

Policy brief

ШТО САКААТ
МЛАДИТЕ?
ПРОФЕСИИТЕ
НА ИДНИНАТА
БАРААТ ЗНАЕЊА
И ВЕШТИНИ
ДЕНЕС




Што сакаат младите? Професиите на иднината бараат знаења и вештини денес



This project is funded
by the European Union





Проект „Што сакаат младите–Професиите на иднината бараат знаења и вештини денес“ имплементиран од Институт за добро управување и евро-атлантски перспективи (ИДУЕП). Овој проект е финансиран од Европската унија, а субгрантиран од страна на фондацијата „Ана и Владе Дивац“, со партнерите Младински Сојуз (Северна Македонија), здружение Прима (Црна Гора), Партнерс Албанија за промени и развој (Албанија) и Фондација за волонтери на заедницата (Турција).

Автор и издавач:

Институт за добро управување и евро-атлантски перспективи
Бул. Кочо Рацин бр.40/11, 1000 Скопје, Северна Македонија
www.iduep.org.mk

Дизајн:

Бригада Дизајн

Скопје, 2023

Оваа публикација е изработена со финансиска помош на Европската унија. Содржината на оваа публикација е единствена одговорност на фондацијата „Ана и Владе Дивац“ и во никој случај не може да се смета дека ги одразува ставовите на Европската унија.

Вовед

Во периодот март до декември 2022 година, Институтот за добро управување и евроатлантски перспективи (ИДУЕП¹) го спроведе Проектот „Што сакаат младите – Професиите на иднината бараат знаења и вештини денес“. Овој проект е финансиран од Европската Унија, а субгрантиран од страна на фондацијата „Ана и Владе Дивац“, Младинскиот сојуз Крушево и 3 други партнерски организации од регионот.


Целите кои ИДУЕП сакаше да ги постигне преку имплементацијата на проектните активности се однесуваа на: подигнување на јавна свест за проблемот со младинска невработеност; утврдување на пречките кои постојат на пазарот на труд; олеснување на вклучување на младите на пазарот на труд преку поголемо јавно говорење и застапеност на темата за младинска (не)вработеност во јавноста; како и утврдување на клучни мерки преку заклучоци и препораки за долгорочни ефекти и најдобри резултати при младинското вработување.

Специфичната цел на проектот беше сеопфатен дијалог и подигнување на јавната свест за проблемот со младинска невработеност, сензибилизација на темата и поголема мобилизација на сите заинтересирани страни со цел да се процени состојбата на терен и да се утврди какви профили му се потребни на пазарот на труд сè со цел кај младите да се инвестира во развој на соодветните вештини и знаења а во насока на развој на соодветни кадри кои ќе одговараат на барањата на пазарот.

Во насока на остварување на целите наведени погоре, во рамки на проект беа организирани два поголеми настани, серија на јавни настапи, како и средби со општествени чинители каде заинтересираните страни заеднички ги идентификува потребите, барањата и очекувањата на младите луѓе со цел институциите да градат успешни и инклузивни младински политики, првенствено преку вклучување на секој млад човек во обликувањето на својата иднина. Исто така, една од главните компоненти беше идентификување и на потребите на бизнис заедницата при процесите на вработување и отворање на нови работни места кои ги засегаат и директно таргетираат младите луѓе.

Веруваме, а нашето искуство во досегашната работа, вклучително и во рамки на овој Проект тоа го потврди, дека јавното говорење и јавните настани даваат несомнен придонес за подобрување на состојбата во која младите живеат, учат, студираат, работат и дејствуваат. Истовремено, со ваквите настани ИДУЕП се стреми да оствари една од своите стратешки цели – вклучување на целокупната јавност во дискусија и подигање на јавната свест за

1 www.iduep.org.mk



придонесот и потребата за целосно вклучување на младите луѓе како активни општествени чинители и носители на постојани позитивни промени во процесите на управување.

Во рамки на првиот јавен настан, во фокус беше ставен дијалогот помеѓу младински и претставници на бизнис заедницата. Целта беше отворање и ставање на заедничка маса на очекувањата, предизвиците и недостатоците кои двете страни ги согледуваат, а се однесуваат на причините за младинска (не)вработеност.

Вториот јавен настан ги собра повторно на едно место младинските и претставниците на бизнис заедницата, но овој пат заедно со јавните институции. Се нагласи потребата од интензивен дијалог и соработка со владините и други јавни институции кои имаат надлежности во сегментите на вработување, економски активни мерки, млади и младинска политика. Покрај потребата од подобрување на состојбата со младинската невработеност, фокусот особено се стави и на подигањето на јавната свест и препознавање на важноста од видливи резултати.

Како резултат на реализираните јавни настани, работни средби и јавната медиумска дебата произлезена од проектните активности, проектниот тим изготви препораки и заклучоци за унапредување на процесот на младинско вработување. Како основа за подготовка ги земавме сите активности на Проектот „Што сакаат младите - Професиите на иднината бараат знаења и вештини денес“ во која се вклучија повеќе од 30 младински организации, трите најголеми стопански комори, како и повеќе јавни институции надлежни во делот на младинската невработеност. Од особено значење беше улогата на медиумите кои дадоа простор за презентирање на проектните активности, односно отворање на јавна дебата во која учествуваше целокупната и поширока јавност.

Препораките и заклучоци ги презентираме во рамки на овој документ, а истите ќе бидат споделени и со носителите на одлуки во делот на младинската невработеност со цел нивна конкретна примена.

Контекст

Што сакаат и што да очекуваат младите при планирањето на своите кариери и идни професии во дадениот контекст?! Стапката на невработени млади (во категоризацијата на ДЗС, тоа се лица на возраст од 15–24 години) во земјава во третиот квартал за 2022 година изнесува 19.587 или 17% од вкупниот број на невработени лица вбројани во активно население.² Земено компаративно, стапката пак на слободни работни места, според податоците на Државниот завод за статистика, во третото тримесечје од 2022 година е 2.07 %. Најголем број слободни работни места, односно 3 459, има во групата на занимања – Работници во услужни дејности и продажба.³

Според последните достапни податоци на Евростат за Северна Македонија од 2020 година младинската невработеност (15–29 години) изнесува 29,6%. Од друга страна според податоците од Агенцијата за вработување, заклучно со ноември 2022 годинава, регистрирани се 9 324 невработени лица на возраст од 20 до 24 години, 10 354 на возраст од 25 до 29 години и 2 052 на возраст од 15–20 години, кумулативно, на возраст од 15 до 29 години евидентирани се вкупно 21 730 лица.⁴ Доколку одиме чекор понатаму, бројот на невработени на возраст од 15 до 34 години изнесува вкупно 32 451 лица, бројка на активно население кое бара работа, а кое е во години погодни за преквалификација, доквалификација, отворање на сопствени бизниси и други типови на поддршка од страна на државата (опфатени и со новиот оперативен план за вработување за 2022 година, преку кој се обезбедени 1,8 милијарди денари за поддршка за вклучување на пазарот на трудот на околу 15 000 невработени лица⁵) преку која потенцијално би се креирале дополнителни работни места, а би се намалила апсолутната невработеност.

Од друга страна пак пописните резултати укажуваат на многу јасен тренд на мигрирање на младите во изминатите 20 години. Од 2002 до 2021 година, вкупниот број на млади на возраст од 15 до 29 години е намален за 150 000 граѓани (2001 бројот на млади на возраст 19–29 години бил 480.828 (24% од вкупното население), додека 2021 година се 326.733 (18% од вкупниот број на населението). Ваквиот тренд укажува на тоа дека населението во земјава старее. Загрижува и добро познатиот тренд на заминување на младите (brain drain), односно според пописот од 2021 година, околу 100.000 граѓани, кои во 2002 година биле на возраст од 15 до 29 години, а денес би имале 29 до 35 години, не живеат во државата. Истиот тренд провејува и во категоријата деца на возраст од 0 до 9 години од 2002

2 https://www.stat.gov.mk/pdf/2022/2.1.22.36_mk.pdf

3 <https://www.stat.gov.mk/PrikaziSooopstzenie.aspx?id=112&rbr=14178>

4 https://av.gov.mk/content/Statisticki%20podatoci/%D0%9D%D0%BE%D0%B5%D0%BC%D0%B2%D1%80%D0%B8%202022/P2vozrast_30112022.pdf

5 <https://av.gov.mk/content/pdf/FINALEN%20OP%202022.pdf>

година, кои денес би имале 20 до 29 години, 16% од оваа група недостасува во последните пописни резултати од 2021 година.⁶

Што се однесува до состојбата и кростабулациите млади, невработени и степен на образование, според достапните податоци младите на возраст од 15-24 години најмногу се вработени во средно квалификуваните занимања (речиси 70% од вкупната вработеност на младите за годината 2019), останатите вработени млади се еднакво распределени меѓу високо и средно квалификуваните работни места, односно највисоката стапка на невработени млади (15-24 години), со преку 40%, е онаа категорија кои завршиле универзитетско образование. Во меѓувреме, во последните десет години, понудата на високо образование значително е зголемена што логично доведува и до значителни промена во образовните категории како кај вработените, така и кај невработените млади. Процентот на лица на возраст од 30 до 34 години кои се стекнале со универзитетска диплома од 14,3% во 2009 година се удвоил на 35,7% во 2019 година како резултат на либерализираните уписи и понуда на универзитетско образование. Но, и покрај позитивните трендови во делот на статистиката во вклученоста на населението во образовниот процес, квалитетот на образованието според мерењата на Програмата за меѓународно оценување на учениците (ПИСА) – е низок и недоволно квалитетен.⁷

Во однос на младинската сиромаштија, евидентна е сиромаштијата кај младите вработени (нискоквалификувани пред се) кои се најафектирани во категоријата вработени, а сиромашни или изразено во проценти 8,4%, овој податок е од 2019 година.⁸

Дел од клучните параметри кои мора да се земат предвид како индикатор на тоа како размислуваат младите и каква е нивната перцепција и учество во општествениот живот се и социоекономските. За жал, сите последни кредибилни истражувања за млади покажуваат апатичност, незаинтересираност, а последните години и безнадежност што е уште позагрижувачки. Последното истражувањето спроведено од Фондацијата за демократија на Вестминстер од ноември 2021 година, а кое се однесува на „Социо-политичко учество на младите“ покажува дека само 13% од младите сметаат дека земјата се движи во правилна насока, а 55% во погрешна. Според истото истражување само 3 од 10 млади сметаат дека за 5 години од денес државата ќе биде многу или делумно подобро место за живеење на младите, а во случај да имаат можност, речиси 6 од 10 млади луѓе би се иселиле од државата. Ова зборува доволно со какви трендови и сериозни предизвици, во делот на потребата од работна сила, би се соочиле како земја во следната деценија, од една страна при планирање на реформите во образованието, со цел продуцирање на квалификувана работна сила, а од друга страна потребите на реалниот сектор и економскиот раст и развој на државата.

6 https://makstat.stat.gov.mk/PXWeb/pxweb/mk/MakStat/MakStat_Popisi_Popis2021_NaselenieVkupno_Podatoci-Naselenie

7 Микроподатоци од Анкетата на работната сила, различни години вклучени во Национална стратегија за вработување 2021-2027-, <https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/2021/trud/NSV%20202120%2027-i%20NPV2021-2023.pdf>

8 Микроподатоци од Анкетата на работната сила, различни години вклучени во Национална стратегија за вработување 2021-2027-, <https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/2021/trud/NSV%20202120%2027-i%20NPV2021-2023.pdf>

Каква лекција извлековме од пандемијата во однос на економските последици и функционирањето на реалниот сектор? Можеме слободно да констатираме дека дел од професиите на иднината, “благодарение” на пандемијата преку ноќ станаа професии на сегашноста. Пандемијата не научи, поточно не натера, да размислуваме за вложувања во иновации базирани на технологии и вештини, да инвестираме во дигитална инфраструктура и дигитализација но, и да антиципираме (да имаме план Б во) ваков тип на долгорочни предизвици и кризи, кои во некои моменти значаеа и крај за бизниси, особено во услужната дејност. Пандемијата ги стави на тест сите клучни чинители во делот на социоекономска регулација и организација и ги натера многу брзо да се прилагодат на условите сакале, биле спремни или не. Го стави образовниот систем и образовните процеси на тест, бизнисите на сериозни предизвици, институциите и државата на сериозен испит дали ќе одговорат на потребите на време и со соодветна поддршка. Денес имаме нов предизвик/криза која ја живееме, енергетска и економска во исто време, а професиите на иднината, според профилирањето, остануваат непроменети.



Клучни наоди врз основа на статистичките податоци погоре:

- Населението на државата старее, што неминовно ќе доведе до последици од повеќе нивоа но, највидливи ќе бидат социоекономските, во делот на недостаток на работна сила и грижа за повозрасните;
- Одливот на високо квалификувана работна сила од земјата, што неминовно ќе доведе со загрозување и намалување на квалитетот на услуги и производство со стратешки области и индустрии на земјата;
- Најголемиот број на слободни работни места се во услужната дејност и продажба која се карактеризира со ниски плати, несигурно вработување, неизвесност (пред се од тековните економски трендови), нефлексибилност, отсуство на формално работно место, неволно привремено вработување и вработување на скратено работно време што се коси со концептот на пристојна работа;
- Невработеноста кај младите и покрај оперативните планови за вработување и вложените средства не бележи пад, особено не системски што укажува на тоа дека можеби програмите што се дизајнирани не соодветствуваат на потребите на младите, не се соодветно имплементирани или се неефикасни;
- Неминовна е потребата е стимулирање и реализација на образовни програми и обуки за преквалификација кои ќе одговорат на потребите на пазарот на трудот и вештините кои ќе кореспондираат и ќе бидат потребни во следните децении. Ставање во функција на Опсерваторијата на вештини при МОН, а во партнерство со МТСП и АВ;
- Младите кои се подолго време невработени со тек на време ги губат стекнатото знаење и вештини, а статусот на невработени (издржувани) лица влијае на нивното ментално здравје и самодоверба. Дополнително, заради ограниченоста на комуникација, нивниот социјален капитал и положба во општеството станува многу скромна и ранлива;

- Добро планирана и сеопфатна реформи на образовниот систем со цел да се пресретнат потребите на пазарот на труд како и професиите на иднината преку концептот „учење преку работа“ (УПР);
- Доследна имплементација на законот за високо образование, особено во делот на спроведување на реална и функционална пракса, практиканство и практична работа;
- Посветеност и на приватните компании во инвестирање во развојот на капацитетите и вештини преку обуки кај своите вработени, а во чекор со технолошкиот развој.



Заклучоци и препораки

1. Младите сакаат квалитетни работни места кои нудат можности за развој на вештини

За младите луѓе, креирањето и пристапот до висококвалитетни работни места на кои ќе се почитува концептот на пристојна работа е од високо значење. Ваквите работни места ќе им овозможат да продолжат да ги развиваат своите вештини и искуство, како и понатамошно градење на успешна кариера и самостоен живот.

Сите млади луѓе треба да добијат шанса да бидат поддржани да го постигнат својот потенцијал во учењето, развојот и работата. Младите луѓе треба да имаат пристап до различни опции за доквалификација, преквалификација како и обука преку кои ќе ги развијат своите вештини и ќе го изградат своето искуство, а менторски програми многу би им помогнале да ја изберат опцијата што е соодветна за нив во дадениот контекст.

Во таа насока, имајќи го предвид погоре кажаното, потребно е интензивирање на дијалогот меѓу приватниот сектор и коморите, образовните институции, младинските организации и државните институции за дизајнирање на ефикасни мерки и политики кои ќе можат да придонесат за креирање на поголем број на квалитетни работни места кои на младите ќе им понудат можности за избор согласно нивните квалификации. Ова мор да се има предвид аргорос стратегијата за вработување 2021-2027 година.

2. Младите треба да бидат соодветно платени

Статистиката покажува дека младинската невработеност бавно се намалува. Ако пред 10 години 52,3% од невработените во земјава биле млади луѓе, денес 28,3% од невработените се млади. Во еден дел причина за ова намалување на бројот на невработени е иселувањето на младите (податок потврден и со последниот попис), но во дел и креирањето на новоотворени работни места во земјава како и можноста за работа од тука за компании во странство (outsourcing компании и партнерства). Сепак податок кој загрижува е што секој 4 млад човек се соочува со сиромаштија, што директно укажува на потребата, младите луѓе кои веќе се вклучени во работни организации да бидат и соодветно, односно пристојно платени за нивниот труд.

Во таа насока потребно е преку дијалог на приватниот сектор и стопанските комори, младинските организации, синдикатите и државните институции да се договори проширување на Оперативниот план за вработување со конкретни мерки кои во со-

гласност со потребите на работодавачите ќе овозможат дополнителни субвенции за платите на лицата до 29 години за период подолг од до сега предвидениот.

3. Законот за работни односи треба да ја регулира работата од дома

Законот за работни односи кој во моментов е во сила во Република Северна Македонија не ја уредува до крај можноста за работа од дома и работа од далечина, поточно има недоречености. Развојот на современите технологии, се поголемиот број млади кои се ангажирани во ИТ индустријата за компании во земјава или во странство и Ковид-пандемијата, покажаа дека постои сериозна потреба од законски измени кои ќе овозможат нови форми на вработување и нови можности за младите луѓе. Министерството за труд и социјална политика во моментов работи на нов Закон за работни односи кој треба да ги адресира овие прашања и со тоа да се усогласи со европските практики. Во моментов потенцијалот за работа од дистанца (работа од дома) во Република Северна Македонија се проценува на околу 24% од од вкупниот број на расположливи работните места.⁹

Во таа насока, потребно е побрзо донесување на новиот Закон за работни односи со кој ќе се регулира работата од дома и работата од далечина со цел излегување во пресрет на младите луѓе кои ги користат овие опции за работа за домашни или странски компании.

4. Флексибилно работно време – можност која носи бенефити и за младите и за работодавачите

Истражувањата на светско ниво покажуваат дека флексибилното работно време кое му дава можност на работникот да го адаптира работниот ден на сопствените потреби во согласност и со потребите на работодавачот, овозможува бројни бенефити за двете страни како што се зголемена продуктивност, намалување на стресот и исцрпеноста (синдромот на burn-out), здрава рамнотежа помеѓу работата и животот, поголемо задоволство од работата, привлекување врвни таленти. Се поголем број млади луѓе го ставаат флексибилното работно време меѓу своите приоритети при избор на работно место. Според најавите од Министерството за труд и социјална политика, ова прашање ќе биде адресирано со новиот Закон за работни односи со цел да се излезе во пресрет токму на ваквите потреби и да се овозможат придобивките и за работодавачите и за работниците.

Во таа насока потребно е со новиот Закон за работни односи да се регулира и прашањето на флексибилно работно време во согласност со очекувањата на компаниите и младинските организации и младите работници.

⁹ Национална стратегија за вработување 2021-2027-, <https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/2021/trud/NSV%20202120%2027-i%20NPV20212023-.pdf>

5. Млади во ИТ секторот – 0 проценти персонален данок

Бројот на млади кои се одлучуваат за високо образование на електро-техничките факултети е значително зголемен во изминатите години. ФИНКИ е факултетот кој има најголем број студенти, ако се собере вкупниот број студенти од прва до четврта година. Таму студираат вкупно 4.145 студенти. Ако на оваа бројка се додадат и лицата кои своите ИТ вештини ги стекнуваат во неформалното образование преку бројните академии и курсеви за ИТ секторот, ќе се дојде до бројка која претставува сериозен потенцијал и за која треба да се овозможат соодветни услови за работа и задржување во земјата.

Владата на почетокот на 2022 година најави дека од 2023 година ќе воведо серија на стимулативни мерки за ИКТ секторот како ослободување од данок за преквалификација, обука, дообука во компаниите, ослободување од данок од трошоците кои се прават за лиценци за ИТ индустријата и пред се укинување на персоналниот данок за вработените во ИТ секторот кој во моментот изнесува 10 проценти. Сепак со новиот буџет за 2023 година не се предвидени ваков тип на стимулативни мерки.

Во таа насока потребно е да се реализира ветувањето за намалување на персоналниот данок од 10 на 0 % за вработените во ИТ секторот и воведување други стимулативни мерки кои ќе придонесат за задржување на оваа млада високо-квалификувана работна сила во земјава како и за отворање на што поголем број компании од овој сектор во земјава.

6. Фриленсери – можности за социјално и здравствено осигурување

Со зголемувањето на бројот на студенти во формалното и неформално ИТ образование, очекуван е пораст на бројот на млади лица кои работат како фриленсери. Овој тренд е веќе застапен во земјите од соседството особено во Србија која во 2022 година влезе во топ 10 земји во светот според бројот на фриленсери по глава на жител. Задржувањето на младите луѓе кои работат како фриленсери е особено голем предизвик со оглед на тоа што работата која ја работат можат да ја извршуваат од било кое место во светот, односно онаму каде ќе имаат најповолни услови за работа.

Во таа насока, државата треба внимателно да ги димензионира даночните политики притоа земајќи предвид дека вработените во ИТ секторот во голем број земји се ослободени од даноци. Воведувањето на прогресивно оданочување над одреден износ на месечни примања може да биде сериозен удар за младите вработени во овој сектор. Треба да се реализира ветувањето за 0 проценти персонален данок за ИТ секторот и да се овозможи најавената платформа преку која фриленсерите ќе можат на едноставен начин, доколку сметаат дека имаат потреба, да ги уплатат своите придонеси за социјално, пензиско и здравствено осигурување.

7. Мерки за самовработување и отворање сопствен бизнис

Оперативниот план за вработување предвидува мерки кои треба да го поттикнат самовработувањето и отворањето сопствен бизнис за младите луѓе. Сепак, според податоците на младинските организации, само 18,3% корисници на мерки за отворање на сопствен бизнис се млади, а само 2,3% млади се самовработени. Ова покажува дека се потребни дополнителни стимулатори за младите луѓе да започнат свој бизнис и да се самовработат.

Во таа насока потребно е дополнување на Оперативниот план со соодветни и поефикасни мерки за самовработување и водење бизнис за младите луѓе како и креирање кампања за подобро информирање на младите за можностите и бенефитите од користењето на таквите мерки.

8. Платена пракса и волонтирање

Законските решенија, особено Законот за практиканство и Законот за волонтерство, овозможуваат соодветна правна рамка за реализација на платена пракса во компаниите и волонтирање. Сепак, потребен е посилен поттик за младите луѓе да се вклучат во работните организации како практиканти и волонтери во временска рамка од 1 до 6 месеци за да стекнат и развијат вештини, како и да создадат можност за подолгорочно вработување и соодветна плата. Според информациите од Стопанските комори, опаднат е интересот за пракса и волонтирање и постои мало разбирање за бенефитите од праксата и волонтирањето за понатамошниот кариерен развој и напредок на младиот човек.

Во таа насока компаниите но и јавните институции треба да ги зголемат можностите за пракса за младите луѓе со што и самите ќе си обезбедат квалитетни работници во иднина, но и ќе им овозможат на младите да ги надополнат своите знаења стекнати во формалното образование.

9. Обука и доквалификација за младите во рамки на компаниите со државна помош

Голем дел од компаниите се соочуваат со недостаток на соодветно остручен кадар и работна сила, особено за професиите на иднината поради што голем дел од ангажираните лица мора да поминат подолготрајна обука пред впуштање во работниот процес. При тоа, работодавачите немаат гаранција за задржување на работникот по завршувањето на периодот на обука.

Во таа насока во соработка со бизнис коморите треба да се изработи решение кое ќе овозможи државата да ги покрие трошоците (целосно или делумно) за периодот на обука на работникот кој е помлад од 29 години.

10. Образование – прв предуслов за градење квалитетни кадри

Образованието овозможува вертикална социоекономска мобилност и е клуч за бегство од прагот на сиромаштија. Само квалитетно образование може да изгради студенти во квалификувана работна сила во согласност со потребите на домашниот но, и меѓународниот пазар на труд.

Според оценката на компаниите, во голем дел, недостатокот на квалификации се должи на слабостите на образовниот систем на сите нивоа, почнувајќи од основно, па средно и високо образование. И младинските организации изразуваат сериозна загриженост за квалитетот на образованието кое го стекнуваат младите луѓе, а кое остава трајни последици по нивните квалификации, вештини, конкурентност на домашниот и странските пазари на труд. Дека учениците во земјава низ образованиот процес се стекнуваат со помалку вештини, знаење и послаби квалификации покажуваат и сите меѓународни тестирања и истражувања. Па така според ПИСА, учениците од Северна Македонија заостануваат зад своите врсници од ЕУ и ОЕЦД а државата троши помалку за образование од наука од сите земји во регионот и е далеку под просекот на ОЕЦД. И рангирањата на високообразовните институции, како што е Шангајското рангирање покажува дека универзитетите од Северна Македонија не се ни во првите 1000 во светот според квалитетот на наставните програми и нивната реализација.

Во таа насока, потребни се реформи на образованиот систем кои ќе бидат димензионирани и имплементирани низ дијалог и земајќи ги предвид потребите на младите луѓе и бизнис секторот како и во согласност со препораките на меѓународните организации.

11. Дуално образование – дел од системот

Дуалното образование поттикнува динамичност и приспособливост на образованието за релевантните потреби на реалниот сектор и економијата, а со тоа придонесува за намалување на невработеноста и конкурентна економија. Во Извештајот на ЕК е нотирано дека неусогласеноста во вештините ја попречува конкурентноста и растот, а јазот помеѓу вештините што ги стекнале учениците и оние што ги бараат компаниите, го ограничува потенцијалниот економски раст.

Во Извештајот е констатирано дека во тек е учењето преку работа и подобрување на квалитетот на практичната обука, но мора да се фокусираме на воведување пофлексибилен, модуларен наставен план за стручно образование и обука со директно вклучување на работодавачите. Во Извештајот на ЕК фокусот е ставен на зголемување на поддршката за обука и понатамошно вложување во професионалниот развој на наставниците во стручното образование и обука и обезбедување ефикасен процес на проценка.

Дуалното образование поттикнува квалитетна соработка помеѓу училиштата и реалниот сектор преку синергија помеѓу образовниот систем и пазарот на работна сила на сите

нивоа и зајакната улога на коморите во целиот процес. Извештајот на ЕК нотира дека недостатокот на квалификувани работници дополнително ја отежнува соработката помеѓу странските и домашните компании, што ја попречува структурната трансформација на економијата.

Во таа насока, потребно е дуалното образование да стане дел од системот, а не да биде пилот проект во само дел од училиштата. Државата треба да го зајакне дијалогот со приватните компании и да вложи дополнителни напори за интегрирање на овој систем во средното стручно образование.

12. Здравство и здравствено осигурување - стимулирање на компаниите да нудат приватно здравствено осигурување како алтернатива на преоптовареното јавно здравство

Голем број млади луѓе кои имаат високо-платени работни позиции сепак одлучуваат да ја напуштат земјата или прашани дали би се иселиле велат дека би го направиле тоа. Истражувањата покажуваат дека од 60 до 80 проценти од младите велат дека сакаат да си заминат од државата независно од тоа дали имаат работа и колку се платени. Ова покажува дека постојат фактори кои влијаат на донесувањето на ваква одлука, а кои не се директно поврзани со пазарот на трудот. Меѓу овие фактори младинските организации го посочуваат здравството како сектор со бројни слабости кои не соодветствуваат на очекувањата и потребите на граѓаните вклучително и на младите луѓе.

Еден податок кој оди во прилог на потребата од промени и реформи на овој сектор е бројот на граѓани кои се одлучуваат да издвојат средства од домашниот буџет за да платат за приватно здравствено осигурување. Бројот на граѓани кои имаат приватно здравствено осигурување лани се зголемил за 60% и надмина 182.000 осигурени лица. Голем број компании, особено од ИТ секторот, маркетингот, банкарството, почнаа да ја нудат оваа можност како дел од пакетот за своите вработени. Сепак, со планот за следната година се кратат ослободувањата кои се однесуваат на приватните осигурувања со што се очекува оваа услуга да стане достапна за помал круг на корисници. Истовремено нема јасна најава за подобрување на условите во јавното здравство, а со буџетот за следната година се кратат и дел од парите за превентивни прегледи кои особено ги засегаат младите луѓе.

Во таа насока потребно е да се спроведат квалитетни и темелни реформи на системот за здравствена заштита, да се поддржи вложувањето во приватно здравствено осигурување како алтернатива особено во услови на активна пандемија, и да не се крати од средствата за превентивни прегледи кои се значајни за заштита на здравјето на младите луѓе. Во услови на пандемија и преоптоварен јавно здравствен систем, државата треба да ги стимулира компаниите да издвојуваат средства за приватно здравствено осигурување за вработените преку можноста за други ослободувања доколку се овозможи ваква полиса.

13. Борба со корупцијата- вклучување на младите во битката

Младите луѓе особено ја посочуваат корупцијата како предизвик и проблем поради кој размислуваат или донеле одлука да се иселат од државата. И меѓународните организации и партнерите на земјава го нотираат проблемот со корупцијата и владеењето на правото како особено сериозен и апелираат до домашните авторитети да преземат сериозни чекори во насока на справување со овој предизвик.

Младите луѓе посочуваат дека се соочуваат со корупција и коруптивни практики од најмали нозе, во училиштата, во високото образование, при аплицирањето за сместување во студентските домови, при вработувањето во јавниот сектор а се сведоци на коруптивно однесување во сите сфери на општественото живеење.

Во таа насока, потребно е да се преземе одлучна акција за справување со корупцијата на сите нивоа, а со тоа да се придонесе кон враќање на довербата на младите во институциите на државата. Пријавувањето корупција во образованието и студентските домови треба да се охрабри преку креирање на дигитални платформи, а наводите треба итно да се процесираат од надлежните институции. Младинските организации кои ги таргетираат овие теми треба да воспостават систем за соработка со Државната комисија за спречување корупција со која треба да се споделуваат информациите и да се организираат едукативни кампањи.

14. Здрава животна средина – поддршка на младинските иницијативи за справување со предизвиците

Правото на здрава животна средина им е особено важно на младите луѓе кои се особено свесни за ризиците но и за начините на кои може да се обезбеди здрава и чиста животна средина. Ова право е загрозено од загадениот воздух, нечистата вода, негрижата за реките и езерата, несистемското управување со отпадот. Младинските организации потенцираа дека ваквата состојба е дел од причините поради кои младите во потрага по подобар квалитет на живот се одлучуваат да ја напуштат земјата.

Во таа насока, потребно е државата да ги зголеми напорите за обезбедување здрава животна средина, да ги вклучи организациите од невладиниот сектор со нивните проекти и идеи за справување со дел од предизвиците и да им овозможи на младите поактивна вклученост на централно и локално ниво во креирањето и спроведувањето иницијативи.

Библиографија:

Резултати од попис, https://makstat.stat.gov.mk/PXWeb/pxweb/mk/MakStat/MakStat_Popisi_Popis2021_NaselenieVkupno_PodatociNaselenie

Национална стратегија за вработување 2021-2027 година со Акциски план за вработување 2021-2023 година, <https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/2021/trud/NSV%202021-2027%20i%20NPV2021-2023.pdf>

ПРЕГЛЕД НА ЕВИДЕНТИРАНИ НЕВРАБОТЕНИ ЛИЦА СПОРЕД ВОЗРАСТ, <https://av.gov.mk/pregled-na-evidentirani-nevraboteni-lica-sporod-voznrast.nspix>

МЛАДИ ЛУЃЕ ШТО НЕ СЕ ВРАБОТЕНИ И НЕ СЕ ВКЛУЧЕНИ ВО ОБРАЗОВАНИЕ ИЛИ ОБУКА (НЕЕТ) МАПИРАЊЕ И СОВЕТИ ЗА ПОЛИТИКИТЕ, https://socijalendijalog.mk/wp-content/uploads/2022/08/MKD_NEET-Mapping-and-Policy-Proposals.pdf

Застапувачко-нормативен документ за младинска вработливост, <https://www.nms.org.mk/wp-content/uploads/2022/05/M%00%BB%00%B0%00%B4%00%B8%00%BD%01%81%00%BA%00%B0-%00%92%01%80%00%B0%00%B1%00%BE%01%82%00%BB%00%B8%00%B2%00%BE%01%81%01%82.pdf>

МЛАДИ ВО КРИЗА 2.0, Ефекти од пандемијата врз младите и препораки до институциите, <https://zmai.mk/wp-content/uploads/2021/03/Mladi-vo-kriza-2.0-MK-brief.pdf>



Оваа публикација е изработена со финансиска помош на Европската унија. Содржината на оваа публикација е единствена одговорност на фондацијата „Ана и Владе Дивац“ и во никој случај не може да се смета дека ги одразува ставовите на Европската унија.