Funded by the European Union

НОВУС

YouthHUB WESTERN BALKAN AND TURKEY

АНАЛИЗА И ПРЕПОРАКИ

МЛАДИТЕ И ПАЗАРОТ НА ТРУД: ВРЕДНОСТИ, ВЕШТИНИ И ПЕРСПЕКТИВИ

(СТРУМИЧКИ МИКРО - РЕГИОН)



АНАЛИЗА И ПРЕПОРАКИ

МЛАДИТЕ И ПАЗАРОТ НА ТРУД: ВРЕДНОСТИ, ВЕШТИНИ И ПЕРСПЕКТИВИ (СТРУМИЧКИ МИКРО - РЕГИОН)

***Електронско издание*:** Младите и пазарот на труд: Вредности, Вештини и Перспективи (Струмички микро – регион). Оваа публикација е подготвена во рамките на проектот „Strumica Youth Initiative 2.0“. Проектот е кофинансиран од Европската Унија, во рамките на Младинскиот Хаб за мрежата на Западен Балкан и Турција (YouthHub WB&T), спроведуван од Центар за истражување и анализи НОВУС.

***Издавач*:** Центар за истражување и анализи НОВУС – Струмица

***Датум на издавање*:** Maj, 2026 година

„Овој документ е подготвен со финансиска помош од Европската Унија. Содржината на овој документ е единствена одговорност на Центар за истражување и анализи НОВУС и под ниту еден случај не може да се смета дека ги одразува ставовите на Европската Унија.“

Funded by the European Union

НОВУС

YouthHUB WESTERN BALKAN AND TURKEY

СОДРЖИНА:

1. **Вовед** 3
2. **Клучни Наоди** 5
3. **Методологија** 8
   - 3.1.1. Деск анализа
   - 3.1.2. Квантитативно истражување
   - 3.1.3. Фокус групи со млади
   - 3.1.4. Полу-структуриран прашалник со работодавачи
4. **Резултати од спроведена анкета со млади лица во 2026 година** 11
5. **Импут од фокус групи со млади лица** 27
6. **Резултати од анкети со работодавачи** 35
7. **Заклучок** 43
8. **Препораки** 45
   - 8.1. Препораки за млади
   - 8.2. Препораки за бизнис сектор
   - 8.3. Препораки за владин и јавен сектор
   - 8.4. Препораки за невладин сектор и локална заедница
9. **Користена литература** 48

Вовед:

Вработувањето на младите и нивната социо-економска интеграција и понатаму претставуваат еден од клучните предизвици на национално и локално ниво. И покрај континуираните политики и иницијативи насочени кон подобрување на состојбата, младите и понатаму се соочуваат со структурни бариери како што се ограничени можности за вработување, несоодветност помеѓу образовниот систем и потребите на пазарот на труд, како и продолжен и неизвесен премин од образование кон работа. Овие фактори придонесуваат кон одржување на релативно високото учество на младите во НЕЕТ категоријата.

Терминот НЕЕТ (Not in Education, Employment or Training) се однесува на млади лица кои не се вработени, не се вклучени во формално или неформално образование и не посетуваат обуки. Оваа категорија опфаќа хетерогена група која вклучува невработени, економски неактивни, обесхрабрени млади, како и лица кои поради социјални, економски или лични причини се оддалечени од пазарот на труд.

Историските податоци укажуваат дека и покрај одреден напредок, младинската невработеност во Северна Македонија останува структурно висока. Според Националната програма на достоинствена работа 2019–2022[1], стапката на невработеност кај младите изнесувала 46,7%, со уште поизразена стапка кај младите жени (48,6%). Иако оваа стапка бележи тренд на опаѓање, релативната положба на младите во однос на возрасната популација се влошува, при што соодносот на невработеност меѓу младите и возрасните се зголемил од 1,7 на 2,3. Во 2017 година, 25% од младите припаѓале на НЕЕТ категоријата, што е повеќе од двојно повисоко од просекот на Европската Унија. Дополнително, стапката на НЕЕТ кај младите на возраст од 25 до 29 години надминува 40%, што укажува на особено тежок премин кон стабилно и достоинствено вработување. Овие состојби се дополнително усложнети од ниската стапка на вработеност, значајниот родов јаз и високото ниво на неусогласеност помеѓу образованието и занимањата. Дополнителен индикатор за нестабилност е и високото учество на привремени форми на вработување кај младите.

Во поновиот период, податоците од Националната програма на достоинствена работа 2023–2025[2] покажуваат дека, и покрај намалувањето на вкупната стапка на невработеност (14,4%

---

[1] Меѓународна организација на трудот. (2019). *Национална програма на достоинствена работа 2019–2022*.

[2] Меѓународна организација на трудот. (2023). *Национална програма на достоинствена работа 2023–2025*.

во 2022 година), младинската невработеност (15–29 години) останува висока и изнесува 25,2%. Сепак, речиси една петтина од младите (73.574 лица) и понатаму се наоѓаат во НЕЕТ категоријата, при што повеќе од половина се жени. Истовремено, високата стапка на долгорочна невработеност (73%) укажува на ризик од трајно исклучување од пазарот на труд.

Најновите податоци, укажуваат дека во четврто тромесечје од 2025 година[3], стапката на невработеност кај младите (15–29 години) изнесува 23,4%, при што таа е 22,5% кај мажите и 24,9% кај жените, додека за 2025година[4] изнесува 23%, односно 23.8% за млади од машки пол и 21.7% за млади од женски пол.

И покрај што стапката на невработеност на млади лица опаѓа, таа сепак е далеку поголема од онаа во Европска Унија (14,7%)[5].

Како одговор на овие предизвици, националните политики, вклучително и Националната стратегија за млади 2023–2027[6], стават акцент на подобрување на усогласеноста помеѓу понудата и побарувачката на пазарот на труд, развој на вештини, кариерно советување и зголемување на вклученоста на младите, особено на ранливите категории. Дополнително, Програмата за развој на Југоисточниот плански регион 2021–2026[7] нагласува потреба од зајакнување на врските помеѓу образованието и бизнис секторот и креирање работна сила согласно потребите на пазарот.

На локално ниво, состојбата во Струмичкиот микро-регион дополнително ја илустрира потребата од таргетирани интервенции. Според податоците од Агенцијата за вработување, заклучно со февруари 2026 година[8], евидентирани се 988 невработени млади лица на возраст од 15 до 29 години, што укажува дека предизвиците остануваат изразени и покрај националните трендови.

---

[3] Државен завод за статистика (2026) *Активно население, четврто тромесечие 2025*

[4] Државен завод за статистика (2026) - *Активно население, 2025 година.*

- [5] Фондација за демократија на Вестминстер. (2023). *Социо-политичко учество на младите во Северна Македонија: студија*.

[6] Министерство за социјална политика, демографија и млади. (2023). *Национална стратегија за млади 2023–2027*.

[7] Центар за развој на Југоисточниот плански регион. (2021). *Програма за развој на Југоисточниот плански регион 2021–2026*.

[8] Агенција за вработување на Република Северна Македонија. (2026). *Преглед на невработени лица според возрасна структура со состојба на 28.02.2026 година*.

Во таа насока, ова истражување има за цел да направи компаративна анализа на состојбата на НЕЕТ младите и предизвиците со кои се соочуваат, преку споредба на податоците и наодите од претходните истражувања реализирани од Центар за истражување и анализи НОВУС во 2022[9],[10] со најновите податоци од 2026 година, со посебен фокус на Струмичкиот микро-регион.

Клучни наоди:

- **Силен интерес за приватниот сектор и претприемништво** Дури 70% од младите во 2026 година изјавиле дека сакаат да работат во приватна компанија (наспроти значително поразновидни одговори во 2022), а 36% сакаат да започнат сопствен бизнис. Овој тренд беше потврден и во фокус групите, каде сите учесници се изјаснија за приватниот сектор како прв избор.
- **Промена во мотивацијата на младите за работа** Во 2022 година 48% од младите биле мотивирани првенствено од заработка, додека во 2026 година 54% ја издвојуваат стекнувањето искуство како главен мотив (наспроти 32% за плата). Ова укажува на промена во вредностите и поголема свесност за долгорочен кариерен развој.
- **Несовпаѓање помеѓу вештините и потребите на пазарот** Работодавачите како најголем недостаток кај младите ги посочуваат техничките вештини, комуникацијата и посветеноста, додека 5 од 6 работодавачи го истакнуваат работното искуство како клучен фактор. Од друга страна, младите ги истакнуваат амбицијата и комуникациските вештини, што укажува на јаз во перцепцијата и очекувањата.
- **Недоволна практична подготовка и искуство** Главна пречка за вработување во 2026 година е перцепцијата дека младите се „премногу млади“ (36%), додека во 2022 тоа било недостаток на искуство (19%). Сепак, и двата податоци укажуваат на ист проблем – недостиг од практично искуство и затвореност на работодавците кон рана интеграција на младите во пазарот на труд.

[9] Центар за истражувања и анализи НОВУС (2022) - *Извештај од мапирање на НЕЕТ КАТЕГОРИИ во Струмичкиот микро регион*
[10] Центар за истражување и анализи НОВУС (2022) - *Младите на пазарот на труд со акцент на младите од категоријата NEET и млади со помалку можности од Струмичкиот микро регион*

- **Ниско ниво на информираност и користење на институционални мерки**
  Младите ретко ја користат Агенцијата за вработување и не се доволно информирани за мерките кои ги има. Ова е потврдено и во фокус групите, каде учесниците изјавија дека најчесто бараат работа преку онлајн огласи, социјални мрежи и лични контакти. Од друга страна и работодавците ретко ги користат мерките за вработување на млади.

- **Зголемена селективност при прифаќање работа**
  58% од младите би прифатиле работа само ако ги исполнува нивните услови (наспроти 37% во 2022 година), што покажува зголемени очекувања. Истовремено, најчеста причина за одбивање работа останува ниската плата.
- **Намалена подготвеност за мобилност**
  Во 2026 година 48% од младите не би се преселиле за работа, што е зголемување во однос на 2022 година. Сепак, оние што би се преселиле најчесто избираат странство, што укажува на потенцијално продолжување на одлив на млади кадри.
- **Недостаток на интерес за занаети и технички професии**
  Работодавачите истакнуваат дека младите имаат намален интерес за практични и занаетчиски професии, додека се повеќе се насочуваат кон административни и ИТ занимања. Ова создава структурен недостиг на работна сила во одредени сектори.
- **Зголемена употреба на дигитални канали за вработување**
  Во 2026 година младите најчесто бараат работа преку онлајн огласи и платформи како LinkedIn, за разлика од 2022 година кога доминирало директното аплицирање. Ова укажува на дигитализација на процесот на вработување.
- **Перцепција на неправедни работни услови кај младите**
  Фокус групите покажуваат дека младите често се соочуваат со несоодветни работни услови (продолжени работни часови од договорените, промена на задачи, ниска плата), што влијае на нивната доверба кон работодавачите и подготвеноста за прифаќање работа.

- **Зголемен интерес за обуки за претприемништво и нови вештини**
  Младите во 2026 година покажуваат најголем интерес за обуки за претприемништво (18%), како и за дигитални и компјутерски вештини.
- **Неизвесност за влијанието на вештачката интелигенција**
  Дел од младите изразуваат загриженост за влијанието на вештачката интелигенција врз пазарот на труд, иако дел од нив ја гледаат како алатка која ќе ги надополни, а не замени работниците. Ова укажува на потреба од нови вештини и адаптација кон идните трендови.

Методологија

За потребите на ова истражување се применуваше комбиниран истражувачки пристап, со цел да се обезбедат релевантни, веродостојни и сеопфатни податоци за состојбата на НЕЕТ младите во Струмичкиот микро-регион (Струмица, Босилово, Василево и Ново Село). Истражувањето има за цел да ги анализира перцепциите, ставовите и искуствата на младите на пазарот на труд, како и предизвиците со кои се соочуваат работодавачите при вработување на млади лица, во континуитет од 2020 година.

Ова истражување се надоврзува на претходни анализи, односно претставува продолжение на истражувањето спроведено од Центарот за истражувања и анализи НОВУС во 2020 година, како и директно продолжување на истражувањето реализирано во 2022 година од страна на ЦИА НОВУС, во рамките на проектот „Младите на пазарот на труд со акцент на младите од категоријата NEET и млади со помалку можности од Струмичкиот микро регион“.

Со цел да се обезбеди споредливост на податоците низ времето, во квантитативниот дел од истражувањето беше користен истиот структуриран прашалник како во претходните истражувања, додека во квалитативниот дел беа задржани истите водичи за фокус групи. Притоа, беа направени дополнувања со нови прашања, со цел да се опфати влијанието на новите трендови на пазарот на труд, особено улогата на вештачката интелигенција како значаен фактор кој добива на важност во периодот по 2022 година.

Методите кои се користеа во истражувачкиот процес вклучуваат комбинација од квантитативни и квалитативни техники, како и анализа на постоечки податоци:

1. Деск анализа

Во рамките на оваа метода се користеа и анализираа постоечки податоци од релевантни национални и меѓународни институции, стратегии, програми и статистички извештаи. Вклучени се податоци од Државниот завод за статистика, Агенцијата за вработување, Меѓународната организација на трудот, како и национални стратегии и регионални развојни програми. Целта на оваа анализа беше да се обезбеди споредбена основа за следење на трендовите во периодот 2020–2026 година и да се постави контекст за теренските наоди.

2. Квантитативно истражување

Се спроведе структурирана анкета наменета за млади лица на возраст од 15 до 30 години од Струмичкиот микро регион. Анкетата беше дистрибуирана онлајнии и преку теренско истражување, со цел да се обезбеди поширока и поразновидна застапеност на испитаниците. Преку оваа метода се прибраа податоци за образовниот статус, вработеноста, амбиции и мотивираност за работа, како и перцепциите за можностите на пазарот на труд и факторите кои влијаат врз вклученоста во НЕЕТ категоријата.

3. Фокус групи со млади

Во рамките на квалитативниот пристап беа реализирани две фокус групи со млади лица од регионот. Фокус групите овозможија подлабоко разбирање на личните искуства, ставови и предизвици со кои се соочуваат младите при транзицијата од образование кон вработување. Посебен акцент беше ставен на бариерите за вработување, пристапот до информации, мотивацијата и улогата на институциите и локалната заедница.

4. Полу-структуриран прашалник со работодавачи

Дополнително беа спроведени полу-структуриран прашалник со претставници од компании и невладини организации. Овој прашалник овозможи прибирање на квалитативни податоци за искуствата на работодавачите при вработување на млади лица, недостигот на вештини, како и препораки за подобрување на вработливоста на младите. Прашалникот беше пополнет преку електронска комуникација.

Примерок

Опис на примерокот и прашалникот

Примерокот за ова истражување беше избран со примена на пригоден пристап, со цел да се обезбеди пристап до релевантни испитаници од целната група. Истражувањето се спроведе во периодот од 10 март до 5 април 2026 година, преку онлајн анкетирање, на примерок од 50 испитаници.

Демографски информации

Популацијата на истражувањето е млади лица, работоспособни на возраст од 15-30 години, кои живеат во Струмичкиот микро-регион, односно општина Струмица, општина Босилово, оптина Василево и општина Ново Село.

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 Село	6.294
Вкупно попишани	78.901

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

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

Примерокот опфати 50 млади лица на возраст од 15 до 30 години од Струмичкиот микро-регион (Струмица, Босилово, Василево и Ново Село), при што беше вклучена разновидност во однос на нивната социо-економска и образовна позадина. Во рамките на примерокот беа опфатени следните варијабли:

- Пол: Примерокот обезбедува разновидност во однос на половата застапеност.
- Локација на живеење (општина): Испитаниците беа распределени според општината на живеење (Струмица, Босилово, Василево и Ново Село), при што општина Струмица се карактеризира како урбана средина, додека останатите три општини претставуваат рурални средини.
- Тековен статус на вработување: Учесниците беа класифицирани како невработени, вработени (со полно или скратено работно време), самовработени, активни барателиа на работа, ученици и студенти, како и неактивни лица.
- Ниво на образование: Опфатени беа испитаници со различни нивоа на образование: основно, средно, високо и постдипломски студии.

Анкетниот прашалник беше структуриран и дистрибуиран преку онлајн канали и теренско истражување. Со цел овозможување на компаративна анализа, прашалникот ги содржеше истите 25 прашања, користени во истражувањето во 2022 година. Тој содржи прашања поврзани со образовниот и работниот статус на младите, нивната вклученост во образование, обуки и пазарот на труд, како и нивните перцепции за можностите за вработување, бариерите и факторите кои влијаат врз нивната можност за вработување.

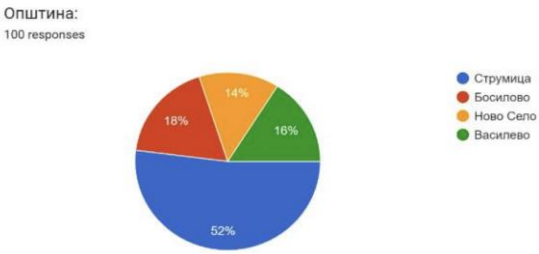
Резултати од спроведена анкета со млади лица во 2026 година и компаративна анализа со спроведена анкета со млади лица во 2022 година

Анкетата беше спроведена на примерок со учесници од 4-те општини, каде анкетата во 2022 година е спроведена со 100 учесници, додека анкетата спроведена во 2026та година е пополнета од страна на 50 учесници.

Резултати 2026 година



Резултати 2022 година



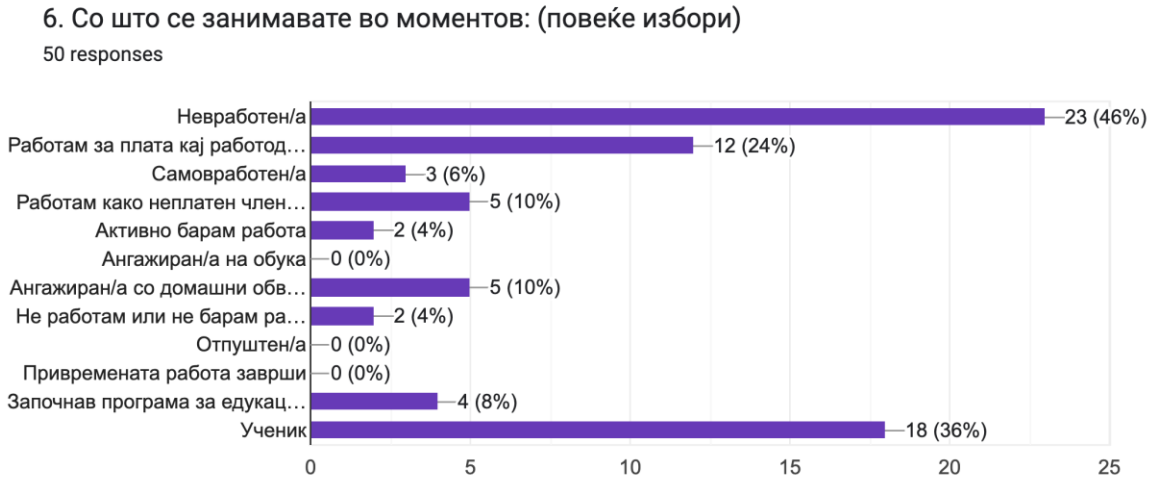
Според возраст испитаниците во ова истражување се застапени со 34% на 15-19 годишна возраст, 34% на 20-25 годишна возраст и 32% на 26-30 годишна возраст. За разлика на тоа во 2022 година, застапеноста била 45% на 15-19годишна возраст, 26% на 20-25 годишна возраст и 29% на 26-30 годишна возраст.

Според полот испитаниците во ова истражување се застапени со 58% женски пол, 40% машки пол, и 2% друго. Додека во истражувањето од 2022 година, испитаниците според полот 53% се од женски и 47% од машки пол.

Според образовниот профил најголем број од испитаниците и во двете истражувања се со средно образование (60% во 2026 година, додека 59% во 2022 година), додека втори по репрезентативност се испитаниците со високо образование (34% во 2026г., и 22% во 2022 година). Истражувањето во 2022 година вклучува поголем број на испитаници со постдипломски студии (7%) и основно образвование(10%), каде во истражувањето од 2026 година, овие две групи се застапени со по 2% од секоја од нив.

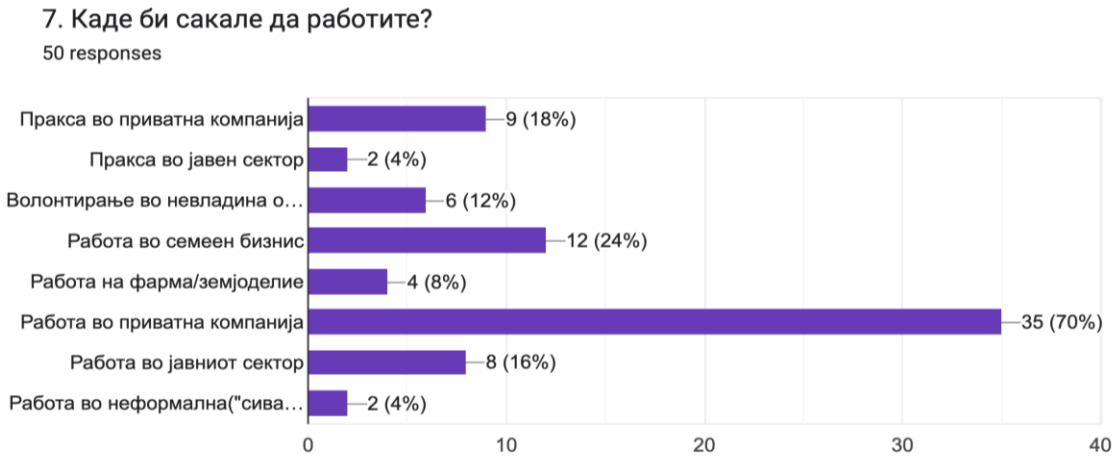
Со оглед на статусот на работа, каде испитаниците имаа можност да одберат повеќе одговори, најголем процен од испитувањата се невработени (42% во 2022 година, и 46% во 2026 година). Додека 33% од испитаниците работат за плата кај работодавец во 2022г., додека овој процент во 2026 година е 24%. За разлика од истражувањето во 2022 година, голем дел од испитаниците во 2026 година се ученици/студенти со 36%.

Резултати 2026 година



Во врска со прашањето за тоа каде би сакале да работат, на кое можеа да направат повеќе избори, за разлика од резултатите во 2022 година, каде одговорите се далеку похетерогени со 22% сакаат да работата во приватни компании, 19% во семејни бизниси и 15% да одат на пракса во приватни компании, дури 70% од испитаниците во 2026 година, одговориле дека сакаат да работат во приватна компанија, 24% во семејни бизниси и 18% на пракса во приватна компанија. Ова прашање покажува дека трендот на млади лица да избират вработување во приватна компанија се повеќе се зголемува. Овој резултат беше потврден и во двете спроведени фокус групи.

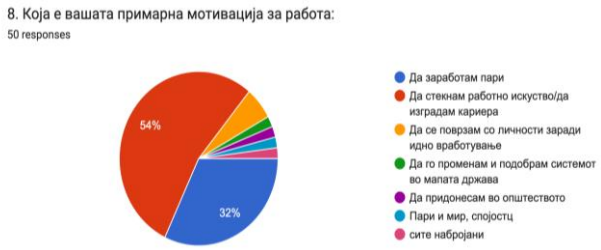
Резултати 2026 година



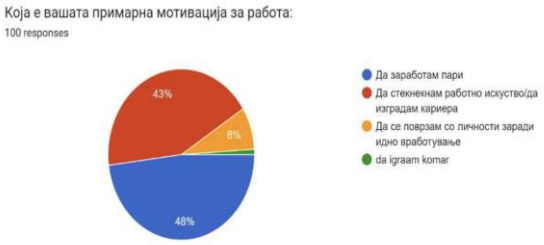
Во одделот на мотивација, исто така, има промена во одговорите на испитаниците. Иако финансиска мотивација и стекнувањето на искуство/градењето на кариера останува примарна мотивација, во 2022 година тие се релативно еднакви со 48% одбрале заработување на пари како примарна мотивација и 43% избрале стекнување на работно искуство/градење на кариера. За разлика од тоа, во 2026 година, 54% од испитаниците избраа стекнување на искуство/ градење на кариера како примарна мотивација, додека на 32% заработката на пари им беше примарна мотивација. Ова опишува важна промена на

мотивацијата за вработување кај младото население во овој регион. Дополнително испитаниците во 2026 година, како мотивација имаат и придонес и подобрување на општеството, како и мир и спокојство.

Резултати 2026 година



Резултати 2022 година



На прашањето какво ниво на образование/обука му треба на човекот за да добие пристојна работа, одговорите на испитаниците продолжуваат да бидат поделени помеѓу средно и високо образование, каде во 2022 година, 35% од испитаниците одговориле средно и еднаквов број одговориле високо образование, додека во 2026 година, 38% од испитаниците одговориле средно, додека 42% одговориле високо образование.

Резултати 2026 година



Резултати 2022 година



Додека целта за добар семеен живот останува најважна и во 2026 година, за разлика од 2022 година. каде да се биде успешен во работата е исто така изберена од голем број на испитаници, во 2026 година, нема друга цел која е избрана исто толку како добар семеен живот.

Резултати 2026 година

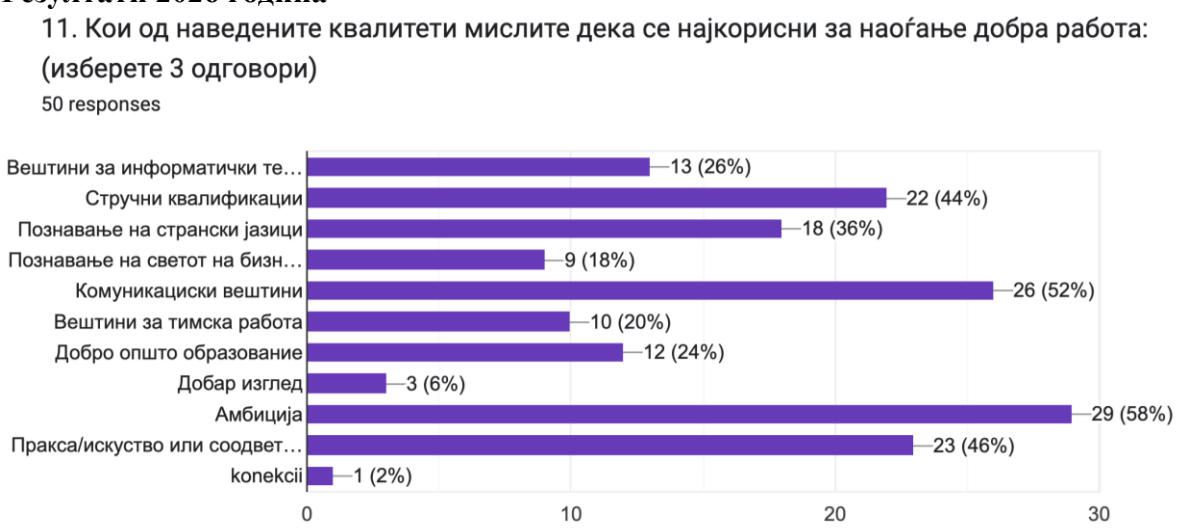


Резултати 2022 година



Во 2026 година, амбицијата и комуникациските вештини остануваат како најкорисни квалитети за наоѓање на добра работа според испитаниците, со што покрај овие квалитети приоритет се дава и на праксата/искуството и соодветни курсеви, како и стручни квалификации, додека познавањето на странски јазици опаѓа како една од најкорисните квалитети.

Резултати 2026 година



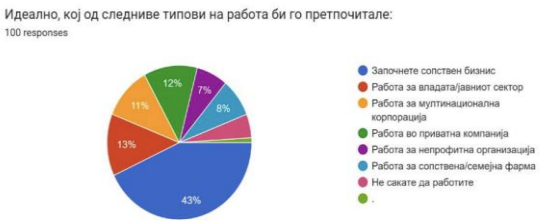
Резултати 2022 година



Останува големиот процент на испитаници со желба за отпочнување на сопствен бизнис кај испитаниците и во 2026 година, со што 36% од нив би сакале да започнат сопствен бизнис. За разлика од 2022 година, каде останатите испитаници ги одбираат јавен сектор, приватна компанија, како и работа во мултинационала корпорација релативно подеднакво, скоро еднаков дел од испитаниците во 2026 година, избираат работа во приватна компанија како и започнување на сопствен бизнис.

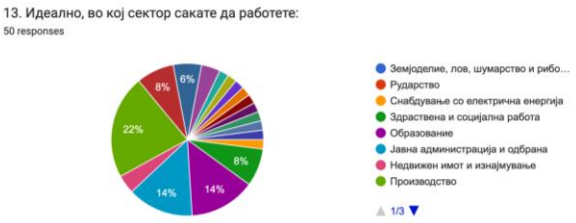
Резултати 2026 година **Резултати 2022 година**



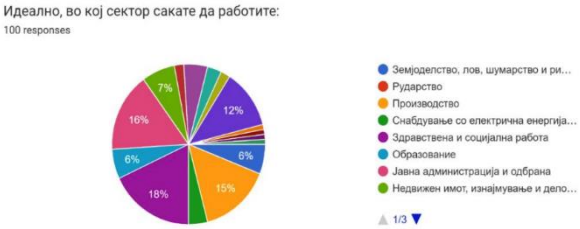


При изборот на дејност, во 2026 година, испитаниците најмногу избрале производство со 22%, 14% јавна администрација и 14% образование, додека во 2022 година, 18% го избрале здравството и социјалната работа, 16% јавна администрација, 12 % земјоделство.

Резултати 2026 година



Резултати 2022 година

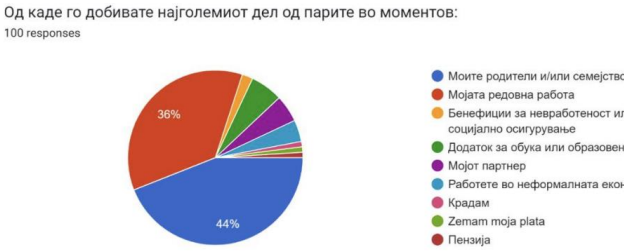


Во 2026 најголем број(65%) од испитаниците се финансираат од нивните родители/семејство, 26% се финансираат од сопствената плата, а 12% од нивните партнери. За разлика од ова, во 2022г., испитаниците главно се финансирале од нивното семејство или нивната работа.

Резултати 2026 година



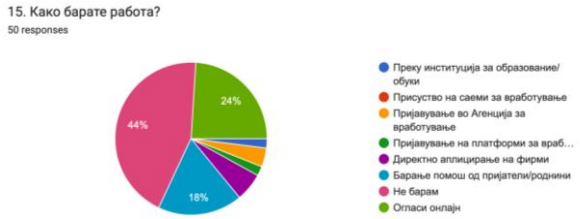
Резултати 2022 година



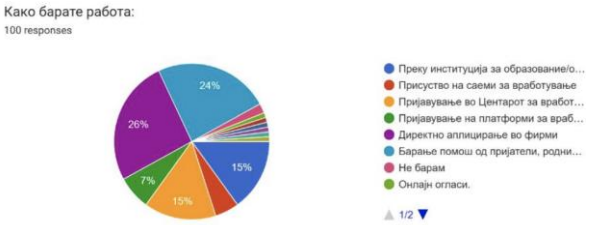
Во 2026 година, голем дел од испитаниците не бараат работа, додека оние кои бараат тоа го прават преку онлајн огласи и преку барање помош од пријатели/роднини. Ова покажува

големо зголемување на користење на онлајн огласите за барање работа, каде во 2022 година испитаниците аплицирале директно во фирми. Резутатите покажуваат и дека испитаниците во 2026г. далеку помалку се пријавуваат во агенцијата за вработување како начин на барање на работа.

Резултати 2026 година

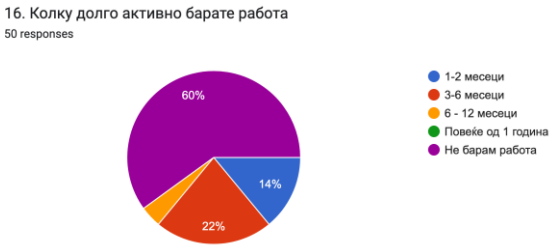


Резултати 2022 година

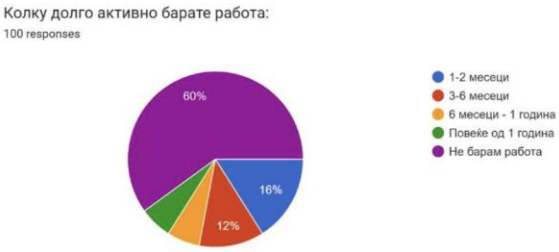


Повеќе од пола испитаници ниту во 2026 година, ниту во 2022 година, активно барале работа, но оние кои барале најмногу барале помеѓу 1-2 месеци и 3-6 месеци.

Резултати 2026 година



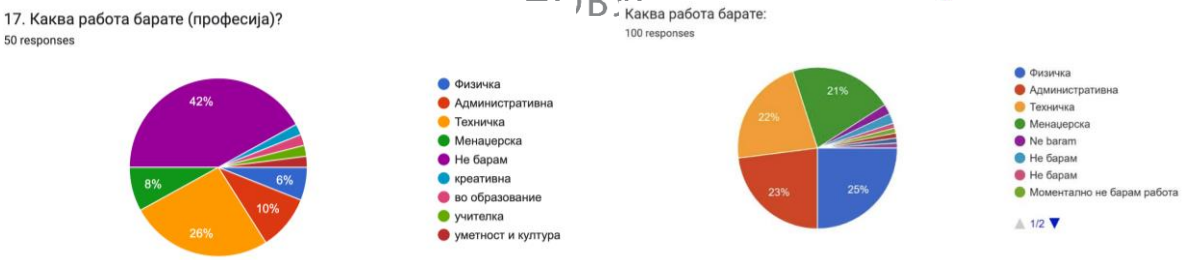
Резултати 2022 година



И во 2026 година, кај оние испитаници кои бараат работа, според професија најголемо процент бараат техничка, административна и мехаџерска работа.

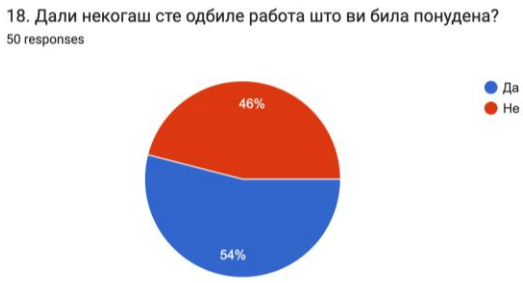
Резултати 2026 година

Резултати 2022 година

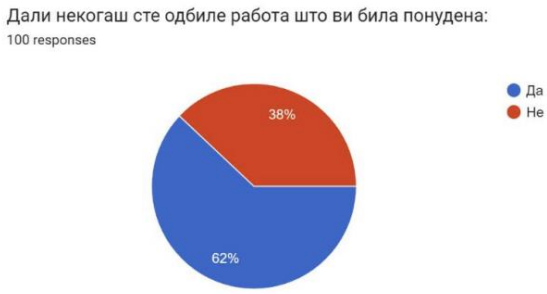


Мнозинството од испитаниците во 2022 година и во 2026 година, претходно имаат одбиено понудено работно место.

Резултати 2026 година



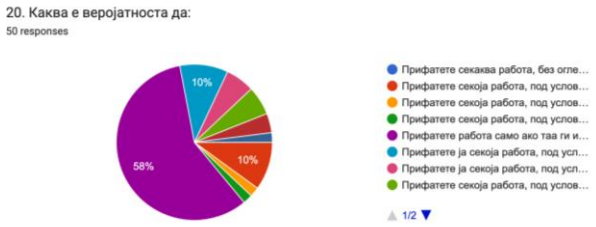
Резултати 2022 година



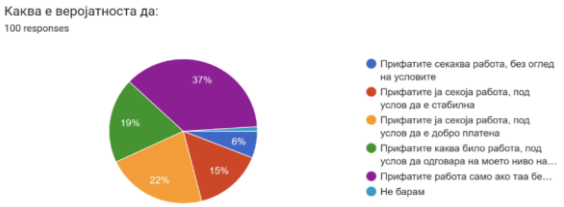
Додека за причина во 2022 година, се издвојуваат премала понудена плата, како и тоа што немале можност за напредок, во 2026 година како најголема причина останува премала понудена плата.

Кога се работи за веројатноста испитаниците да прифатат работа, 58% од нив одговориле дека би прифатиле само доколку таа ги исполнува повеќето нивни услови, додека 10% би прифатиле секаква работа доколку е добро платена и 10 % би прифатиле секаква работа доколку истата е стабилна. Ова, во зголемена мера, го рефлектира мислењето на испитаниците од 2022 година, каде 37% одговориле дека би прифатиле работа доколку таа исполнува повеќето нивни услови, додека 22% одговориле дека би прифатиле работа под услов да биде добро платена, и 19% би прифатиле работа доколку таа одговара на нивното ниво на квалификации.

Резултати 2026 година

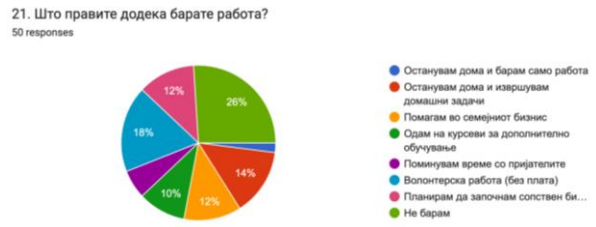


Резултати 2022 година

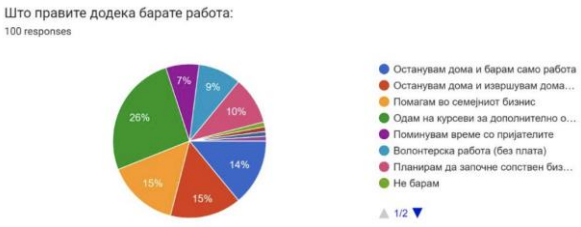


Најголем број од испитаниците во 2026 година, додека бараат работа волонтираат, извршуваат домашни задачи, помагаат во семејниот бизнис или пак планираат да започнат сопствен бизнис. За разлика од ова, најголемиот број од испитаниците во 2022 година додека бараат работа одаат на курсеви за дополнително обучување, извршуваат домашни задачи или помагаат во семејниот бизнис.

Резултати 2026 година

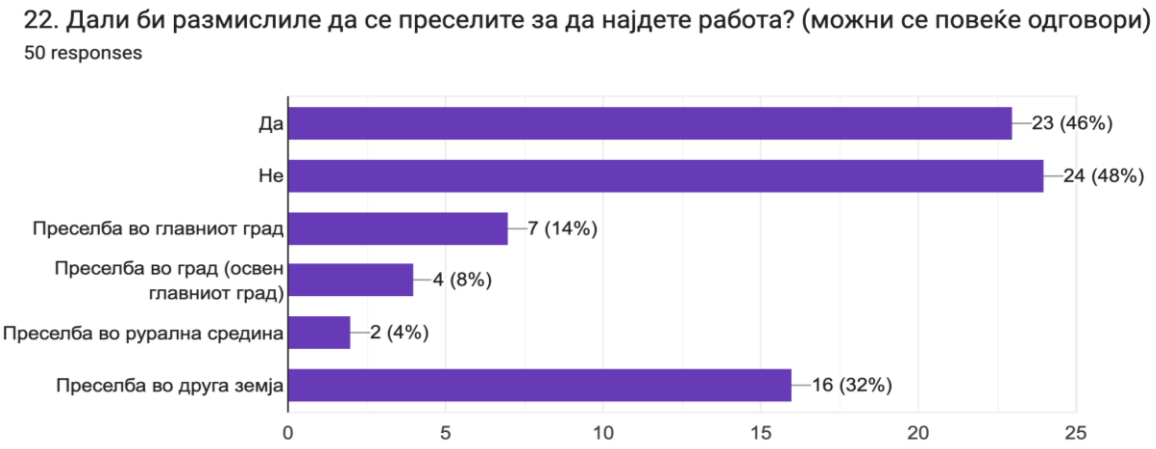


Резултати 2022 година



На прашањето дали би се преселиле испитаниците за да најдат работа, значително е зголемен бројот на испитаници кои не би се преселиле, за разлика од бројот на испитаници кои не би се преселиле во 2022 година, всушност 48% од испитаници не би се преселиле за работа во 2026 година, од оние испитаници кои би се преселиле, најголем процент изјавуваат дека би се преселиле во друга држава.

Резултати 2026 година



Резултати 2022 година



Најголем број на испитаници(36%) во 2026 година, како главна пречка при вработување била тоа што работодавателите ги сметале како премногу млади, за 20% од нив било тоа што нема доволно работни места, а за 12% била неусогласеноста помеѓу барањата на пазарот на труд и нивното образование. Во 2022 година, за најголем број на испитаници (19%) пречка во запослување било тоа што немале работно искуство, а за 16% од испитаници тоа што биле сметани како премногу плади од страна на работодавецот.

Резултати 2026 година

23. Која беше главната пречка за наоѓање добра работа?
50 responses



Резултати 2022 година

Која беше главната пречка за наоѓање добра работа:
100 responses

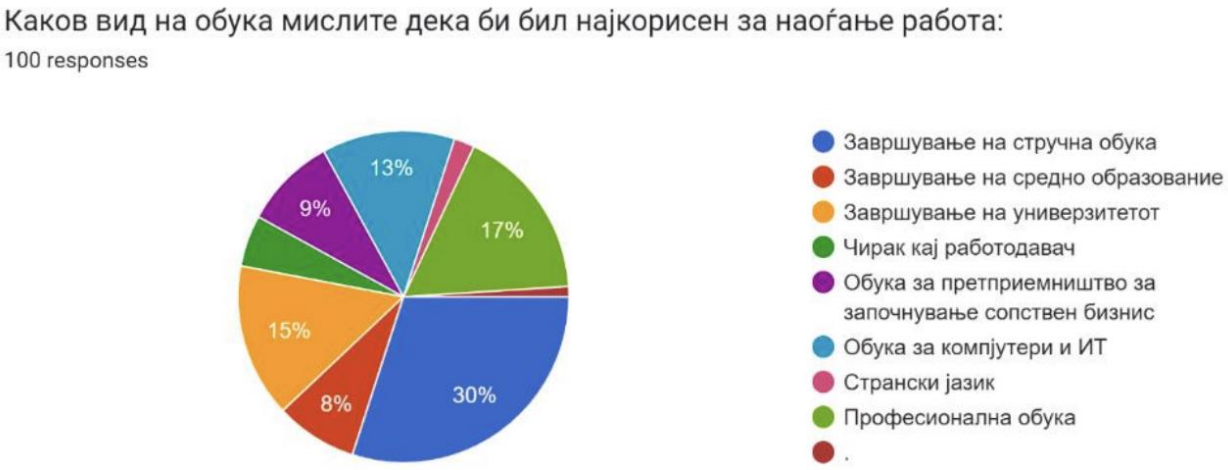


Во врска со каква обука мислаат дека би била најкорисна со цел наоѓање на работа, испитаниците од 2022 година, со 30% се изјаснуваат дека тоа би било завршување на професионална обука. За разлика, одговорите од испитаниците во 2026 година, се многу повеќе хетерогени, со што најмногу испитаници (18%) сметаат дека обука за претприемништво и отварање на сопствен бизнис би им помогнало, додека 16% сметаат дека тоа што ќе им помогне е завршување на факултет, а 14% сметаат дека ќе им помогне завршувањето на средно образование.

Резултати 2026 година



Резултати 2022 година



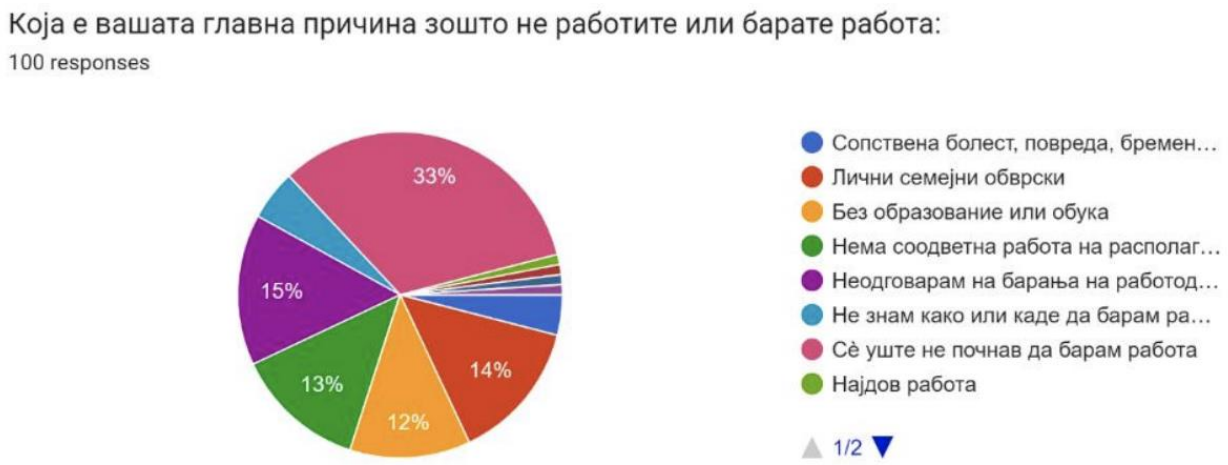
Причините поради кои испитаниците во 2026 година, не бараат работа се тоа што 26% од нив веќе нашле работа, 22% се' уште немаат почнато да бараат работа, а 10% поради лични семејтни обврски. За разлика од тоа, испитаниците во 2022 година, 33% не почнале да

бараат работа, 14% имаат семејни обврски, додека 15% не се компатибилни на барањата на работодавачите и 12% немаат соодветно образование.

Резултати 2026 година



Резултати 2022 година



Импут од фокус групи со млади лица

Во март 2026 година, беа реализирани 2 фокус групи со млади во рамки на проекотот, со вкупно 34 учесници. Истите беа одржани во канцелариите на ЦИА НОВУС- Струмица.

Како главни заклучоци од фокус групите произлегува дека младите во Струмички микро регион сакаат да се вработат во приватен бизнис сектор, мал број од нив се пријавуваат во агенција за вработување и во главно не се запознаени со мерките за вработување, веруваат дека при пронаоѓање на работа најногу ќе им помогнат обуки за комјутерски вештини, а најзаинтересирани се за обуки за претприемништво, и голем број од нив стравуваат за какво влијание ќе има вештачката интелигенција врз пазарот на труд и во иднина.

Опис на одговорите на прашањата и компарација со одговорите на истите прашања од фокус групите спроведени во 2022 година.

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

И покрај тоа што во првата фокус група повекето беа ученици
од трета и четврта година средно училиште, сепак дел од нив се во работен однос каде работат во угостителство за време на викенди, како и помагаат на семејни бизниси, додека имаше учесници и кои изјавија дека работеле сезонска работа за време на летниот период.

За разлика од тоа, во втората фокус група имаше вработени и невработени студенти, како и млади во редовен работен однос.

Овие профили на учесници се слични со оние во 2022 каде повеќето од младите не биле во работен однос поради почетокот на нивните студии, но имале искуство со сезонска работа, волонтирање, хоорарно работење, фриленсинг, работење во семеен бизнис, итн.

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

- *"Имам амбиција за 2 години(кога ќе завршам средно) да започнам со своја фирма за програмирање и да работам заедно со 2 другари."*

-*"Сакам да работам во производство."*

- *"Сакам да продолжам да работам како графички дизајнер, но во приватен сектор."*

- *"Сакам да работам графички дизај или пак програмирање."*

-*"Сакам да си работам на сопствената струка, во здравство и социјална дејности."*

Сите учесници на овие фокус групи се изјаснија дека сакаат да работат во приватен сектор, со што продолжува истиот тренд од 2022 година. Дополнително, повеќето од учесниците изјавија дека при избор на професија и работно место, не размислуваат за одржливоста на работното место, односно колку е можноста професијата да постои и по 10 години и да биде барана. Од друга страна имаше учесници, која ја промениле својата струка помеѓу средно и високо образование поради воочување на кои професии се бараат на пазарот на труд и полесно вработување по завршување на факултет.

3. Која е вашата примарна мотивација за работа?

На ова рашање беа дадени најразлични одговори, со што најголем дел како мотивација за работа го има стекнувањето на искуство. Дополнителни одговори беа следниве:

"Кога си млад најбитно е стекнување на искуство, бидејќи покасно кога навистина ќе започнеш со работа веќе ќе имаш стекнато работни навики. Тогаш, бидејќи веќе ќе имам искуство, главен фокус ќе ми бидат финансиите."

"Мојата мотивација е да пробам да сменам нешто во светот.
Да оставам трага. А во најмала рака да пробам да го сменам системот овде."

"Да стекнам знаења и учам од грешките на другите, за да не ги повторам и јас."

"Мене парите ме мотивираат, но морам сега да стекнам искуство прво."

"Мене ме мотивира кога некој инвестира во мене, дали со курсеви, обуки, време. Важно ми е некој да ми даде можност и време да научам нешто."

"Да можам да имам хоби кое го сакам и да можам да си дозволам да си го исполнам слободното време како што сакам"

"Да не сум терет на домашните. Си стануваш независен, самиот за себе одговорен, и можаш да си одговараш за своите одлуки сама, не чекаш некој да те поддржи, да те подбутне."

"Да знам дека нема да зависам од некој... и да знам дека имам нешто свое."

"Лично исполнување. Да можам да кажам Јас сум тоа, и го имам завршено тоа.."

Мотивацијата за работа на учесниците е слична како онаа во 2022 година да добијат искуство, да помогнат, да се стекнат со пари, да бидат успешни и да напредуваат.

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

И овој пат ваквото прашање отвори дискусија кај учесниците. Дел од нив изјавија дека средно стручно образование е сосема доволно за наоѓање на пристоја работа, додека после средно гимназиско образование потребно е да се продолжи во универзитет. Тие, исто така, изјавија дека зависи и од самата работа. За професиите како доктор, адвокат, итн, задолжително е високото образование, додека ИТ професиите, производство, земјоделство, може да се работат со срекнато средно образование. Сепак, сите учесници, или веќе имаат завршено високо образование, или пак се во план да се запишат на факултет. Дополнително, дел од учесниците кои веќе имаат завршено високо образовние за програмирање и се вработени, и покрај можоста да добијат знаење преку обуки и курсеви, изјавија дека одлуката да завршат формално високо образование била правилна за нив. Ова делумно се базира врз можноста да се учи и во исто време да бидат вработени на нивната струка дури и пред дипломирање, за што добиваат поддршка и од самиот факултет. Оние учесници кои

веќе имаат завршено високо образование и се во работен однос
изјавија дека е најдобро додека се студира напоредно и да се вработи со цел порано стекнување на инскуство, додатни сопствени финансии и повеќе можности, и покрај тоа што би резултирало со намален социјален живот.

Некои од учесниците изјавија дека во моментот стекнување на диплома за високо образование не дава предност при запослување, додека други изјавија дека би дала предност само доколку кандидатите имаат слично ниво на практично знаење, односно дека при вработување многу поголема предност е практичното знаење и искуството, со што младите луѓе имаат потреба од компаниите да им дадат шанса за стекнување на практично искуство. Од друга страна, оние учесници кои веќе се вработени изјавија дека на нивното работно место има можности за пракса кои до сега никој ги нема искористено, како и тоа дека сега работодавците се далеку по отворени за примање на практиканти во нивните фирми.

Дел од учесниците изјавија дека многу поважно е колку некој има амбиции отколку степенот на завршено образование, и дека доколку некој може сам да стекне знаење за одредена професија нема потреба од факултет.

5. Кои се вашите најважни цели во живот?

Како најважни цели групата ги издвои, собирање на различни искуства, имање добар квалитет на живот, постигнување на посперитет, помагање да се промени општеството, итн.

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

Групата ги издвои следните квалитети:

-Амбиција

-Желба за учење

- Комјутерско знаење

-Тимска компетенција, способност за приспособување на сите околу тебе, комуникација, справување со конфликти

-Љубов кон тоа што сака да го работи

- Желба за напредување

- Стручни компетенции поврзани со работното место

- Самодоверба

Според нив, колку некој работодавач бара искуство е релативно. На пример старт -апите не бараат искуство со што и понуваат пониска плата. Додека во компанија од средна големина поважно би им било искутвото, со цел да може да ги обучува и помладите/ помалку искусните во компанијата. Дополнително, колку искуство бараат работодавците зависи и од самата позиција, на пример за повисока и/или поодговорна позиција бараат повеќе искуство.

Дополнително, испитаниците сметаат дека меките вештини се едни од најважните задобивање и задржување на работна место. Дополнително тие, изјавуваа дека немаат учено за истите во формално образование, туку се градат индиректно преку задачи за тимско работење. Дел од нив имаат посетувано обуки за меки вештини преку невладини организации и Еразмус проекти, за што изјвуваат дека им помогнало побрзо да ги совладат побрзо.

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?

И овој пат продолжува истиот тренд од 2022 година, со што сите испитаници и во двете фокус групи без двоумење одговорија дека сакаат да работат во приватен сектор. Тие изјавија дека работење во приватниот сектор повеќе ги привлекува поради имање на повеќе слобода, помал притисок и влијание и можности за креативно изразување, како и повисок степен на транспарентност. Тие, дополнително изјавуваат дека работењето во јавен сектор е одбивно за нив поради нестабилност на институциите, вработување преку конекции, и не етичко постапување на истите.

Голем дел од нив се заинтересирани за самовработување, поради помал притисок и влијание од други, и можност сами да одлучуваат за себе. Дополнително, ги привлекува можноста за флексибилност во работното време, додека се свесни дека старт-апите бараат многу подолги работни часови отколку вработувањето во друга фирма/институција/организација.

Како најголем проблем кој беше изразен и во двете фокус групи, беше тоа што испитаниците изјавија дека често се случувало да се објави оглас за една работна позиција, додека по вработување да им бидат зададени работни задачи од сосема различна работна позиција, или пак да бидат приморени да работат далеку повеќе часови од договореното за иста плата, да се менуваат условите како додадени работни викенди и теренска работа, додека често е искуството и постепено наметнување на голем број на нови работи задачи без компензација за истото. Обидите да се покрене разговор за вие проблеми пред работодавците, биле игнорирани или пак неуспешни поради тоа што учесниците не биле сфатени сериозно заради нивната возраст.

8. Од каде најчесто добивате финансии во моментов?

Делот од групата кои моментално се ученици и невработени студенти добиваат финансии од нивните родители, додека оние кои се вработени стдуенти или во редовен работен однос сами се финансираат. Овој одговор се повторува од фокус групата од 2022 година.

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

Учесниците кои работат во угоститество изјавија дека ја пронашле работата преку директно посетување на угостителски објекти и прашување за работа. За разлика од тоа, оние млади кои се во редовен работен однос изјавија дека се вработиле преку пријавување на огласи преку LinkedIn. Дел од учесниците изјавија дека самиот факултет каде се/биле студенти ги споил со компании за реалиирање на пракса, каде по завршување на истата се вработиле во истата компанија.

Дополнителни начини за барање на работа беа спомнати распрашуање на пријатели/познаници за информации, користење на социјални мрежи (Фејсбук, Инстаграм) и веб страни специјализирани за огласи, како и посетување на саеми за вработување. Сепак, изјавуваат дека вработувањата во Струмички микро регион, најчесто се случуваат преку конекции, додека пак учениците од групата изјавија дека е добро доколку родител присуствува на самото интервју, бидејки неговото присуство прави голема разлика и помала е можноста младите да бидат излажани.

Искуството на учесниците на овие фокус групи е дека е потребно 4-6 месеци за пронаоѓање на прва работна позиција, додека е поесно да се најде друга работна позиција додека се вработени.Ова покажува дека, за разлика од учесниците на фокус групата од 2022 година , кои за барање на работа во главно ги користата социјалните медиуми и веб страни, како и добивање на понуди од познаници и семејни бизниси, младите во денешно време користат повеќе начини на барање на работа.

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

Дел од учесниците изјавија дека претходно имаат одбиено понуда за работа, додека причините за истото беа различни. Една споделена причина беше дека дознале дека се работи за токсична работна средина, друг сподели дека однесувањето на интервјуерот не било во ред и понижувачко, додека најчестата причина беше премногу ниска понудена плата.

За разлика од ова, одговорите од фокус групата во 2022 година, се повеќе хетерогени, со што како причина биле издвоени ренапорна работа, предолги работни часови, несоодветна локација.

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

Повеќето учесници ова време го користат продуктивно. Тие изјавија дека го надоградуваат своето професионално знаење преку присуствување на обуки и курсеви, како и самоиницијативно преку YouTube, додека дел од нив изјвија дека моментално не бараат работа.

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

Во врска со ова прашање групата беше поделена. Додека дел од нив не би се преселиле, друг дел би се преселиле надвор од државата за студирање, додека други би се преселиле од државата целосно. За целосно исселување како главна причина беше дадена можноста за подобар живот. За разлика од тоа, имаше и испитаници кои порано биле одлучни да се исселат, нивното мислење се сменило по вработување во Струмица. За разлика од ова, кај фокус групата реализирана во 2022 година многу поголема тема на разговор била желбата за преселување од урална во урбана средина, како и преселба во гласниот град, со цел пободри можности за вработување.

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

Поради тоа што голем дел од учесниците се заинтересирани за самовработување, тие изјавија најголема желба за обуки за претприемништво, особено за изготвување на бизнис планови. Дополнително, тие се заинтересирани за обука за финансии, вештачка нтелигенција, меки вештини, кариерно советување, итн. Дел од учесниците кои се ученици во средно образование изјавија дека училиштето не ги припрема со знаења за барање и добивање на работа, како што е пишување на професионална биографија, мотивационо писмо, припрема за интервју, итн. Допол нително тие изјавија дека имало организирано неколку работилници за кариерно насочување во младинскиот центар, при што на ограничен број на ученици им било дозволено да ги посетат. Според оние кои ги посетиле, работилниците биле реализирани во форма на дискусија и имале делумен успех.

Ова јасно покажува дека кариерното насочување е потребно да биде пристапно за сите учесници и да биде реализирано во форма која е интересна за ученици од средно училиште. Дел од учесниците изјавија дека имаат добиено кариерно советување и припрема за вработување преку проекти на невладини организации и Еразмус проекти.

14. Колку сте запознаени со работата на Агенција за вработување на РСМ, како и други организации кои нудат поддршка при вработување?

Најмногу се запознаени за мерката за поддршка при самовработување, како и мерката преку која приватните фирми добиваа финансиска поддршка при вработување и извршување на

практикантска работа од страна на млади лица. За разлика од тоа, не се запознаени со разните обуки кои АВРСМ ги нуди, ниту пак за мерката "Гаранција за млади " која 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. Учесниците изразија мислење дека не се доволно информирани за работата на агенцијата и дека е потребно континуирано информирање на АВРСМ кон младите за можности преку канали кои младите ги употребуваат (социјалните мрежи или младински организации) наспроти информирање преку флаери/постери. Учесниците изјавија дека не се запознаени со други проекти/можности преку невладини организации за поддршка при вработување.

15. Кое е Вашето мислење за влијанието на вештачката интелигенција на пазарот на труд?

Дел од испитаниците веруваат дека вештачката интелигенција може да ги надогради работниците, не да ги замени, и таа никогаш нема да може да го замени човечкиот елемент на емоции, чувства, особено во креативните сфери. Дополнително дека самата вештачка интелигенција е само како неутрална алатка и од самиот корисник зависи како ќе ја употреби. Сите учесници се сложуваат дека вештачката интелигенција ќе го промени пазарот на труд, со што некои од професиите ќе ги измени или пак целосно ќе ги замени, како на пример програмерите, но дека потребата од човечка свест и креативност ќе остане и понатаму.

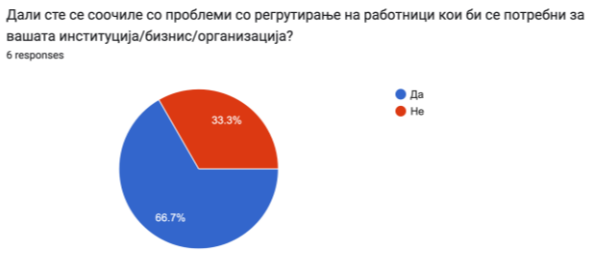
Резултати од анкети со работодавачи

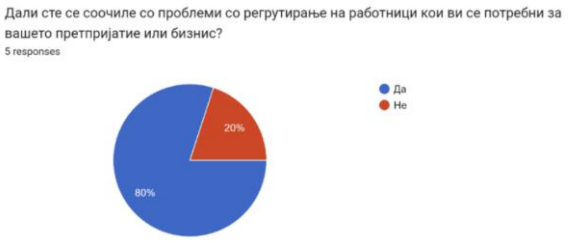
За споредба со потребите на пазарот на трудот и утврдување на побарувачката за работна сила во компаниите во анализираните општини, беше спроведен прашалник, на кој во 2026 година, одговорија 6 работодавачи, додека во 2022 година, имаат одговорено 5 работодавачи. Иако бројот на одговори не е доволен за изведување на генерален заклучок, сеак одговорите ќе бидат разгледани како индикативен приказ на потребите и ставовите на работодавачите во Струмичкиот регион.

Во истажувањето беа опфатени фирми или организации, кои имаат искуство со вработување.

Во 2026 година, 66% од работодавците изјавија дека се соочиле со проблеми при регрутирање на работници, додека за 2022 година, тој процент е 80%.

Резултати 2026 година **Резултати 2022 година**



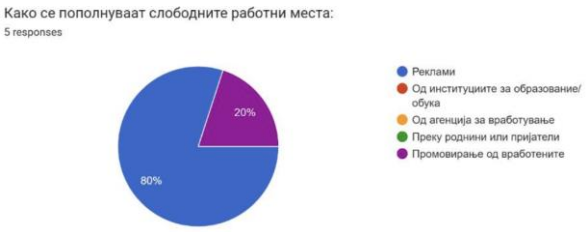


Во 2026 година, испитаниците покрај реклами, вработуваат и преку пријатели и институции за образование/обука.

Резултати 2026 година



Резултати 2022 година



Во 2026 година, 5 од 6 работодаватели одговориле дека во главно вработените имаат завршено високо образование.



5 од 6 работодавци, исто така имаат вработено млади луѓе на возраст од 18-29 години.



Мнозинството на работодавци, имаат користено мерки за вработување на млади во мала или умерена мера.



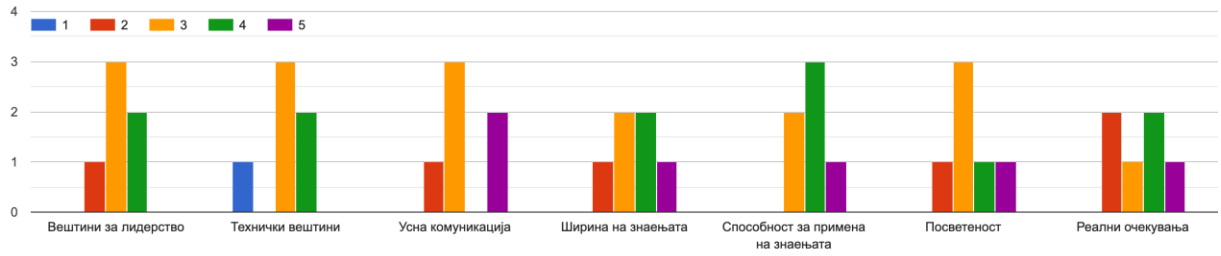
За разлики од испитаниците млади луѓе кои ја издвоија амбицијата како најважна при наоѓање на работа, само 2 од 6 испитаници- работодавци ја сметаат за една од 3те најважни карактеристики кои ги бараат кај кандидатот, додека 5 од 6 работодавци го изграле работното искуство.



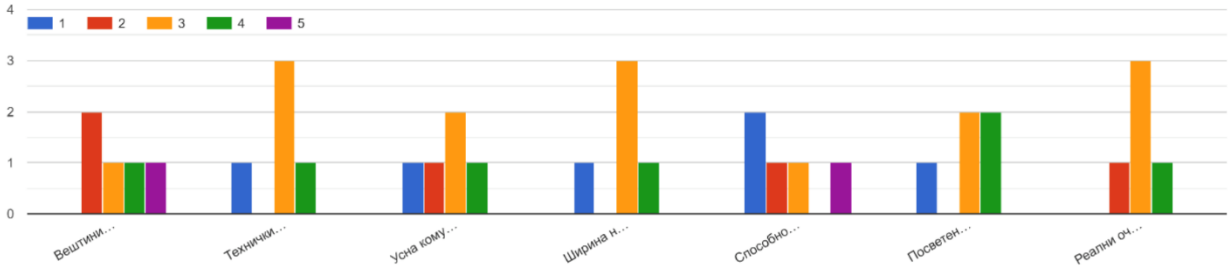
Работодавците беа прашани и да ги оценат неколку вештини на младите кандидати според нивно искуство. Во 2026 година ,како најслаби вештини ги проценуваат техничките вештини, усната комуникација, како и посветеноста. Според резултатите од 2022 година, тие исто така изјавиле дека младите кандидати имаат голем недостаток на технички вештини, говорна комуникација, додека тогаш како најголема слабост кај младите било изјавено немањето на способност за примена на знаењето научено од училиштето во работната средина.

Резултати 2026 година

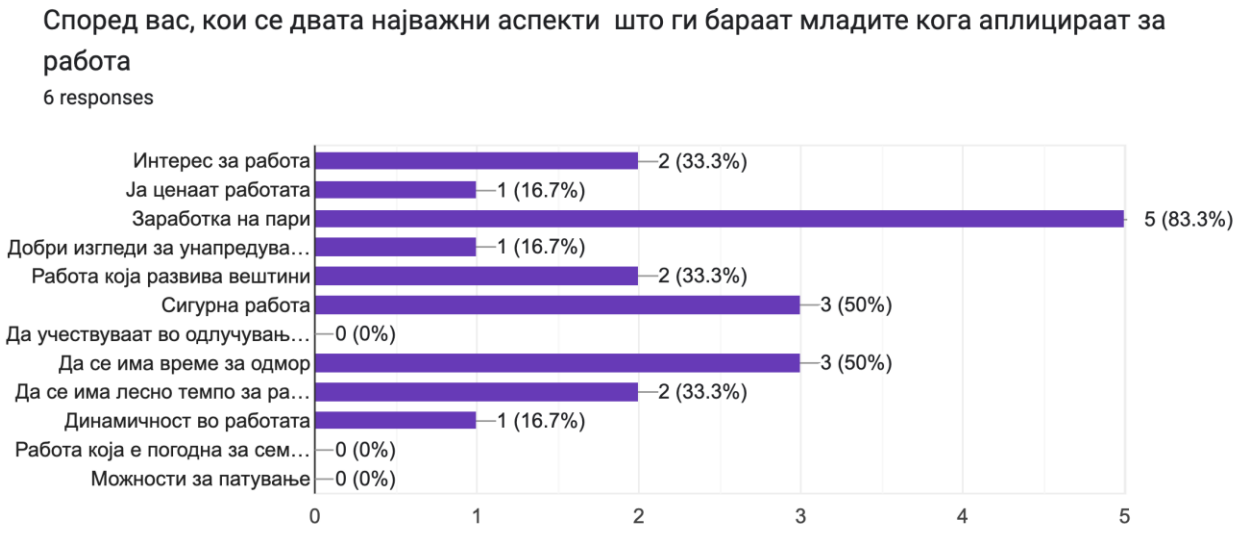
Врз основа на вашето искуство со интервјуирање на млади кандидати, оценето го нивното ниво на општата способност на кандидатите за работа во следните вештини на скала од 1 до 5, каде 1 - одлично, 5 е многу слабо.



Резултати 2022 година



Во истражувањето во 2026 година, дополнително беа прашани работодавците да го споделат нивното мислење за тоа кои се најважните аспекти кои ги бараат младите кандидати кога аплицираат за работна позиција. Резултатите јасно покажуваат дека според нив, најважно на младите кандидати е финансискиот аспект на работното место. Дополнително како важни ги издвојуваат сигурноста на работата и да се има време за одмор.



Испитаниците- работодавци беа прашани и дали според нив денес е полесно да се најдат кандидати за вработување од пред 5 години, со што 3 одговорија дека е полесно, 2 дека е потешко, додека 1 одговори дека е иско како пред 5 години.



Кога беа прашани за дополнително елаборирање на нивниот одговор, беа добиени следните искази:

Оние кои изјавија дека е полесно:

-*"Затоа што во денешно време и повеќе млади сакат да се вработат поради тоа што им се потребни финансии и да си го искористат нивното слободно време."*

-*" Повеќе дипломиран кадар од потребните струки (јазични факултети)"*

-*" Постојат повеќе алатки за оглас за вработување и разгледување на кандидати."*

Оние кои изјавија дека е исто:

- *"Вработувањето отсекогаш било тешко поради специфичноста на секторот."*

Оние кои изјавија дека е потешко:

-*"Затоа што повеќето млади не се заинтересирани за да научат занает и вештина, не прифакаат физичка работа, сакаат лесно темпо, помалку работа повеќе пари...сепак има многу разлика и од секторот."*

Дополнително, беа прашани дали според нив вработувањето за 5 години ќе биде потешко, полесно или исто како денес, на што 4 од 6 работодавци очекуваат дека ќе биде потешко, додека 2 мислат дека ќе биде полесно вработувањето во иднина.

Оние кои изјавија дека е полесно:

- *"Што е можно по рано,тоа подобро за да може да стекнат работна навика."*

-*" Се повеќе ќе се развива пазарот на таленти, па очекувам да се појават напредни алатки за пребарување и мечирање со луѓе."*

Оние кои изјавија дека е исто:

Оние кои изјавија дека е потешко:

-*" Зборувајќи за нашиот сектор занаетчиство, голем дел од младите не покажуваат интерес за совладување на занает. Почесто го избираат полесниот или административниот пат, додека практичните занимања се помалку атрактивни. Дополнително, со дигитализацијата се отвориј нови можности и професии, па многу млади се насочуваат кон современи трендови и новитети."*

-*" Поради исселување на младите и поради намалена заинтересираност за секторот."*

- *"Поради тенденцијата на младите за избор на други струки од дигиталната сфера и ит секторот"*

Како завршно прашање, испитаниците работодавци беа прашани
што, според нив, треба да се направи/постигне, за да има поголемо вработување на млади лица.

"Повеќе да се објавуваат на социјални мрежи и реклами за вработување на млади."

"Потребно е да се вложи повеќе во практична обука, менторство и промоција на занаетите како стабилна и перспективна кариера. Исто така, важно е да им се даде можност на младите да стекнат реално работно искуство уште за време на образованието."

"Поголемо инкорпорирање на пракса во високото образование."

"Подобрување на општата економска состојба"

-" Потребно е подобро запознавање со реалните барања на пазарот на труд и можностите за работа, уште пред да се почне со посериозно формално образование, за да се изедначи што бара пазарот, а што знаат младите. Исто така фирмите треба да се поотворени за вработување на млади лица."

Заклучок:

Анализата на анкетите со млади лица покажува дека и покрај одредени поместувања во однос на 2022 година, состојбата на младите на пазарот на труд во 2026 година останува структурно предизвикувачка. Сè уште е присутно високо ниво на неактивност, при што значителен дел од младите не бараат активно работа и се финансиски зависни од семејството. Во споредба со 2022 година, забележливо е поместување кон користење на дигитални и неформални канали за вработување, како и намалена доверба во институционалните механизми, особено во Агенцијата за вработување.

Во однос на преференциите за вработување, се забележува јасен и засилен тренд кон приватниот сектор. Додека во 2022 година изборите биле порамномерно распределени, во 2026 година доминира интересот за работа во приватни компании, што се потврдува и преку фокус групите. Оваа промена е проследена со изразена недоверба кон јавниот сектор, кој младите го перцепираат како нетранспарентен и зависен од неформални механизми на вработување.

Значајна промена се забележува и во мотивацијата за работа. Додека во 2022 година финансиската мотивација и стекнувањето искуство биле речиси изедначени, во 2026 година доминира стремежот кон градење кариера и стекнување практично искуство. Овој тренд укажува на постепено преместување кон подолгорочна и поодржлива перспектива за вработување кај младите.

И покрај тоа што образованието и понатаму се смета за важен фактор, и анкетите и фокус групите укажуваат на растечка свест дека практичните вештини и работното искуство имаат поголема тежина при вработување. Во споредба со 2022 година, овој став е поизразен и

појасно артикулиран, што укажува на продлабочување на јазот помеѓу формалното образование и реалните потреби на пазарот на труд.

Понатаму, се забележува континуиран, но засилен интерес за претприемништво. Во 2026 година значителен дел од младите изразуваат желба за започнување сопствен бизнис, а ова е поддржано и со зголемен интерес за обуки поврзани со претприемништво и бизнис планирање. Овој тренд претставува потенцијал за развој, но истовремено укажува и на потребата од системска поддршка.

Во однос на пречките при вработување, се забележува промена во перцепцијата. Додека во 2022 година доминирал недостатокот на работно искуство, во 2026 година младите почесто го истакнуваат нивното младо доба, ограничените можности и неусогласеноста помеѓу образованието и пазарот на труд како главни бариери. Ова укажува на поместување од индивидуални кон структурни проблеми.

Фокус групите дополнително ја нагласуваат потребата од практична обука, кариерно советување и подобра подготовка за пазарот на труд. Иако овие предизвици биле присутни и во 2022 година, во 2026 тие се понагласени и подетално препознаени од младите. Особено се истакнува недоволната достапност и ефективност на кариерното советување, како и слабата информираност за постојните мерки за вработување, вклучително и „Гаранција за млади“.

Од аспект на работодавачите, резултатите покажуваат дека и покрај мало подобрување во однос на 2022 година, предизвиците при регрутација остануваат значајни. Работодавачите сè уште се соочуваат со недостаток на соодветен кадар, при што како најважен критериум го издвојуваат работното искуство. Во 2026 година, тие појасно ги идентификуваат слабостите кај младите, особено во делот на техничките и комуникациските вештини, како и примената на знаењето во пракса.

Дополнително, се забележува јаз во перцепциите помеѓу младите и работодавачите. Додека младите се повеќе се ориентираат кон развој и искуство, работодавачите сметаат дека примарниот мотив на младите е финансискиот аспект. Овој јаз е дополнително продлабочен со различните очекувања во однос на работните услови, ангажманот и типот на работа.

Во однос на идните трендови, работодавачите изразуваат загриженост дека ќе стане потешко да се најдат соодветни кандидати, особено поради иселувањето на младите и намалениот интерес за одредени сектори, како што се занаетчиските и производствените занимања. Сепак, загриженоста на работодавачите за регрутирање на нова работна сила се разликува согласно нивната дејност.

Конечно, анализата укажува дека мобилноста на младите се намалува во однос на 2022 година, при што значителен дел не се подготвени да се преселат за работа. Истовремено,

расте свеста за глобалните трендови, вклучително и влијанието на вештачката интелигенција, што укажува на потреба од адаптација на вештините и образовните политики.

Препораки:

Препораки за млади:

1. **Активно стекнување практично искуство**
   Младите лица да бидат проактивни во барање на практикантства, волонтирање и студентска работа уште за време на образованието, со цел да стекнат релевантно работно искуство кое е клучно барање од работодавачите.

2. **Континуиран развој на вештини**
   Младите да инвестираат во развој на технички и меки вештини, особено комуникација, тимска работа, дигитални вештини и адаптибилност, преку формално и неформално образование.

3. **Користење на дигитални алатки за вработување**
   Младите активно да користат онлајн платформи, социјални мрежи и професионални мрежи за барање работа, градење професионален профил и поврзување со работодавачи.

4. **Зголемување на информираноста за можности**
   Младите да се информираат за постојните мерки за вработување, обуки и програми за поддршка, особено за оние наменети за НЕЕТ категории.

5. **Развивање претприемачки иницијативи**
   Младите да ги истражуваат можностите за самовработување и започнување сопствен бизнис, преку учество во обуки, стартап програми и менторски иницијативи.

Препораки за бизнис сектор:

1. **Обезбедување практична обука и менторство**
   Компаниите активно да креираат програми за практикантство, стажирање и менторство, со цел младите да стекнат реално работно искуство и да се подготват за пазарот на труд.
2. **Соработка со образовни институции**
   Компаниите да воспостават партнерства со средни училишта и универзитети за

усогласување на наставните програми со реалните потреби на пазарот и обезбедување практична настава.

3. **Инвестирање во развој на вештини кај младите**
   Работодавачите да организираат обуки и интерни програми за развој на технички и меки вештини кај младите вработени.
4. **Подобрување на работните услови**
   Компаниите да обезбедат транспарентни, фер и стабилни работни услови, со јасни работни задачи, соодветна компензација и почитување на работничките права.
5. **Отвореност кон вработување млади без искуство**
   Работодавачите да бидат пофлексибилни и да даваат шанса на млади без работно искуство, преку воведување на почетни позиции и програми за обука.

Препораки за владин и јавен сектор:

1. **Развој на дуално образование и практична настава**
   Министерството за образование и образовните институции да воведат и прошират модели на дуално образование и задолжителна практична работа како дел од сите наставни програми.
2. **Воведување системско кариерно советување**
   Образовните институции да обезбедат достапно, континуирано и практично ориентирано кариерно советување за сите ученици и студенти.
3. **Подобрување на промоцијата на мерките за вработување**
   Агенцијата за вработување и надлежните институции да ја подобрат комуникацијата и информирањето за мерките за вработување, користејќи дигитални канали и социјални мрежи. Како и директно да ги информираат фирмите за мерките за вработување на млади и бенефитите од истите.
4. **Поддршка за претприемништво и стартапи**
   Владините институции да обезбедат финансиска и нефинансиска поддршка за млади претприемачи преку грантови, обуки и менторски програми.
5. **Унапредување на дигитални и идни вештини**
   Министерството за образование да интегрира дигитални вештини, вештачка интелигенција и нови технологии во наставните програми, кои би помогнале младите да станат поконкурентни на пазарот на труд.
6. **Подобрување на регулативата и заштитата на работниците**
   Надлежните институции да ги зајакнат механизмите за контрола и заштита на работничките права, особено за млади лица.

Препораки за невладин сектор и локална заедница:

1. **Организирање обуки за вештини и вработливост**
   Невладините организации да продолжат и прошират со обуки за меки и технички вештини, кариерно советување и подготовка за вработување.
2. **Промоција на можности за млади**
   Граѓанскиот сектор да спроведува кампањи за информирање на младите за можности за вработување, обуки и претприемништво.
3. **Поддршка на претприемништво на локално ниво**
   Локалните организации да креираат програми за поддршка на млади претприемачи преку менторство, вмрежување и пристап до ресурси.
4. **Јакнење на партнерства**
   Невладиниот сектор да развива партнерства со институции и бизнис секторот за креирање заеднички програми за вработување и развој на вештини. Дополнително да развиваат партнерстна со невладини организации во стански држани каде младите би имале можности за пракса.
5. **Развој на младински центри и услуги**
   Општините и граѓанските организации да обезбедат пристапни младински центри и континуирани услуги за кариерен развој, учење и информирање.

Користена литература:

- Меѓународна организација на трудот. (2019). *Национална програма на достоинствена работа 2019–2022*.(https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_676249.pdf)

- Меѓународна организација на трудот. (2023). *Национална програма на достоинствена работа 2023–2025*. (https://share.google/SQu0ABx5A7Nr722Zl)

- Фондација за демократија на Вестминстер. (2023). *Социо-политичко учество на младите во Северна Македонија: студија*.

(https://www.wfd.org/sites/default/files/2024-08/Socio%20political%20participation%20of%20youth%202023%20MK.pdf)

- Министерство за социјална политика, демографија и млади. (2023). *Национална стратегија за млади 2023–2027*.(https://cms.mtsp.gov.mk/content/pdf/2025/nacionalna_strategija_mladi_23_27.pdf)

- Агенција за вработување на Република Северна Македонија. (2026). *Преглед на невработени лица според возрасна структура со состојба на 28.02.2026 година*.(https://av.gov.mk/content/Statisticki%20podatoci/%D0%A4%D0%B5%D0%B2%D1%80%D1%83%D0%B0%D1%80%D0%B8%202026/P2_vozrast022026.pdf)

- Центар за развој на Југоисточниот плански регион. (2021). *Програма за развој на Југоисточниот плански регион 2021–2026*. (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)

- Државен завод за статистика (2026) *Активно население, четврто тромесечие 2025 (https://www.stat.mk/mk/stat/%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%B8-%D1%83%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B8-%D0%B7%D0%B0-%D0%B6%D0%B8%D0%B2%D0%B5%D0%B5%D1%9A%D0%B5/pazar-na-trudot/aktivno-naselenie/%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE-%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D1%87%D0%B5%D1%82%D0%B2%D1%80%D1%82%D0%BE-%D1%82%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D1%81%D0%B5%D1%87%D1%98%D0%B5-2025-%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%B0/)*

- Државен завод за статистика (2026) - *Активно население, 2025 година (https://www.stat.mk/mk/stat/%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%B8-%D1%83%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B8-%D0%B7%D0%B0-%D0%B6%D0%B8%D0%B2%D0%B5%D0%B5%D1%9A%D0%B5/pazar-na-trudot/aktivno-naselenie/aktivno-naselenie-2025-godina/)*

- Центар за истражување и анализи НОВУС (2022) - *Младите на пазарот на труд со акцент на младите од категоријата NEET и млади со помалку можности од Струмичкиот микро регион* (*https://associationnovus.org/wp-content/uploads/2025/07/%D0%90%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%B0-%D0%BD%D0%B0-%D0%BF%D0%BE%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%B1%D0%B8%D1%82%D0%B5-%D0%BD%D0%B0-%D0%BC%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%B8%D1%82%D0%B5-%D0%A1%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BC%D0%B8%D1%87%D0%BA%D0%B8%D0%BE%D1%82-%D0%BC%D0%B8%D0%BA%D1%80%D0%BE-%D1%80%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D0%BE%D0%BD-2022.pdf*)

- Центар за истражување и анализи НОВУС (2022) - *Извештај од мапирање на НЕЕТ КАТЕГОРИИ во Струмичкиот микро регион* (*https://associationnovus.org/wp-content/uploads/2025/07/%D0%98%D0%B7%D0%B2%D0%B5%D1%88%D1%82%D0%B0%D1%98-%D0%BE%D0%B4-%D0%BC%D0%B0%D0%BF%D0%B8%D1%80%D0%B0%D1%9A%D0%B5-%D0%BD%D0%B0-%D0%9D%D0%95%D0%95%D0%A2-%D0%BA%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%98%D0%B0-%D0%BD%D0%B0-%D0%BC%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%B8-%D0%B2%D0%BE-%D0%A1%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BC%D0%B8%D1%87%D0%BA%D0%B8%D0%BE%D1%82-%D0%BC%D0%B8%D0%BA%D1%80%D0%BE%D1%80%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D0%BE%D0%BD.pdf*)