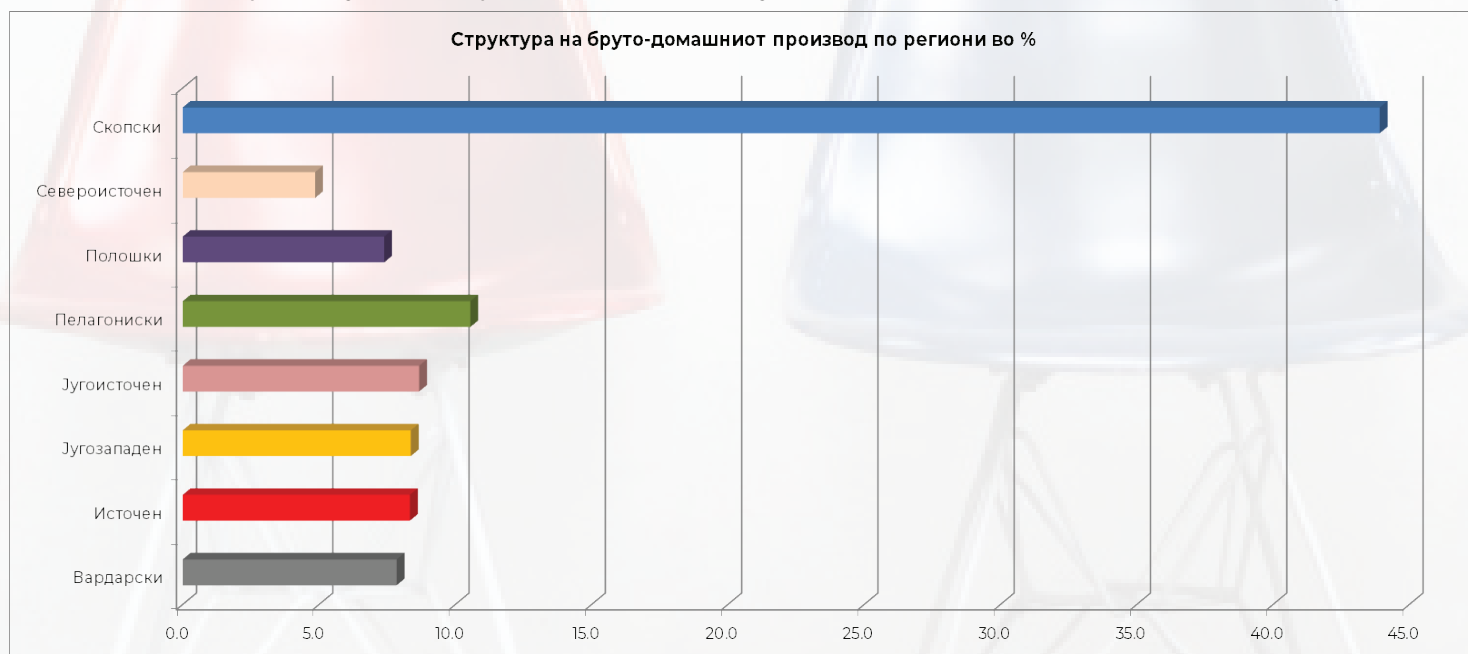
5. Податоците се достапни на веб-страницата на МТСП на следниот линк - https://www.mtsp.gov.mk/dekem-vri-2022-ns_article-trencevs-ka-vlozuvanjeto-vo-mladite-ostanuva-vo-nashiot-fokus-kreirame-politiki-i-merki-so-koi-ja-zgo.aspx

Друга активна мерка е субвенционирање на плати на невработени лица која беше наменета и за вработување на млади до 29 години. Оваа мерка предвидува субвенционирање до 19000 месечен надомест за 3, 6, или 12 месеци со обврска за работодавачот да го задржи ангажираното лице три пати подолго од субвенционираниот период. Како организација која аплицираше за оваа мерка во 2022 година нашето искуство покажа дека имплементацијата беше екстремно спора. Апликацијата за мерката беше поднесена во месец април 2022 година, а одговор за барањето беше добиен во декември 2022 година. Со ова не бевме во можност да ја користиме оваа мерка.

Во 2022 година постоеа и други мерки кои не се директно наменети за млади но можат да бидат користени и од младите. Мерките се објавени во оперативниот план за 2022 година на Агенцијата за вработување.⁶ Оперативниот план за 2023 година не е достапен на веб-страницата на агенцијата.

ПРИЧИНИ И ПОСЛЕДИЦИ ЗА МЛАДИНСКА НЕВРАБОТЕНОСТ

Во С.Македонија постои неусогласеност помеѓу вештините што ги поседуваат младите и она што го бараат работодавците. Образовниот систем не ги усогласува вештините што ги имаат дипломираните студенти со вештините потребни на пазарот на трудот, што резултира со високи стапки на невработеност кај младите и големиот период на транзиција од дипломирање до прво наоѓање на работа. Ваквата ситуација придонесе за појавување на голем број на приватни понудувачи на обуки, курсеви и академии кои се фокусираат на реалните потреби на работодавачите. Како втора причина можеме да го издвоиме нискиот регионален развој што подразбира дека има малку можности за младите да работат надвор од главниот град Скопје. Внатрешната миграција е особено присутна кај младите при одлучување за студирање, а потоа поради намалените можности за вработување враќањето е многу отежнато особено во помалите градови.



6. Оперативен план за вработување на Агенцијата за вработување - <https://av.gov.mk/content/pdf/FINAL-LEN%20OP%202022.pdf>

Од друга страна, според пописот на населението во 2021 година, освен Скопје, сите други градови во земјата имале негативен прираст на населението што јасно покажува за внатрешната и надворешната миграција.

“

Еве јас сакам да одам на пракса во ИТ компанија, но ИТ компании во Штип нема што мене лично ми е голем недосаток за да стекнам искуство- учесник во проектот Училиште за младинско вработување

”

Потоа доаѓаме до одливот на мозоци, кој истовремено може да се гледа и како причина и како последица. Многу високообразовани млади луѓе ја напуштаат земјата во потрага по подобри можности за работа на друго место и ова го влошува проблемот на земјата со младинската невработеност и ги поткопува напорите за создавање силна економија на знаење.

Од друга една од најсериозните последици од младинската (не)вработеност во Северна Македонија е емиграцијата и заминувањето на младите од земјата. Речиси во сите студии за емиграцијата барањето на подобра работа е во првите три причини. На пример според студијата на Наванти, 76% од младите кои сакаат да си заминат како причината ја имаат наведено „потрага по подобра работа“.⁷ Според податоците од пописот во 2021 година, бројката на млади за 20 година се намалила повеќе од 150000 илјади, односно од 480828 во 2022 на 326733 во 2021.

Следна последица е економската и личната (не)зависност на младите, односно неможноста за осамостојување поради немање на соодветна работа. Според податоците на Европската комисија 75,2% од младите на возраст од 18-34 години сеуште живеат со своите родители.⁸

Последно, невработеноста особено на почетокот на кариерата може да присонесе за губење на довербата кај поединецот и неразвивање на клучни вештини. Когнитивните вештини (на пример, способноста за обработка на информации, критичко размислување) веројатно нема да се развиваат, а оттука и способност за наоѓање на подобра работа. Од друга страна некогнитивните вештини (на пример, самодисциплина, интерперсонални вештини, комуникација, приспособливост, конзистентност) се од клучно знаење за било која работна позиција.

ВАЖНОСТА НА МЕКИТЕ ВЕШТИНИ ЗА МЛАДИНСКА ВРАБОТЛИВОСТ

Меките вештини претставуваат карактеристики и однесувања кои за разлика од техничките вештини или „тешките“ вештини, се интерперсонални и бихејвиорални вештини кои помагаат во работа со другите луѓе.

7. Трансекторска анализа на младите 2019, Наванти група, достапна на следниот линк - https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00WB77.pdf

8. Податокот е достапен на веб-страницата на Радио МОФ - <https://meta.mk/visoki-75-otsto-od-mladite-vo-zemjava-zhi-veat-zaedno-so-svoite-roditeli-infografik/>

Често се вели дека за да се добие интервју за работа потребни се технички вештини, а за да се успее на интервју за работа потребни се меки вештини.

Светскиот економски форум во 2021 година објави листа на 10 вештини структурирани во 4 категории кои ќе бидат потребни на работните места до 2025 година. Од нив 3 категории се поврзани со меките вештини и тоа: решавање на проблеми, себе-менаџирање и работа со луѓе. Од вкупно 10те вештини, 8 се поврзани со меките вештини и тоа: Аналитичко размислување и иновации; активно учење и стратегии за учење; комплексно решавање на проблеми; критичко размислување и анализа, креативност; оригиналност и иницијатива: лидерство и општествено влијание; отпорност, толеранција на стрес и флексибилност; расудување, решавање проблеми и замислување.⁹

Ова ни покажува дека меките вештини се нераскинлив дел од сетот на вештини што младиот човек треба да ги поседува за да добие вработување. Но, поминувајќи низ процесот на образование од основно до средно училиште меките вештини се многу малку застапени како концепт во училишните програми во С. Македонија. Ова дополнително го отежнува процесот на полесно вработување по завршување на образованието. За разлика од формалното образование, во неформалното образование меките вештини доминираат како концепт и се составен дел од понудата на организациите и понудувачите на услуги.

Нашите искуство преку проектот „Училиште за младинско вработување“ говорат дека младите луѓе многу подобро учат вештини преку неформалното образование. Во проектот беа вклучени млади на возраст од 15 до 24 години кои немаат претходно искуство. Преку серија од 3 модули тие имаат можност да се стекнат со вештини за личен развој, комуникација, презентирање, тимска работа, брендинг, самовработување и слично.

“*Научив да бидам повеќе отворена во комуникација и дисциплинирана во областите во кои сакам да остварам успешничка во проектот Училиште за младинско вработување*”

“*Сфатив многу поенти во однос на барањето на работа, какви можности имаме ако ги искористиме на правилен начин и како да внесиме психолошки аспект во било што и да работиме- учесник во проектот Училиште за младинско вработување*”

9. These are the top 10 job skills of tomorrow – and how long it takes to learn them - Светски економски форум, статијата е достапна на следниот линк - <https://www.weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them/>

ПРЕПОРАКИ

- Адаптирање на образованите програми за истите да се базираат на стекнување на вештини, наместо знаења;
- Воведување на програма за меки вештини во основно и средно образованието;
- Воведување на програма за влијание во заедницата преку која учениците од средните училишта ќе спроведуваат проекти и активности;
- Да се воведат задолжителни обуки за наставници за стекнување и предавање на меки вештини;
- Стипендирање на млади лица за преквалификација кај понудувачите на услуги за стекнување на вештини;
- Вклучување на практичен дел во програмите на универзитетите, особено кај профилите од општествените науки
- Алоцирање на буџетски средства за реализација на Законот за младинско учество и политики во кој има одредби за формирање на младински центри на локално ниво



The Project is funded
by the European Union

