

*Младите на пазарот на труд
со акцент на младите од категоријата NEET и
млади со помалку можности
од Струмичкиот микро регион*





Проект: “Иницијатива за социо-економско зајакнување на младите од Струмичкиот регион”

Финансиран од: Програмата “WB&T EmproYouth” финансирана од страна на Европската Унија, спорведувана од Фондација “Ана и Владе Дивац” во партнерство со „Младински Сојуз Крушево“

Автор: Здружение Центар за истражувања и анализи НОВУС

Струмица, Октомври 2022



Проектот „Иницијатива за социо-економско зајакнување на младите од Струмичкиот регион,“ е поддржан од страна на мрежата #YouthHub Western Balkans and Turkey, финансирана од страна на Европската Унија



This project is funded
by the European Union

Содржина

Вовед	4
Методологија	7
Општи информации за југоисточниот регион	8
Инпут од фокус групите	23
Заклучоци и препораки	26
Извори:	28

Вовед

Вработувањето на младите е постојан предизвик и приоритет на националните и на локалните агенди за развој. Младите се соочуваат со недостатокот на работни места и тоа ја зголемува нивната ранливост. Ваквата состојба рефлектира голема невработеност на младите, слаб квалитет на работните места, голема нееднаквост на пазарот на трудот меѓу различни групи млади луѓе, долг и несигурен премин од образование кон работа. Невработеноста е комплексен социоекономски проблем кој резултира со негативни појави: сиромаштијата, социјалната несигурност и низок квалитет на живот.

За надминување на невработеноста на младите во Струмичкиот регион, се иницира утврдувањето на потребите за пазарот на труд на младите, се со цел поттикнување на социо-економски развој и подобрување на положбата на младите во заедницата. Понатаму, да се утврди во кои конкретни области младите имаат најголема потреба од надоградување на нивното знаење и капацитети. За таа цел се изготви методологија за утврдување на потребите на младите на пазар на труд во Струмичкиот регион и тоа во четири општини: Струмица, Босилово, Василево и Ново Село.

Во овој контекст, вклучуваме краток осврт на расположливите податоци од 2021 година на национално ниво за состојбата на младите, посебно НЕЕТ категоријата.

Пред се би сакале да ја објасниме НЕЕТ категоријата и кои групи на млади ја сочинуваат. Според Европската Комисија, НЕЕТ претставува група на млади, жени или маргинализирани групи кои не се во образование, не се вработени и не посетуваат никаков тренинг или обука (Not in Education, Employment or Training¹) и во општа конотација на поимот, оваа група млади 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. НЕЕТ се генерално поделени на две категории: невработени НЕЕТ лица и неактивни НЕЕТ лица кои понатаму се поделени на седум поткатегории, и тоа според времетраењето на невработеноста (краткорочно и долгорочно невработени) додека, пак, неактивните млади луѓе се групираат според причината за неактивноста: повторно активирани, болест/попеченост, грижа за семејството, обесхрабрани работници и друго. Според Студија на Меѓународната организација на трудот за Република Северна Македонија² - Млади луѓе што не се вработени и не се вклучени во образование или обука (НЕЕТ), од вкупното младо население (15-29 г.) во 2021 (приближно 390 илјади лица), околу 130 илјади (или 33,4 %) биле вработени и 50.000 лица биле невработени (12,9 %). Околу 210.000 млади лица биле неактивни, главно поради посетување настава (78,1% млади неактивни лица). Преку мапирањето на НЕЕТ на национално ниво и по плански региони, може да се види дека има релативно висок број долгорочно невработени лица, што упатува на потребата за пристапи за превентивно спречување на еродирањето на вештините и обесхрабрувањето кај младите преку нудење на услуги за посредување при вработување.

Меѓу неактивните НЕЕТ лица има преваленца на млади луѓе што се оддалечени од пазарот на трудот поради обврски за грижа и семејни обврски (22,1 проценти од вкупната НЕЕТ популација,

¹ <https://www.eurofound.europa.eu/topic/neets>

² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_676249.pdf

т.е. над 20.000 лица) и обесхрабреност (16,2 проценти или 15.200 млади лица). Во 2021 година, младите луѓе што се неактивни поради болест или попреченост учествувале со 3,7 проценти во вкупниот број (3.400 млади лица).

Тука ги опфаќаме податоците и по плански региони, за да во текот на анализата ја согледаме состојбата посебно во Југоисточниот регион и на крајот да се фокусираме на микро анализа на Струмичкиот регион.

		Невработени НЕЕТ лица		Неактивни НЕЕТ лица				
		Краткорочн о	Долгорочн о	Повторн о	Болест/попречено ст	Грижа за семејството	Обесхрабрен и	Друго
Регион	Вардарски	8,10%	3,50%	3,90%	8,90%	4,40%	0,90%	3,80%
	Источен	9,20%	2,60%	21,60%	14,60%	3,70%	6,70%	3,40%
	ЈЗ	12,40%	13,60%	1,80%	13,80%	14,60%	10,10%	21,10%
	ЈИ	6,60%	2,40%	17,10%	4,20%	4,00%	4,50%	5,50%
	Пелагониск и	7,70%	8,10%	6,60%	31,40%	1,00%	2,30%	9,30%
	Полошки	12,90%	18,30%	3,50%	9,00%	28,70%	44,40%	15,20%
	СИ	14,80%	22,10%	0,00%	18,20%	9,90%	9,50%	7,70%
	Скопски	28,30%	29,50%	45,50%	0,00%	33,70%	21,60%	34,10%

Табела 1. Удел на НЕЕТ лица според клучните категории по региони според Анализата на пазарот во 2021 (Студија ИЛО)

Податоци покажуваат дека сите плански региони имаат предизвици и потребно е да инвестира во олеснувањето на интегрирањето на пазарот на трудот.

Структурата по подкатегории во Југоисточниот плански регион каде се ситуирани младите од 4 општини кои ги обработуваме е следна:

	PCM	ЈИ
Краткорочно невработени	11,30%	17,00%
Долгорочно невработени	39,70%	22,10%
Повторно се вклучуваат	1,10%	4,50%
Болест или попреченост	3,70%	11,60%
Семејни обврски	22,10%	20,30%
Обесхрабени работници	16,20%	16,90%
Друго	5,90%	7,50%

Табела 2. Состојба на НЕЕТ во Југоисточен регион, базирано на Анкетата за работна сила (2021 г.)

Меѓу невработените лица во југоисточниот регион 22,1 % се долгорочно невработени, додека ка неактивните НЕЕТ лица, млади луѓе што се оддалечени од пазарот на трудот поради обврски за грижа и семејни обврски се 20,3% и обесхрабреност се 16,9 %.



По опфаќањето на генералните податоци на национално ниво, на регионално ниво, фокусот се става на микро анализата на потребите на младите во 4 општини според претходно утврдената методологија.

Методологија

Анализата на потребите на младите за вклучување на пазарот на трудот во Струмица, Босилово, Василево и Ново Село, преку географска застапеност, возраст, образовани, работно искуство, посакувани работни места и адекватно образование и искуство со фокус на HEET (not in education, employment or training) ги опфаќа политиките за вработување и мапирањето на младите со нивните очекувања и компетенции.

Целта на анализата се три клучни области:

- (1) идентификување на потребите на младите на пазарот на труд и нивните преференции за работа
- (2) утврдување на потребните технички и меки вештини и
- (3) разбирање на бариерите за младинската работна сила и генерирање приход.

Во поглед на методологијата, истражувањето се спроведе во месец септември 2022 со користење на пригоден примерок.

Методолошките алатки за прибирање на податоците се следните:

Во Фаза 1 се прибираа квантитативни податоци преку статистички соопштенија, публикации и анализи од Државниот завод за статистика и Агенцијата за вработување на Република Македонија. Краток осврт на постоечки стратешки документи, програми, акциски планови, како и анализи на национално, регионално и локално ниво каде се разгледува прашањето за невработеност и пазарот на труд.

Во Фаза 2 се спроведоа интервјуа со младите преку разговор и пополнување прашалник. Прибирањето на примарните податоци се реализираше преку претходно подготвен структуриран прашалник, дизајниран за оваа намена.

Преку прашалникот се направи увид во перцепциите на младите за пазарот на трудот, вработливоста на младите како социо-економски општествена група и се утврди каде младите најмногу сакаат да работат и кои се причините за нивниот избор, кои вештини сметаат дека им се најпотребни за вработување, нивните перцепции за практиканството, за улогата на политичките, бизнис и/или личните релации при вработувањето и нивните препораки до работодавците. Се интервјуираа и неколку работодавци во поглед на очекувањата од работниците посебно од категоријата на млади.

Во Фаза 3 се работеше со фокус групи, како значаен извор на информации за истражувањето, покрај анкетните прашалници, за нивните перцепции на пазарот на трудот во нашата држава, тешкотиите што ги имаат при наоѓањето на работа, селекцијата и ангажирањето млади лица, кои се моменталните потреби на компаниите од млад работен кадар, профилот на работниците што се најпотребни и вештините и компетенциите што младиот работен кадар треба да ги поседува.

Во Фаза 4: Анализа на обработените податоци со заклучоци и препораки врз основа на спроведените анкети и фокус групи со цел на истражувањето.

Општи информации за Струмичкиот регион

Струмичкиот регион се наоѓа во југоисточниот дел на Република Северна Македонија и располага со површина од 963 км². Регионот на југ граничи со Грција, а на исток со Бугарија. Површината на Струмичкиот микро регион е поделена меѓу четирите општини Босилово, Василево, Ново Село и Струмица, кои вкупно сочинуваат 72 населени места. Според површината и бројот на населението, регионот има средна големина во земјата, но неговиот низински дел е најгусто населено подрачје во Република Северна Македонија, на квадратен километар живеат над 100 жители.

Економски најбогат и најзначаен дел од регионот е Струмичката рамница, потоа доаѓа Подбеласичкиот микро реон или т.н. Подгорие, и на крај микро реонот на населените места распределени во подножјето на планината Огражден.

Во анализата се опфатени младите од четири општини: Струмица, Босилово, Василево и Ново место, каде според последниот попис гравитираат 78.901 жители.

Табела 1 Вкупно попишани, вкупно резидентно население и вкупно нерезидентно население, по општини- Попис 2021

Општина	жители
Струмица	54.223
Босилово	9.799
Василево	8.585
Ново место	6.294
Вкупно попишани	78.901

Извор: Државен завод за статистика, Попис на населението, домаќинствата и становите, 2021³

Табела 2 Вкупно работоспособно население на возраст од 15 и повеќе според возраст, пол и економската активност, по општини, Попис 2021

Активно население - невработени	Струмица	Василево	Босилово	Ново Село	Вкупно
15-19	87	38	24	6	155
20-24	205	64	33	17	319
25-29	207	55	21	15	298
Вкупно	499	157	78	38	772

Извор: Државен завод за статистика, Попис на населението, домаќинствата и становите, 2021

Работоспособно население го сочинуваат сите лица на возраст од 15 и повеќе, додека активното население го сочинуваат вработените и невработените лица (работна сила)

³ <https://popis2021.stat.gov.mk/>

Табела 3 Невработени лица на возраст од 15 години и повеќе лица според највисокиот степен на школска подготовка, пол и возраст, по општини, Попис 2021

		Без образование	Незавршено основно образование	Основно образование	Средно образование	Високо образование	Магистратура	Докторат	
		Вкупно	Вкупно	Вкупно	Вкупно	Вкупно	Вкупно	Вкупно	Вкупно
Струмица	15-19	3	9	28	47	-	-	-	87
	20-24	10	8	25	137	24	1	-	205
	25-29	5	17	30	95	57	3	-	207
Босилово	15-19	3	1	11	9	-	-	-	24
	20-24	2	3	2	23	3	-	-	33
	25-29	3	3	5	9	1	-	-	21
Василево	15-19	-	8	17	13	-	-	-	38
	20-24	-	13	18	31	2	-	-	64
	25-29	3	13	12	19	7	1	-	55
Ново Село	15-19	-	-	2	4	-	-	-	6
	20-24	-	-	1	13	3	-	-	17
	25-29	-	-	-	12	2	1	-	15
		29	75	151	412	99	6	0	772

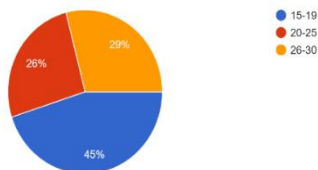
Извор: Државен завод за статистика, Попис на населението, домаќинствата и становите, 2021

Резултати од спроведеното истражување

На прашалници кои опфатија 25 прашања, упатени до младите лица добиена е висока респонзивност од 100 испитаници.

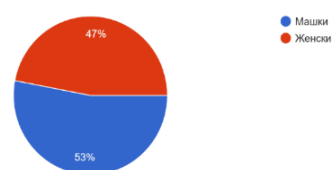
2.Возраст

Возраст:
100 responses



3.Пол

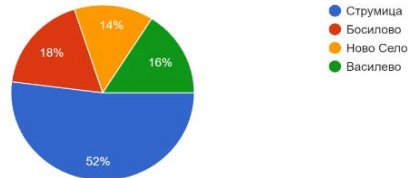
Пол:
100 responses



Резултатите покажуваат дека опфатени се испитаници од сите возрасни категории и тоа 45% се во категорија од 15-19 години, 26% се од 20-25 години и 29% се на возраст од 26-30 години. Додека според полот 53% се од женски и 47% од машки пол.

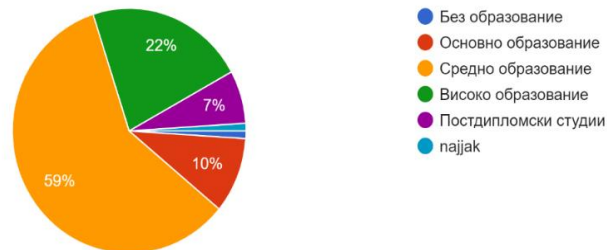
4. Моментално место на живеење:

Општина:
100 responses



Според големината на општината како место за живеење на младите, соодветно е и учеството на испитаниците и тоа 52% се од Струмица, 18% од Босилово, 16% од Василево и 14% од Ново Село.

Образование
100 responses

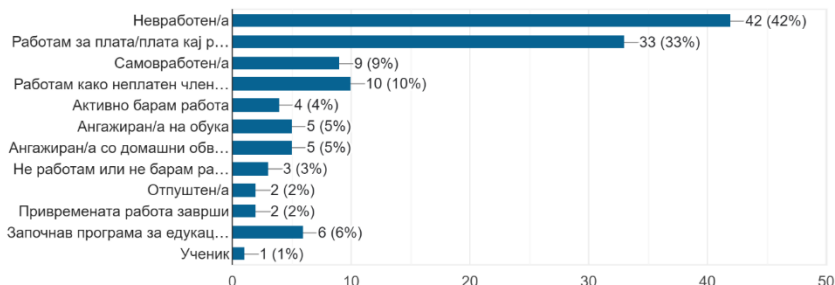


Според степенот на образование, најголем процент на младите испитаници се со средно образование дури 59%, додека 22% се со високо образование и 7% со постдипломски студии, останатите категории се минимално застапени.

6. Со што се занимавате во моментов: (направете неколку избори)

Статус на работа (можни се повеќе одговори)

100 responses

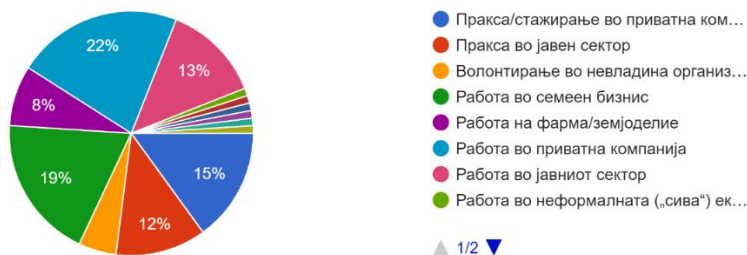


На прашањето со што се занимаваат моменално, слика е дека 42% се невработени, додека 33% се вработени, 9% се самовработени и 10% работат фамилијарни работи.

7. Каде би сакале да работите?

Каде би сакале да работите:

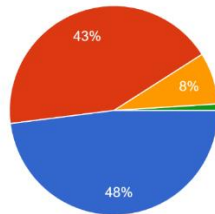
100 responses



22% од младите сакаат да работат во приватни компании, 19% во семејни бизниси, 15% да одат на пракса во приватни компании, 8% да работат на фарма, додека 13% очекуваат работа во јавен сектор и 12% пракса во јавен сектор.

8. Која е вашата примарна мотивација за работа?

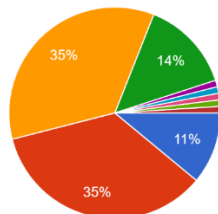
Која е вашата примарна мотивација за работа:
100 responses



- Да заработам пари
- Да стекнекам работно искуство/да изградам кариера
- Да се поврзам со личности заради идно вработување
- да играам комар

Примарна мотивација за работа е заработувачката, дури 48% од испитаниците го избрале овој одговор, додека 43% бараат да стекната работно искуство и кариера.

Според Вас, какво ниво на образование/обука му треба на човекот за да добие пристојна работа:
100 responses



- Основно образование
- Средно образование
- Високо образование
- Постдипломски студии
- Му треба акл.
- Не му е потребно образование
- "Пристојна работа" е релативен поим па затоа зависи од работните обарс...
- Gradinka
- Postojani obuki i praksi

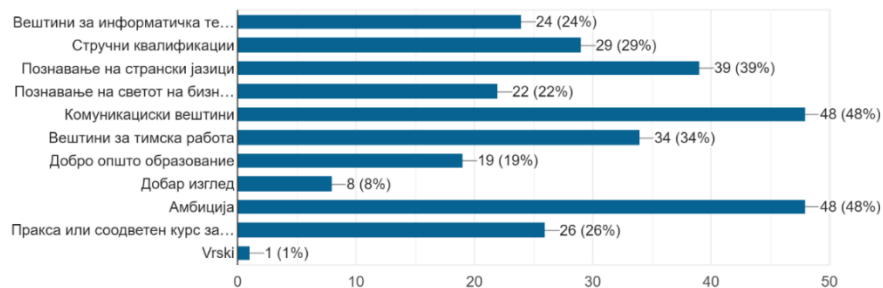
Образованието е клучно за пристојна работа, бидејќи 35% избрале високо образование и 14% со постдипломски студии, додека за 35% доволно е средното образование и 11% им е доволно основното образование.

10.Изберете кои ви се најважни цели во живот? (одберете 3)



Најважни цели на младите според нивното рангирање се 50% им е семејниот живот, 44% да бидат успешни во работата и 35% да стекнат пари и капитал.

Која од наведените квалитети мислите дека се најкорисни за наоѓање добра работа: (3 одговори)
100 responses



За да ги постигнат целите, 48% од младите ги води амбицијата, 48% комуникациските вештини и 39% познавањето на странски јазици.

12. Идеално, кој од следниве типови на работа би го претпочитале?

Идеално, кој од следниве типови на работа би го претпочитале:
100 responses



43% од младите би започнале сопствен бизнис, 8% би работеле во семеен бизнис, 12% во приватна и 11% во интернационална коопанија, додека само 13% би работеле во јавен сектор.

Идеално, во кој сектор сакате да работите:
100 responses

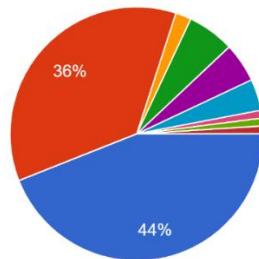


При изборот на сектор 18% го избрале здравството и социјалната работа, 16% Јавна администрација, 12% земјоделство и останатите дејности се застапени со помали проценти.

14. Од каде го добивате најголемиот дел од парите во моментов?

Од каде го добивате најголемиот дел од парите во моментот:

100 responses



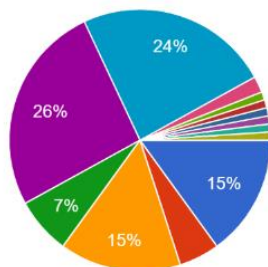
- Moите родители и/или семејството
- Мојата редовна работа
- Бенефиции за невработеност или социјално осигурување
- Додаток за обука или образовен грант
- Мојот партнер
- Работете во неформалната економија
- Крадам
- Zemam moja plata
- Пензија

Младите моментално се финансираат 44% од родителите, над 36% од вработување а останатите категории како неформална економија, пензија, бенефиции од системот се минимално застапени.

15. Како барате работа?

Како барате работа:

100 responses



- Преку институција за образование/о...
- Пријавување во Центарот за вработување
- Пријавување на платформи за вработување
- Директно аплицирање во фирми
- Баране помош од пријатели, роднини...
- Не барам
- Онлајн огласи

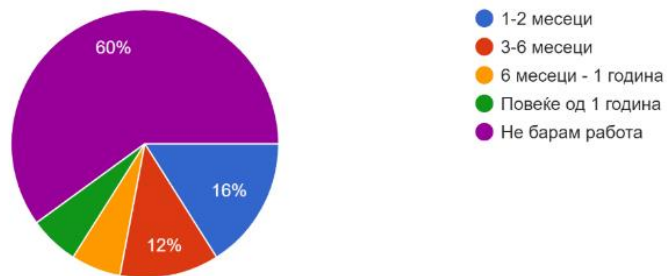
1/2

Моделот на барање на работа на младите е разноврсен од директно аплицирање во фирмите 26%, поддршка од пријатели и роднини 24%, преку пријавување во Центарот за вработување со 15% и исто толку преку образовните институции.

16. Колку долго активно барате работа?

Колку долго активно барате работа:

100 responses

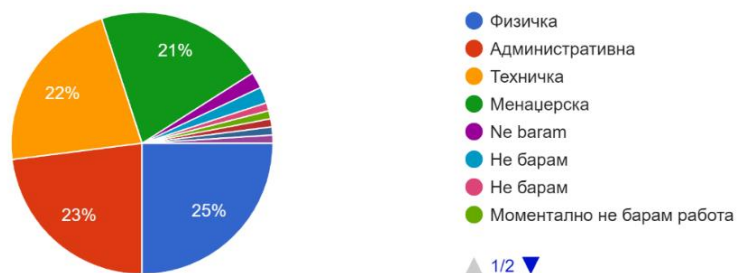


60% од испитаниците на бараат активно работа, 16% се активни 1-2 месеци, 12% бараат работа од 3-6 месеци.

17.Каква работа барате (професија)?

Каква работа барате:

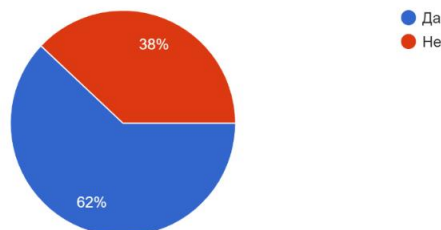
100 responses



Од одговорите на младите се рефлектира избалансиран процент од 21-25% во 4 области: физичка работа, административна, техничка(стручна) и менаџерска работа.

18. Дали некогаш сте одбиле работа што ви била понудена?

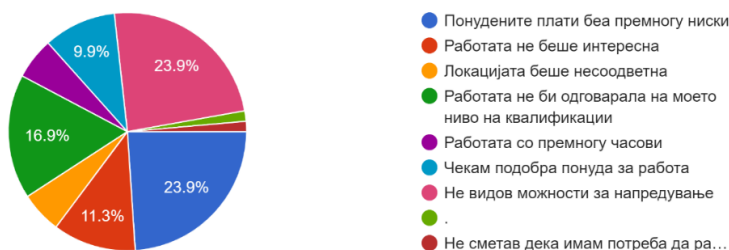
Дали некогаш сте одбиле работа што ви била понудена:
100 responses



На прашањето дали сте одбиле работа, доминира одговорот да со 62 %, додека 38% потврдиле дека не одбиваат работа.

19. Зошто одбивте работа? (одберете ја главната причина)

Доколку позитивно одговоривте на претходното прашање наведете ја причината поради која ја одбивте работата:
71 responses



Во однос на причините зошто се одбива работа 23,9% добиле премала плата исто толку и немале можност да напредуваат, кај 16,9% позицијата не одговарала на квалификациите и 11,3% работата не им била интересна.

20. Каква е веројатноста да?

Каква е веројатноста да:
100 responses

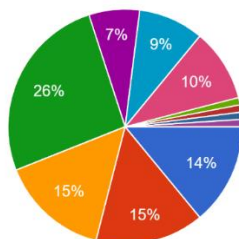


Во однос на веројатноста да се прифати работа 37% ќе прифатат ако одговара на , 22% прифаќаат било каква работа само да е добро платена, 19 % работата да одговара на квалификациите.

21.Што правите додека барате работа?

Што правите додека барате работа:

100 responses



- Останувам дома и барам само работа
- Останувам дома и извршувам дома...
- Помагам во семејниот бизнис
- Одам на курсеви за дополнително о...
- Поминувам време со пријателите
- Волонтерска работа (без плата)
- Планирам да започне сопствен биз...
- Не барам

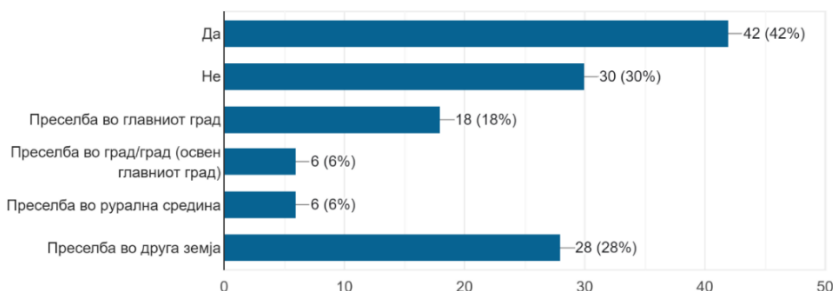
▲ 1/2 ▼

Во поглед на искористување на времето додека се бара на работа младите се креативни, 26% посетуваат курсеви, 15% помагаат во семејните бизниси, 15% помагаат во извршување на домашните обврски, 14% од дома активно бараат работа, помал процент волонтираат или поминуваат време со пријателите.

22.Дали би размислиле да се преселите за да најдете работа? (може да значи повеќе од еден)?

Дали би размислиле да се преселите за да најдете работа (можни се повеќе одговори):

100 responses

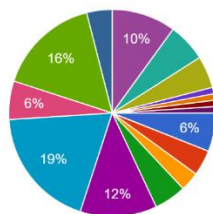


Во однос на локацијата за работа 42% би го промениле местото на живеење, понатаму 18% би отишле во главниот град и 28% би заминале во друга земја.

23.Која беше главната пречка за наоѓање добра работа?

Која беше главната пречка за наоѓање добра работа:

100 responses



- Немам образование
- Несоодветно општо образование
- Несоодветно стручно образование
- Нема соодветни можности за обука
- Неусогласеност помеѓу барањата з...
- Без работно искуство
- Нема доволно работни места
- Премногу млад/а

▲ 1/3 ▼

Во поглед на пречките за наоѓање на работа 19% е недостатокот на работно искуство, 16% немање можност за обука, 16% се многу млади.

24. Каков вид на обука мислите дека би бил најкорисен за наоѓање работа?

Каков вид на обука мислите дека би бил најкорисен за наоѓање работа:

100 responses

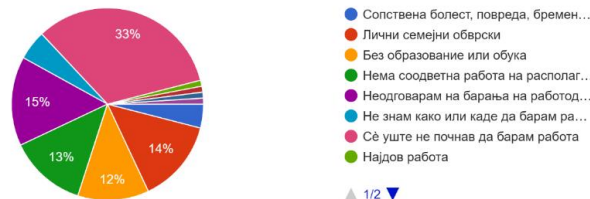


Потребата од стручни обуки за наоѓање на работа доминира со 30%, пракса кај работодавачот, мајстор со 17%, високо образование со 15% и обука за компјутери и ИТ со 13%.

25. Која е вашата главна причина зошто не работите или барате работа?

Која е вашата главна причина зошто не работите или барате работа:

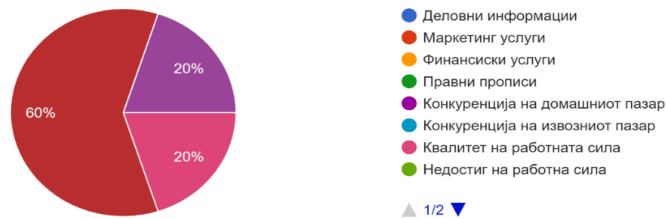
100 responses



Причините зошто не работат се: 33% не почнале да бараат работа, 14% имаат семејни обврски, додека 15% не се компатибилни на барањата на работодавачите и 12% немаат соодветно образование.

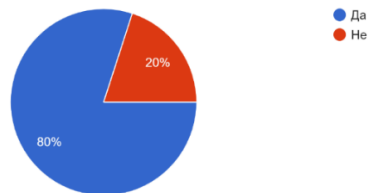
За споредба со потребите на пазарот на трудот, утврдување на потребите за работници во компаниите во анализираните општини, направен е прашалник, на кој одговориле само 5 компании, што не е доволно да се даде генерален заклучок, само како најава за потребите на работодавачите во Струмичкиот регион. Интервјуирани се сопственици на приватни компании, кои работат трговија на големо и мало и производство. Прашањата се однесуваат на:

Кои се двата најважни проблеми со кои се соочува менаџментот при водењето на ова претпријатие:
5 responses



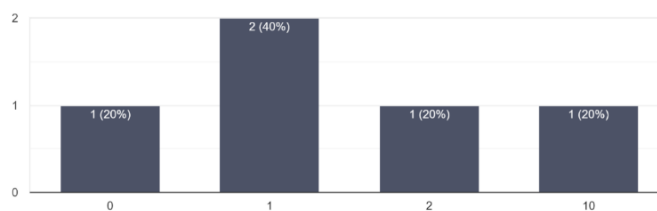
Кај интервјуираните компании доминира потребата за маркетинг услуги со 60% и квалитетот на работната сила со 20%

Дали сте се соочиле со проблеми со регрутирање на работници кои ви се потребни за вашето претпријатие или бизнис?
5 responses



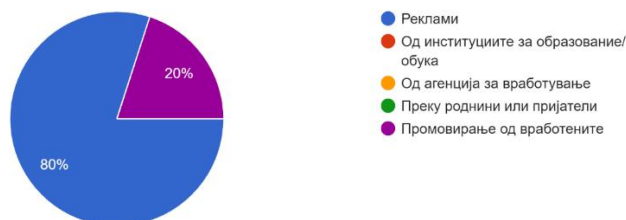
Дури 80% од компаниите се соочиле со проблеми за регрутирање на работници.

Колку слободни работни места имате во моментот:
5 responses



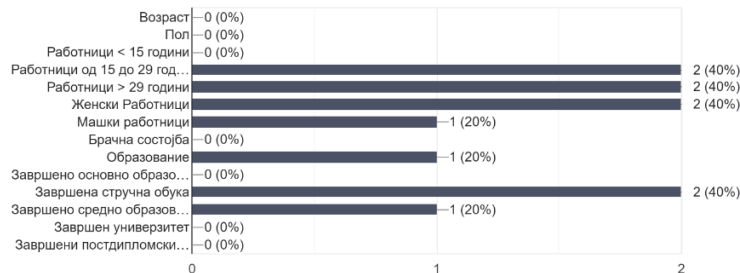
Во сите интервјуирани компании има барем по 1 слободно работно место.

Како се пополнуваат слободните работни места:
5 responses



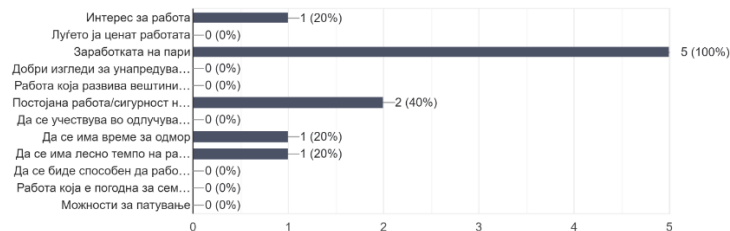
Слободните места се пополнуваат 80% преку огласи додека 20 % преку промоција од вработените.

За вашиот вид на бизнис/претпријатие, ако треба да вработите некого, дали би сакале да вработите:
5 responses



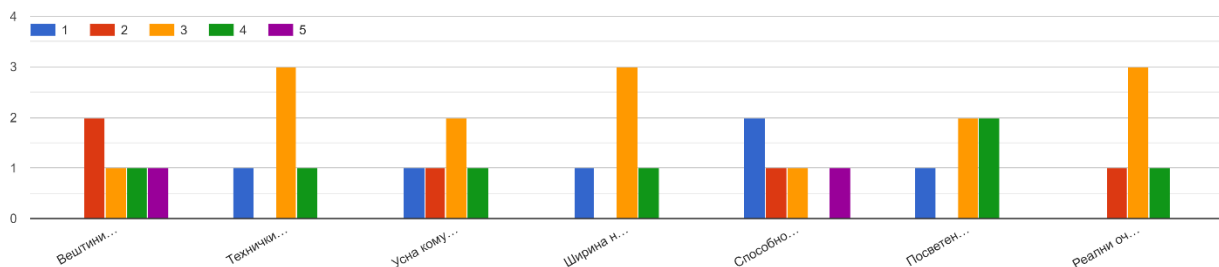
40% од фирмите сакаат да вработат млади, женски работници, кои имаат стручна обука и средно образование.

Според вас, кои се двата најважни аспекти што ги бараат младите кога аплицираат за работа:
5 responses



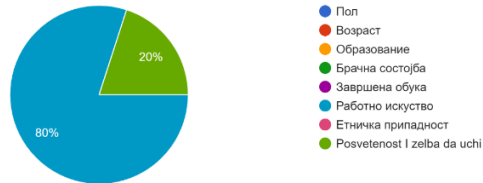
Фирмите истакнаа дека приоритет на младите е заработката, а потоа следи интересот за работата, сигурноста, темпото на работа и можноста за одмор.

Врз основа на вашето искуство со интервјуирање на млади апликанти за работа, ве молиме оценете го нивото на општата способност на кандидатите за работа во следните вештини на скала од 1 до 5, 1 е „одлично“ и 5 е „многу слабо“:



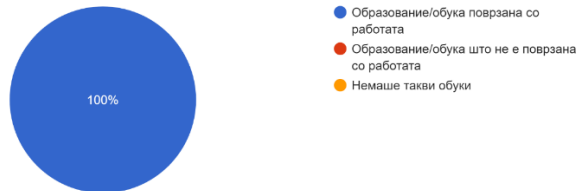
Од искуствата на компаниите при регрутирање на младите, тие воочиле голем недостаток на технички вештини, говорна комуникација и како најголема слабост кај младите немањето на способност за примена на знаењето научено од училиштето во работната средина.

При ангажирањето административни/професионални работници и физички/производствени работници, која е најв...карактеристика што ја барате кај работникот:
5 responses



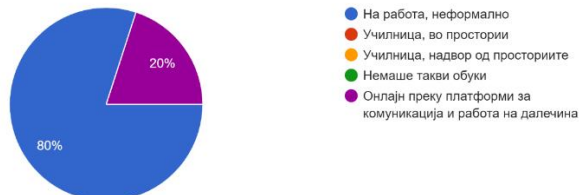
80% доминира работното искуство како услов за вработување и 20% посветеноста и желбата да се учи.

Доколку одговорот на претходното прашање е позитивен, кој беше главниот тип на образование/обука:
5 responses



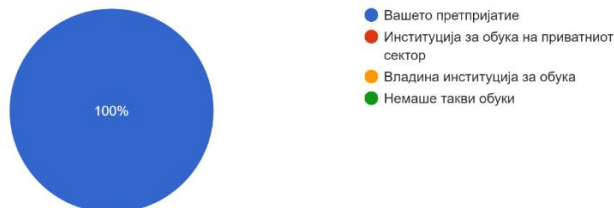
Обуките се исклучително поврзани со работните процеси на компанијата.

Доколку да, каде се одвиваше образованието/обуката:
5 responses



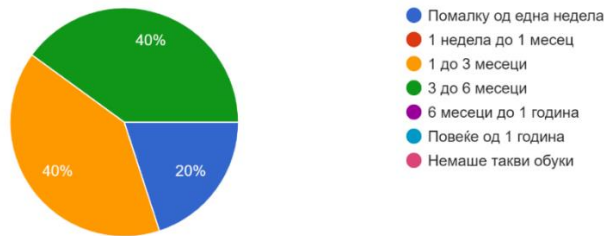
80% од обуките на работно место додека 20% се користи онлајн.

Кој ја одржа обуката:
5 responses



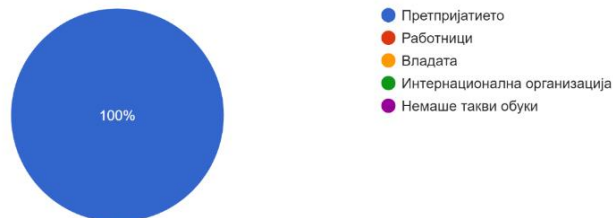
100% Обуките се интерно организирани.

Колку траеше тренингот:
5 responses



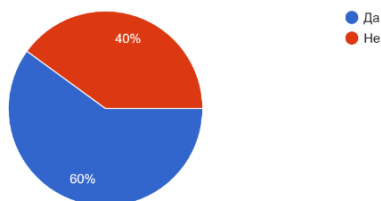
Кај компаниите доминираат обуките со времетраење од 1-3 и 3-6 месеци и двете категории со по 40%

Во најголем дел, кој платил за обуката:
5 responses



Секоја компанија самостојно ја финансира обуката на вработените.

Дали вашето претпријатие учествувало во програма за работно искуство/стажирање во образовна институција или институција за обука:
5 responses



60% од компаниите соработуваат со образованието со обезбедување на пракса

Ги истакнуваме барањата на работодавачите: работно искуство посебно стручно, прифаќање на работници со средно образование како и младите жени, нудење на интерни обуки за вработените.

Препорака од работодавачите е да ги развијат способностите за широк опсег на обуки и да стекнат способност за трансферирање на знаењето во праксата.

Инпут од фокус групите

Фокус групите со младите се реализирани во рамки на проектот “Иницијатива за социо-економско зајакнување на младите од Струмичкиот регион” се одржаа во Канцеларија НОВУС – Струмица, во Септември 2022год.со 14 учесници и ги рефлектираа следните ставови: фриленсинг како прв избор пред работа во било кој останат сектор.

Феедбекот е потреба за одржување на повеќе обуки за кариерно насочување, обуки за ИТ вештини и обуки за развој на меки вештини, со што ќе се подобрат компетенциите на младите за во иднина тие полесно да ја пронајдат работата која ги исполнува.

Опис на одговорите на прашањата (сумирани видувања на учесниците за секое прашање)

1. Дали сте во работен однос и што правите во моментот?

Повеќето од младите изјавија дека во моментот не се во работен однос поради почеток на нивните студии. Но исто така имаше изјави дека за време на летниот период неколку од испитаниците своето време го поминале во работен однос. Некој од нив работеле сезонска работа, волонтирале, хонорарно работеле во невладини организации, имавме и учесници кои се занимаваат со фриленсинг, семејни бизниси и сл.

2. Доколку не сте вработени, каде би сакале да работите?

- Во иднина се гледам како дел од граѓанскиот сектор или самовработен, затоа што имаш проширени видици и можеш полесно да ја изразиш својата креативност додека во приватниот и државниот сектор секогаш си повеќе ограничен.
- Се гледам како самовработен, затоа што сакам да избегнам проблеми со вработени, менаџери, шефови.
- Се гледам како иден лекар без разлика во државна или приватна болница но се разбира при изборот на вработување странство би била навистина совршена прилика.
- Се гледам како дизајнер и мојата најголема мотивација е успехот.
- Во иднина дефинитивно се гледам како дел од приватниот сектор или како фриленсер.

Заклучок: Поголем дел од учесниците на фокус групата се изјаснија дека повеќе се гледаат во приватен сектор или како самовработени затоа што развиена е стигмата дека за да се вработиш во државниот сектор треба да си политички определен или да имаш така наречени “конекции”.

3. Која е вашата примарна мотивација за работа?

Најголемиот дел од учесниците како своја примарна мотивација го наведоа успехот во работата. Некој од нив тоа го гледаат како успех за понатаму да може да добијат конекции кои ќе им овозможат полесна работа. На истото прашање беа дадени и одговори како:

- мотивацијата да помагам на луѓето е тоа што ме инспирира од ден на ден
- да учам и да се стекнам со соодветно образование;
- парите ми се мотивација, затоа што во светот се се врти околу пари и тие се основното средство за да се преживее денес;

Исто така некој од учесниците како примарна мотивација го наведоа и личниот развој, дека самата помисла што се имаат направено во последната 1 година е тоа што им дава мотивација да продолжат уште повеќе да работат.

4. Според Вас, какво ниво на образование/обука му треба на човекот за да добие пристојна работа ?

За оваа прашање се отворија дебати и кај учесниците се јави поделено мислење. Некој од нив се изјаснија дека средното образование е сосема доволно за да можеш да најдеш пристојна работа, додека другата половина се согласи дека во денешно време младите треба да имаат завршено барем високо образование доколку сакаат да земаат плата што ќе може да ги задоволува нивните секојдневни трошоци и да живеат пристоен живот.

Ова прашање поттикна дискусија дека не е неопходно високото образование за обавување на одредени професии, како што се даде пример за ИТ професиите. Повеќето од учесниците се согласија дека оваа работа може да се работи и со завршени обуки и курсеви. Додека за одредени професии како на пример медицината взаемно беше мислењето дека задолжително е да се има завршено високо образование.

Но, за едно нешто беа сите учесници едногласни, а тоа е дека без разлика на тоа дали имаш завршено средно или високо образование, на секого му се потребни доквалификации за тоа што сака да го работи, односно курсеви, обуки, семинари итн.

5. Кои се вашите најважни цели во животот?

Како најважни цели во животот кај учесниците беа наведени целта да се биде задоволен со моменталниот успех, цел да се биде успешен во професијата, цел да се има доволно слободно време во иднина кое би го посветиле на своето семејство, цел за личен развој, цел да се биде емоционално исполнет со тоа што го работат и сл.

6. Што мислите кои квалитети на еден млад човек се најкорисни за наоѓање добра работа?

Како најважни квалитети на еден млад човек за наоѓање на работа беа спомнати креативноста, познавањето на основните ИТ програми како word, excel, PowerPoint, амбицијата, желбата за успех и желбата за развој и напредок, интелигенцијата, да се биде тимски играч, работа под притисок итн.

7. Каков тип на работа би претпочитале и во кој сектор сакате да работите? Дали да работите во приватна фирма, во НВО, во јавен сектор итн. Односно која сметате дека е работата од вашите соништа?

Од вкупната бројка на испитаници, само двајца дадоа одговор дека би сакале да бидат вработени во јавниот сектор, како медицински лица, но рекоа дека нема да одбијат работа и во приватниот сектор.

Другите испитаници рекоа дека би сакале во приватен сектор или работа како фриленсери. Дел од нив ги претпочитаат овие сектори само заради мислата дека за да работиш во јавниот сектор треба да имаш “конекции” или да си партиски определен. Но дел од нив го сакаат ова за полесно изразување на нивната креативност. Тие рекоа дека не се чувствуваат удобно кога имаат шеф над глава и дека би им било подобро кога сами тие ќе си даваат временска рамка за завршување на обврските.

8. Од каде најчесто добивате финансии во моментот?

Кај најголем дел од учесниците беше даден истиот одговор, а тоа е дека најголем дел од финансиите во моментот го добиваат од родителите, или членови на потесното семејство.

Дел од нив се изјаснија дека сеуште ги користат финансиите кои ги стекнале за време на сезонска работа, и дека освен тоа добиваат парични сретства и од дома.

9. Каде и како најчесто барате работа и колку долго активно барате работа?

Повеќето се изјаснија дека во моментот не бараат работа затоа што им почнуваат студиите, но кога бараат работа најчесто наоѓаат огласи по социјалните медиуми како Инстаграм, Фејсбук и веб страни како што се [vработuvanje.mk](#) и [kariera.mk](#).

Имаше и такви кои добивале понуди и од познаници и од фамилијарни бизниси.

10. Дали некогаш сте одбиле работа што ви била понудена? И зошто?

Неколку од учесниците на фокус групите рекоа дека имаат одбиено работа, поради најразлични причини. Некој од причините беа дека работата била пренапорна, одземала голем дел од нивниот ден и дека локацијата на самата работа не одговарала.

Но имаше и одговори како: работата ми беше многу несериозно понудена и не ми беше многу сигурно.

11. Што правите додека сте без работа и додека трае процесот на барање работа?

Голем дел на оваа прашање одговорија дека додека се без работа најчесто волонтираат во невладини организации, или дека додека се без работа најчесто редовно посетуваат училиште и обука или тренинг курсеви.

Но имаше и учесници кои рекоа дека не бараат работа, туку едноставно ако им се пружи прилика можеби би прифатиле. А во меѓувреме не прават ништо.

12. Дали размислувате да се преселите за да најдете работа?

Со оглед на тоа дека фокус групите беа со млади кои живеат и во рурални средини, се сретнавме и со одговори како што се преселба во урбана средина, затоа што тоа ќе им овозможи да не патуваат многу до нивните работни места со што ќе им се намалат и трошоците.

Дел од учесниците одговорија и дека би се преселиле во главниот град, само затоа што мислат дека таму ќе имаат поголеми шанси за наоѓање на соодветна работа што ќе одговара на нивните квалификации.

Исто така се дадоа и одговори за преселба надвор од државата. Причини наведени за ова беа, повисоки плати и подобар живот, дека не мора да се политички определени за да добијат работа која ја заслужуваат и сл.

13. Каков вид на обука мислите дека би бил најкорисен за наоѓање работа?

Најбарани обуки во одговорите на оваа прашање се обуки за кариерно насочување кои би требало да ги добива секој средношколец пред завршување на средното образование, затоа што голем дел од нив не знаат што би сакале да се запишат на факултет, и најчесто се запишуваат само за да имаат диплома од завршено високо образование.

Овде беа наведени и обуки за ИТ вештини, кои скоро на секој оглас за работа е наведено дека треба да ги имаш барем основите (word, excel, PowerPoint).

Како последни беа спомнати и обуки за пишување на CV, мотивационо писмо, препораки, и обуки за меки вештини како презентирање, јавно изразување, дебатирање итн.

Заклучоци и препораки

Идентификувани недостатоци (гапови) како клучни предизвици за нивото на невработеност кај младите во оваа анализа се издвојуваат:

- Општа економска состојба во Стумичкиот регион која пред се резултира со недостиг на соодветна понуда на работни места по обем и квалитет;
- Младите не поседуваат компетенции кои се барани на пазарот на трудот;
- Краткорочни и изолирани интервенции за надминување на младинската невработеност;
- Недоволна поддршка за младинско претприемништво.

Во согласност со претходно дефинираните предизвици во областа на вработувањето се препорачува на локалните чинители кои треба да пристапат кон надминување на овие предизвици:

1. Креирање на можности за млади да се стекнат со компетенции (знаења, ставови, вештини) кои се барани на пазарот на трудот, кое се потврди со ставовите и на младите и на фирмите потребата од стручни обуки, ИТ обуки како пракса во фирмите ;
2. Редовна комуникација на младите како проактивни и креативни партнери во процесот на надминување на невработеноста преку истакнување на својот став, активен пристап на пазарот и унапредување на знаењата и искуството со фирмите, локалните институции за унапредување на условите за работа;

Почнувајќи од политиките и стратегиите на Владата на РСМ кои треба активно да се применат, не само декларативно да се донесуваат стратешки документи, и на регионално и локално ниво целиот еко систем да овозможи:

- создавање на работни места да ја апсорбираат понудата на младите лица на пазарот на трудот;
- усогласеноста меѓу потребите на работодавците и квалификациите на работната сила што произлегува од образовниот систем;
- систем за обезбедување практична работа за евидентираниите невработени млади лица;
- стручно неформално образование и обука за брза преквалификација;
- поголема веројатност за работа во неформалниот сектор, и
- стимулативни мерки за вработување на младите

Во оперативниот план за активни програми и мерки за вработување на РСМ за 2022 година се утврдени активни мерки кои се однесуваат на млади лица до 29 години:

1. Програма за самовработување на млади лица;
2. Програма за поддршка за формализирање на постојни бизниси
3. Програма за подготовка за вработување
4. Субвенционирање на вработување (деца без родители, самохрани родители, инвалидни лица);
5. Практиканство како поддршка за прво вработување на млади лица до 29 години.

Неопходни се интервенции за зголемување на мотивираноста и можностите за младите луѓе кои се без образование за довршување на нивното образование со дообука или преквалификација, како и поттикнување и поддршка за формирање на сопствени бизниси.

На регионално ниво со Програмата за развој за периодот 2021 – 2026 година на Југоисточниот регион е препорачано развивање на претприемништвото и индустријата, поттикнување на конкурентноста и иновативноста на претпријатијата и создавање поволна инвестициска клима.

Стумичкиот регион има значајни предности како што се добра географска положба, близина со две земји членки на Европската Унија (Р. Грција и Р. Бугарија), одлични климатски услови за производство на раноградинарски култури, голем број на активни деловни субјекти, извозно ориентирана преработувачка индустрија, ТИРЗ Струмица кои во последните неколку години остваруваат по засилен развој.

Од друга страна во регионот има слаба институционална поддршка на бизнис секторот - мал број на функционални организации за поддршка на бизнисите и недостатокот на капитал за финансирање на развојни проекти на бизнис заедницата.

Остварувањето на цел ќе се постигне преку:

Развивање на претприемнички еко систем и поттикнување на претприемништвото со посебен фокус на жени и млади – од мотивациски бизнис натпревари до успешни стории за младите во бизнисот;

Фокус на јакнење на вештините и претприемничкиот капацитет на жените и младите.

Обуки за претприемачите, пред се жени и млади, за поддршка на старт-апи и претприемништвото од постоечките и нови организации и институции

Формирање на различни организациони форми (инкубатори, акцелератори, coworking space, инвеститори) за поддршка на старт-апи и поттикнување на претприемништвото и подобрување на вмрежувањето како помеѓу самите организации за поддршка, така и помеѓу овие организации и претприемачите.

Искористување на можностите за пристап до идентификуваните меѓународни и национални фондови преку информирање, подготовка и поднесување на апликации од страна на старт-апите и претприемачите.

Најавена законската регулатива за формирање на социјални претпријатија за да се стимулира економското јакнење на жените, и посебно оние од ранливите групи.

Анализата е само насока за започнување на акција, младите имаат потреба, енергија за да успеат во кариерата како и во балансирање на животот, потребно е да им се даде почетен стимул – програма за грантови, обуки, менторства, дообразование, отворени работни места за да го дадат својот придонес. Потреба за одржување на повеќе обуки развој на сопствен бизнис, за кариерно насочување, обуки за ИТ вештини, како и обуки за развој на меки вештини, ќе ги подобрат компетенциите на младите за во иднина да ја пронајдат посакуваната работа.

Извори:

- Министерство за финансии на Северна Македонија: Програма за економски реформи 2021-2023, јануари 2021 г.

<https://finance.gov.mk/wp-content/uploads/2021/02/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%B0-%D0%BD%D0%B0-%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%81%D0%BA%D0%B8-%D1%80%D0%B5%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B8-2021-2023.pdf>

- Оперативен план 2022 на Агенцијата за вработување, 2022

<https://av.gov.mk/operativen-plan.nspх>

- Државен завод за статистика, Попис 2021

<https://popis2021.stat.gov.mk/>

- Национална програма за достоинствена работа

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_676249.pdf

- ПРОГРАМА ЗА РАЗВОЈ НА ЈУГОИСТОЧНИОТ ПЛАНСКИ РЕГИОН 2021 – 2026, 2021

<https://southeast.mk/wp-content/uploads/2021/04/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%B0-%D0%B7%D0%B0-%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%BE%D1%98-%D0%BD%D0%B0-%D0%88%D1%83%D0%B3%D0%BE%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%BE%D1%82-%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%B8-%D1%80%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D0%BE%D0%BD-2021-2026.pdf>

- „Истражување за иднината на младите од Струмичкиот и Прилепскиот микрорегион, социјален живот, кариера, вклученост, (е)миграции“, Центар за јавни политики, Центар за истражување и анализи НОВУС Струмица, Здружение за истражување и анализи ЗМАИ, 2021

<https://zmai.mk/wp-content/uploads/2021/10/MKD-8-Novus-Dijalog.pdf?fbclid=IwAR0MurK9NVQp-H2pHT8e9AznBhqQ7yEw-98kiBJYLoSDQ0vEvAKOTZptq6E>

- Анкетно истражување за потребите на проектот „Иницијатива за социо-економско зајакнување на младите од Струмичкиот регион“, Центар за истражување и анализи НОВУС Струмица, 2022