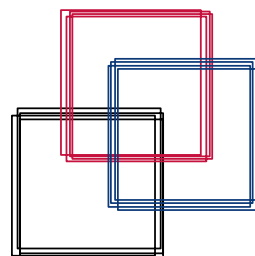


Премин на младите жени и мажи на пазарот на трудот во поранешна југословенска Република Македонија

Сара Елдер, Благица Новковска
и Виолета Крстева

Јуни 2013 г.



Работа за младите, публикација број 1 во серијата

Премин на младите жени и мажи на пазарот на трудот во поранешна југословенска Република Македонија

Сара Елдер, Благица Новковска и Виолета Крстева

**Меѓународна канцеларија на трудот
Женева**

Јули 2013 г.

Copyright © International Labour Organization 2013
Првпат објавена во 2013 г.

Изданијата на Меѓународната канцеларија на трудот се заштитени со авторски права во согласност со Протокол 2 од Универзалната конвенција за авторски права. Сепак, кратки извадоци од нив може да се преземаат без овластување, под услов да се наведе изворот на текстот. За правата за репродукција или превод, се доставува барање до Publications Bureau (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland или по е-пошта: pubdroit@ilo.org. Меѓународната канцеларија на трудот ги очекува таквите барања.

Библиотеките, институциите и другите корисници пријавени кај организациите за права за репродукција може да направат копии во согласност со лиценците што им биле издадени за таа цел. Посетете ја страницата www.iftto.org за да дознаете која е организацијата со права за репродуцирање во вашата земја..

Каталогизација на MOT во податоците за публикацијата

Елдер, Сара; Новковска, Благоица; Крстева, Виолета

Премин на младите жени и мажи на пазарот на трудот во поранешна југословенска Република Македонија / Сара Елдер, Благоица Новковска, Виолета Крстева; Меѓународна канцеларија на трудот - Женева: MOT, 2013

Серија публикации, Работа за млади; бр.1

Меѓународна канцеларија на трудот

вработување на младите / невработеност кај младите / премин од образование кон работа / млади / работници / работнички / млад работник / барање работа / прибирање податоци / анкета / методологија / Македонија, Поранешна Југословенска Република

13.01.3

Дизајн на корицата: Creative Cow

Ознаките вклучени во изданијата на MOT, коишто се во согласност со практиката на Обединетите нации и презентацијата на материјалот содржан во нив не упатуваат на каков било став на Меѓународната канцеларија на трудот во поглед на правниот статус на која било земја, област или територија или на нејзините власти или во поглед на нејзините граници.

Одговорноста за изнесените ставови во потпишаните статии, студии и други делови ја снесат единствено нивните автори и изданието не вклучува одобрување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот за изнесените мислења.

Упатувањата на називите на фирмите и комерцијалните производи и процеси не вклучуваат одобрување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот и секое неспоменување на одредена фирма, комерцијален производ или процес не е знак на неодобрување.

Изданијата на MOT може да се добијат во поголемите книжарници или во локалните канцеларии на MOT во многу земји или директно од ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Каталогите или списоците со нови изданија се бесплатни и може да се нарачаат од горенаведената адреса или преку е-пошта: pubvente@ilo.org. Посетете ја нашата веб-локација: www.ilo.org/publns

Печати Меѓународната канцеларија на трудот, Женева, Швајцарија

Предговор

Младоста е клучен период од животот кога младите луѓе почнуваат со реализација на своите желби, стекнуваат економска независност и си го наоѓаат местото во општеството. Глобалната криза со работните места ја зголеми ранливоста на младите во поглед на: i) поголема невработеност, ii) послаб квалитет на работните места за оние што ќе најдат вработување, iii) поголема нееднаквост на пазарот на трудот меѓу различни групи на млади луѓе, iv) подолг и понесигурен премин од образование на работа и v) поголема оддалеченост од пазарот на трудот.

Во јуни 2012 г., Меѓународната конференција на трудот при МОТ донесе одлука за преземање итни мерки во насока на решавање на големата криза со вработувањето на младите преку повеќефазен пристап насочен кон развој што овозможува вработување и отворање пристojни работни места. Резолуцијата „Криза во вработувањето на младите: повик на акција“ вклучува група заклучоци што сочинуваат план за изготвување национални стратегии за вработување на младите.¹ Повикува на поголема кохерентност на политиките и активностите за вработување на младите во мултилатералниот систем. Едновременно, Генералниот секретар на ОН истакна дека младите се еден од петте генерациjsки императиви што треба да се решат преку мобилизација на сите човечки, финансиски и политички ресурси што се на располагање на Обединетите нации. Како дел од оваа агенда, Организацијата на Обединетите нации разви акциски план за млади во рамки на системот, при што вработувањето на младите е еден од главните приоритети, во насока на зајакнување на програмите за млади во рамки на системот на ОН.

МОТ ги поддржува владите и социјалните партнери во креирањето и спроведувањето на интегрирани политики за вработување како одговор на проблемите. Како дел од оваа работа, МОТ се залага за зајакнување на капацитетот на институциите на национално и локално ниво заради спроведување анализи засновани на докази, како основа за социјалниот дијалог и процесот на креирање политики. Со цел да им се помогне на земјите-членки во градењето база на знаење за вработувањето на младите што ќе помогне во креирање подобри политики, врз основа на подобри информации, МОТ создаде методологија наречена „анкета за преминувањето од училиште кон работа“ (АПУР). Тековниот извештај е производ на партнерството меѓу МОТ и фондацијата MasterCard. Проектот работа за младите ни овозможува да соработуваме со статистичките партнери во 28 земји во развој за да ја спроведеме АПУР и да им помогнеме на владите и социјалните партнери во вградувањето на податоците во ефективна политика.

¹Целосниот текст на резолуцијата од 2012 година “The youth employment crisis: A call for action” може да се најде на веб-страницата на МОТ:
http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/texts-adopted/WCMS_185950/lang--en/index.htm.

Не е лесно да се биде млад човек на пазарот на трудот денес. Се надеваме дека меѓународната заедница, предводена од системот на ОН, со заложба на владите, синдикатите, организациите на работодавачи и преку активно учество на донаторите, како што е фондацијата MasterCard, може да обезбеди ефективна помош што е потребна да им се помогне на младите жени и мажи да имаат добар почеток во светот на работата. Ако правилно го реализираме ова, тогаш ќе имаме позитивно влијание на професионалниот и личниот успех на младите во идните животни фази.

Азита Берар Авад
Директор, в.д.
Сектор за политики за вработување

Кристина Михеш
Одговорен службеник
Технички тим за поддршка на
пристојната работа
и Канцеларија за Централна и Источна
Европа

Содржина

	<i>Страница</i>
Предговор	iii
Благодарност	ix
1. Вовед и главни наоди.....	1
1.1 Преглед	1
1.2 Структура на извештајот.....	2
1.3 Главни наоди	2
2. Преглед на пазарот на трудот и методологија на анкетање.....	6
2.1 Социјално-економски контекст	6
2.2 Младите во националната работна сила	8
2.3 Цели на анкетата и методологија	9
3. Карактеристики на младите во анкетата на примерок	11
3.1 Поединечни карактеристики на младите.....	11
3.2 Карактеристики на домаќинството на младите и миграција на младите	13
3.3 Желби и животни цели	14
3.4 Стекнато образование.....	15
3.5 Невработеност.....	17
3.6 Млади надвор од работната сила (неактивни млади).....	22
3.7 Карактеристики на вработените млади.....	23
3.7.1 Вработување со плата	26
3.7.2 Самовработување	26
3.7.3 Работно време	27
3.7.4 Други показатели за квалитет на работното место	28
3.7.5 Сигурност и задоволство	32
3.7.6 Барање работа	34
4. Фази на премин	35
4.1 Концепти и дефиниции	35
4.2 Фази на премин	37
4.2.1 Млади кои не го започнале преминот	37
4.2.2 Млади во процес на премин	38
4.3 Карактеристики на завршен премин	39
4.4 Пат и времетраење на преминот.....	42
5. Рамка на политиката и препораки од политиката.....	46
5.1 Релевантна рамка на политиката.....	46
5.2 Препораки од политиката	47

Референци	53
Анекс I. Дефиниции на статистиките поврзани со пазарот на трудот	55
Анекс II. АПУР – Планирање на примерокот	57
Анекс III. Статистички табели	59

Табели

1. Население и клучни економски показатели	7
2. Работоспособно население (15-79), стапка на учество во работната сила, однос меѓу вработеноста и населението и стапка на невработеност, 2010 до 3Т 2012 г.	8
3. Стапка на учество во работната сила, однос меѓу вработеноста и населението и стапка на невработеност според возрастна група и пол, 3Т 2011 и 3Т 2012 г.	9
4. Распределба на младото население според возрастна група, географска локација, брачна состојба и степен на образование.....	11
5. Просечна големина на домаќинствата и број на браќа/сестри според место на живеење.....	14
6. Стекнато образование на младите според тековниот статус на активност	15
7. Распределба на младите NEET според урбана/рурална географија и пол.....	17
8. Невработеност кај младите, строга и отворена дефиниција, и обесхрабреност	21
9. Вработени млади според статусот на вработување и полот	24
10. Финансиски извори за самовработени млади (%).....	27
11. Главни групи на ISCO и степен на образование	30
12. Вработување според карактеристиките на образованието (%).....	31
13. Удел на прекумерно образовани и помалку образовани млади работници според главните категории на занимања (ISCO-08, %).....	32
14. Показатели за патот на премин за младите што преминале, според пол.....	44
A1. Преселување- дел од младите лица кои го напуштиле местото на живеење и се преселиле во сегашното живеалиште според причините и полот.....	59
A2. Примарна цел во животот на младите лица според нивната тековна економска активност	59
A3. Лица кои рано го напуштаат образованието, структура според пол.....	60
A4. Школска подготовка на мајката и таткото.....	60
A5. Невработени млади според должината на барање работа и според полот	61
A6. Невработени млади според видот на работата што ја бараат и според полот.....	61

A7. Невработени млади според просечниот месечен приход на домаќинството и според местото на живеење	62
A8. Невработени млади според главните пречки за наоѓање на работа	62
A9. Млади без работа, достапни за работа, но не бараат активно според причините за небарање работа	63
A10. Методи на барање работа на младите според економската активност	63
A11. Невработени млади кои одбиле работа која им била понудена според причините и полот.....	64
A12. Неактивно население според причините за некативност и според полот	65
A13. Неактивно младо население кое не посетува училиште, според користењето на времето и полот	65
A14. Неактивно население, кое не посетува училиште според главниот извор на финансии и полот.....	66
A15. Вработени млади лица според занимањето и полот	66
A16. Платени вработени според придобивките и правата што ги користат и според полот..	67
A17. Самовработени млади според причината за самовработеност и според местото на живеење.....	67
A18. Вработени млади според период на барање работа и видот на вработување	68
A19. Дистрибуција на младо население според степенот на премин и полот	68
A20. Млади кои сè уште не го започнале преминот според под-категиите и полот	68
A21. Млади „во преминување“ според поткатегија и според пол, место на живеење во урбана/рурална средина, ниво на приходи на домаќинството и ниво на завршено образование.....	69
A22. Степен на премин според ниво на образование, место на живеење во урбан и рурален дел и просечен месечен приход на домаќинството.....	69

Слики

1. Распределба на работоспособното население (15-79) според нивото на образование и пол, 3Т 2012 г.	7
2. Распределба на младото население според главната економска активност и според полот (%).....	12
3. Распределба на младото население според подетална анализа на економската активност (%)	13
4. Основни животни цели на младите испитаници според моменталниот статус на активност (%)	14
5. Причини за рано напуштање на училиштето според пол (%)	15

6.	Стектото образование на младите според степенот на образование на родителите (%)	16
7.	Стапки на невработеност на младите според степенот на образование (%)	18
8.	Распределба на занимањата што ги бараат невработените млади и распределба на занимањата на вработените млади лица (%)	19
9.	Невработеноста кај младите според просечниот месечен приход на семејството	20
10.	Невработени млади лица според главните пречки при наоѓање работа (%).....	20
11.	Обесхрабрани млади што не се студенти според главниот извор на финансиски ресурси (%)	23
12.	Распределба на вработеноста на младото население според сектор и пол (%).....	24
13.	Распределба на вработеноста на младите според сектор на 1-цифрено ниво и пол (%)	25
14.	Вработеноста кај младите според занимање (ISCO-08 главна група, %)	25
15.	Самовработени млади според најзначајниот предизвик (%)	27
16.	Распределба на вработените млади според реалното одработено време во текот на седмицата (%).....	28
17.	Показатели за мерење на квалитетот на вработувањето на младите (%)	29
18.	Вработени млади што би сакале да ја сменат работата според причина (%).....	33
19.	Млади со договор за привремено вработување според причина (%).....	33
20.	Вработени млади според користениот метод за барање работа за добивање на моменталното работно место (%).....	35
21.	Фази на премин според возрасна група, урбана/рурална географија, пол и ниво на образование (%).....	37
22.	Младите „во премин“ според приходот на домаќинствата, географска локација, ниво на завршено образование и поткатегија (%).....	38
23.	Распределба на групите на премин (преминати млади и млади во премин) според пол, урбана/рурална географија, ниво на приходи на домаќинството и ниво на образование (%).....	39
24.	Преминати млади според поткатегија и според пол, урбана/рурална географија, ниво на приходи во домаќинството и ниво на стекнато образование.....	40
25.	Распределба на младите што преминале според нивото на образование и пол (%).....	41
26.	Распределба на занимањата на младите што преминале и вкупно вработени млади лица (ISCO-08, %)	42
27.	Тек кон стабилно и/или задоволително вработување (категија на преминати) (%)...	43
28.	Класификација на времетраењето на преминот на младите што го завршиле преминот, според пол (%)	45

Благодарност

Во 2012 година Државниот завод за статистика ја спроведе Анкетата за преминувањето од училиште кон работа во поранешната југословенска Република Македонија, со поддршка на партнерството „Работа за младите“ на МОТ со фондацијата MasterCard. Генералниот директор на Државниот завод за статистика, д-р Благица Новковска, имајќи ја предвид важноста на резултатите од анкетата, се согласи да ја спроведе анкетата, иако не беше дел од редовната програма за статистички истражувања.

Авторите ја користат оваа можност да му заблагодарат на г. Емил Крстановски, Национален координатор на МОТ во Скопје, за неговата помош при организирањето на процесот на терен. Благодарност и до г. Ив Перардел и г-ѓа Јонца Гурбузер од тимот „Работа за младите“ на Програмата за вработување на младите на МОТ, за нивната техничка поддршка и вреден придонес во сите фази на анализата, како и на г-ѓа Сузан Дивалд од истиот тим за нејзината помош во истражувањето. Искрена благодарност и до г-ѓа Лаура Бруер, специјалист, Вештини за вработување на младите, Одделение на МОТ за вештини и вработливост, г-ѓа Наталија Попова, Виш специјалист за вработување, МОТ тим за поддршка на пристојна работа за Централна и Источна Европа, за корисните коментари на нацрт-верзијата, како и на г. Цани Росас, Координатор, Програма на МОТ за вработување на младите, за неговата постојана поддршка на проектот, „Работа за младите“.

Исто така, би сакале да се заблагодариме на службениците од Министерството за труд и социјална политика и Министерството за образование и наука за нивниот активен интерес за анкетата и наодите. На крај, МОТ сака да се заблагодари за поддршката од страна на фондацијата MasterCard што овозможи истражувањето да оди напред, во рамки на партнерството „Работа за младите“.

1. Вовед и главни наоди

1.1 Преглед

Невработеноста и недоволната вработеност на младите во поранешната југословенска Република Македонија претставуваат голем трошок за земјата од економски, политички и општествен аспект. Едно од две млади лица од работната сила на земјата е невработено. Високата стапка на невработеност кај младите – меѓу највисоките во светот – значи загуба на инвестиции во образованието и обуката, намалена даночна основа и повисоки социјални трошоци. Истовремено, долгорочната невработеност во почетните фази од животот има влијание врз изгледите за вработување низ целиот работен век на младите (МОТ, 2013а). Имајќи ги предвид тешкотиите со кои се соочуваат младите во земјава, сегашната генерација е под ризик да стане „генерација која долго ќе биде обележана од кризата“ (МОТ, 2012а). Понатаму, високото ниво на невработеност кај младите може да стане извор на социјална нестабилност.

Во земјата се посветува големо политичко внимание на вработувањето на младите. Во последните години Владата активно работи на развој на политики што би го унапредиле вработување на младите. Бидејќи има голем број предизвици, кои опфаќаат неколку димензии на политиките, мерките се насочени кон понудата и побарувачката и се едновременно превентивни и санирачки. Главните политики се изнесени во Националната стратегија за вработување 2011-2015 и соодветниот Национален акциски план за вработување, како и Националниот акциски план за вработување млади лица 2013-2015, насочени кон младите на 15-29 годишна возраст. Акцентот се става на образованието и обуката, отворањето работни места и претприемништвото, вклучување на младите на пазарот на трудот и институционалната реформа. Поглавје 5 од овој извештај содржи подетален преглед на политиката што има за цел да одговори на предизвиците со вработувањето на младите во земјата.

Со цел да се карактеризираат одредени предизвици на вработувањето на младите и да се поддржат креаторите на политиката при планирање на соодветни инструменти за поддршка на младите при премин кон вработување, МОТ изготви анкета за преминувањето од училиште кон работа (АПУР), анкета на домаќинства во кои има млади на возраст од 15 до 29 години. АПУР, која што се спроведе во 2012 година, а вториот циклус се планира за 2014 година, може да послужи како основна алатка за следење на влијанието на политиките и програмите наведени во Националниот акциски план за вработување на младите (НАП) и други национални инструменти. Овој извештај е наменет за креаторите на политики и социјалните партнери што се вклучени во спроведувањето на НАП и другите политики и програми поврзани со младите.

Показателите што се генерирани од анкетата и се предмет на анализа на овој извештај, имаат за цел да дадат многу подетална слика за младите на пазарот на трудот, отколку што е случај со стандардните анкети, вклучувајќи ја и анкетата на работната сила. Невработеноста меѓу младите е голема национална грижа, но исто така, важно е да се земе предвид и квалитетот на работата што се нуди на младото население. Дали работата ги обезбедува неопходната плата и сигурност што би им овозможило на младите македонски граѓани да бидат самодоволни во иднина? Акцентот на квалитетот на вработувањето во овој извештај треба да помогне во одговорот на ова прашање. Со извештајот се истакнува патот и времетраењето на преминот на младите од образование кон работа и се изнесуваат заклучоци за карактеристиките или искуствата што би придонеле кон полесен премин.

1.2 Структура на извештајот

Во поглавје 2 се изнесува контекстот на социо-економските состојби и пазарот на трудот во земјата и се дава вовед на целите и методологијата на процесот на анкетирање. Во поглавје 3 се претставени главните резултати од АПУР со детали за карактеристиките на младите и нивните резултати на пазарот на трудот. Во поглавје 4 се дава вовед на класификацијата на фазите на премин кон пазарот на трудот и се истражуваат карактеристиките што водат кон понапредни резултати на пазарот на трудот, особено во однос на добивањето стабилно вработување. Во поглавјето, исто така, се разгледува временскиот период што младите мажи и жени го поминуваат во преминување и ги следи различните искуства што тие ги имаат на пазарот на трудот. На крај, поглавје 5 подетално се осврнува на националната рамка за вработување на младите во земјата и ги претставува препораките од политиката што се изведени од анализата на анкетата. Низ текстот се означуваат импликациите врз политиките коишто се однесуваат на посебните наоди.

1.3 Главни наоди

Голем број млади лица не го користат целосно образовниот систем.

Најголем дел од младите во земјата имаат завршено средно образование (51,2 проценти од вкупниот број млади лица), *но сепак има 32,3 проценти од младите што завршиле со образование на основно ниво, а уште 2,2 проценти воопшто немаат образование.* 14,3 проценти од младите имаат завршено високо образование. Погolem е бројот на млади жени што завршиле високо образование, отколку што е на машките врсници. Од вкупното младо население со високо образование, 61,9 проценти се жени.

Само 24,1 проценти од младите со средно образование имаат родител со пониско образование, додека останатиот процент млади имаат исто (61,2 проценти) или повисоко (14,7 проценти) ниво на образование од нивните родители. Резултатите се дури и подобри на терцијарно ниво, каде 60,8 проценти од младите имаат повисоко ниво на образование од нивните родители. Меѓутоа, кај пониските нивоа на образование, *има одредени докази за регресија кај степенот на образование низ генерациите.* Сегашните млади без или со незавршено основно образование имаат полоши резултати од нивните родители (на образовен план) во речиси три четвртини од случаите (73,8 проценти). Младите што имаат основно образование имаат пообразовани родители во половина од случаите (51,1 проценти).

Образованието има значително влијание врз резултатите на младото лице на пазарот на трудот.

Повисокото образование осигурува подобри резултати за младите на пазарот на трудот. *Стапките на невработеност на младите прогресивно се намалуваат со секое дополнително ниво на образование.* Младо економски активно лице без или со предосновно образование има повеќе од 1 во 2 шанси (52,4 проценти) да биде невработено. Стапката на невработеност кај младите со високо образование е сèуште висока со 38,1 проценти, но во споредба со резултатите на другите образовни групи, станува јасно дека образованието сèуште носи повисоки резултати на пазарот на трудот.

Образованието има значително влијание врз резултатите на преминот на младото лице на пазарот на трудот: една четвртина (24,8 проценти) од младите што го завршиле преминот со стабилно и/или задоволително вработување имаат терцијарен степен на образование во споредба со 16,3 проценти од младите што се

сèуште во фаза на премин. Само 10,4 проценти од младите што преминале на пазарот на трудот се со ниско ниво на образование (основно или пониско), во споредба со 24,3 проценти од младите што се сèуште во фаза на премин. Во рамки на поткатегиорите лица „што преминале на пазарот на трудот“, 72,2 проценти имаат терцијарно образование и имаат стабилно вработување, во споредба со 27,8 проценти што имаат задоволително самовработување или привремено вработување.

Невработеноста е голем проблем, но недоволната искористеност на трудот ги вклучува и оние што не се во работната сила и не се во образовен процес, како и оние чија работа не им дозволува максимално да го искористат својот економски потенцијал.

Повеќе проблематичните компоненти на пазарот на трудот за млади може да се анализираат на следниот начин: 8,3 проценти од младите не се вклучени ниту на пазарот на трудот ниту во образование или обука; 13,5 проценти од младите се заглавени во нередовно вработување, додека 24,5 проценти од младите се невработени. *Трите групи заедно сочинуваат стапка на недоволна искористеност на трудот од 46,2 проценти.* Повеќе од 40 проценти се во возрасна група што останува во образование, а многу мал процент (14 проценти) се вклучени во редовно вработување.

Триесет проценти од младите во земјата спаѓаат во категоријата лица кои не се вклучени во образование/обука ниту се вработени (NEET). Две третини од младите NEET се невработени лица што не се во училиште, а една третина се неактивни лица што не се во училиште.

Невработените млади што бараат висококвалификувани позиции се соочуваат со долгорочно барање работа.

Младите во земјата што немаат среќа да се вработат се соочуваат со долги периоди на барање вработување, коишто пак имаат негативни последици во поглед на губење на вештините и финансии, како и нарушена самоверба. *Повеќето невработени млади лица – 76,9 проценти – бараат вработување повеќе од една година.*

Додека младите невработени лица се најмногу во потрага по работа во групата занимања „стручњаци“, таа група е треторангирана од страна на моментално вработените млади. Слично, постои значителен јаз меѓу уделот на млади што бараат работа како техничари или сродни занимања и уделот на млади што работат во занимањето. Тоа значи дека младите што бараат работа во овие две занимања со највисоки квалификации ќе треба да чекаат најдолго заради ограничениот број работни места во занимањата. Од друга страна, поголема е веројатноста младото лице што бара работа како занаетчија полесно да најде вработување. Имајќи го предвид големиот јаз во понудата и побарувачката на млада работна сила во висококвалификуваните занимања, некои од младите со терцијарно образование ќе „завршат“ на занимања со помали вештини, како што е работа во продавница за којашто се преквалификувани.

Земјоделството и понатаму е важен работодавач во земјата.

Секторот земјоделие е најголемиот снабдувач на работни места за младите во земјата. За младите мажи, најважни сектори за вработување се земјоделството (21,4 проценти), производството (16,5 проценти), големопродажбата и малопродажбата (15,5 проценти), сместувањето и прехранбените услуги (9,6 проценти) и градежништвото (8,8 проценти). Младите жени најмногу се вработуваат во земјоделството (19,5 проценти), големопродажбата и малопродажбата (19,4

проценти), здравството (15,1 проценти), производството (11,9 проценти) и образованието (9,6 проценти).

Младите со платено вработување се во добра позиција во однос на пристап до правата, но некои од младите се во помалку завидна позиција кога станува збор за квалитетот на нивното работно место.

Стапката на вработеност на младите е неверојатно ниска, 27,9 проценти и повеќе одразува структурални проблеми отколку проблеми со деловниот циклус. Повеќето млади работници се ангажирани на платени работни места (66,7 проценти), и многу голем дел од платените вработени млади лица имаат пристап до основните бенефиции, како што се пензиско, здравствено и социјално осигурување.

Три од десет млади работници се самовработени, повеќето од кои се неплатени семејни работници. *Повеќето млади луѓе недоброволно влегле во самовработување* (70,1 проценти), бидејќи не можеле да најдат работа за надница или плата или бидејќи тоа го барало семејството. Самовработените млади во земјата тврдат дека нивен најзначаен деловен предизвик се недоволните финансиски ресурси (46,8 проценти), по што следи конкуренцијата на пазарот и прописите.

Вработувањето со слаб квалитет засега речиси половина од младите работници: пет од десет млади работници примаат надница што е пониска од просекот на сите работници (платени работници и работници за сопствена сметка), пет од десет имаат неформално вработување, пет од десет имаат нередовно вработување, три од десет се премногу или помалку образовани за работата што ја имаат и три од десет работат прекумерен број часови. Само 16,5 проценти од младите работат со скратено работно време, а меѓу нив речиси половина се квалификуваат како „работници со скратено работно време на недоброволна основа“.

Деветнаесет (18,9) проценти од вработените млади имаат превисоки квалификации, додека 14,3 проценти имаат пониско образование од потребното. Пониското образование од потребното може да има негативно влијание врз продуктивноста на работникот и оттаму на резултатите на претпријатието, но и лично, врз чувството на сигурност на младиот работник. Кај феноменот на повисоко образование од потребното, лицето прифаќа работа за којашто има поголеми квалификации од потребното. Последица на тоа е што младите лица со повисоко образование од потребното заработуваат помалку одошто би требало, а исто така, не го искористуваат својот продуктивен потенцијал. Друга последица е истиснувањето на младите кои се на дното од образовната пирамида. Помалку образованите лица ќе се најдат на крајот од редот дури и за работни места за коишто се најдобро квалификувани.

Младите со повисоко образование од потребното работат главно како службеници, продавачи или општи работници (кај елементарните занимања). Кај техничарите и сродните занимања има најголема веројатност во земјата за пониско образование од потребното, но исто така една третина (35,3 проценти) од младите на повисоки или раководни позиции имаат помало образование од потребното, како и еден од четири млади на квалификувани земјоделски работни места и на машински /составувачки работни места.

Има голем удел на млади работници што се ангажирани како работници што придонесуваат кон семејството (21,9 проценти), а што е невообичаено, повеќе млади мажи отколку млади жени спаѓаат во оваа категорија. Она што загрижува се последователните резултати од преминот, кои покажуваат дека само незначителен број може да преминат од неплатена семејна работа кон стабилно и/или задоволително вработување со цел да се заокружи преминот кон пазарот на трудот.

Или неплатениот семеен работник не се обидува да го смени својот статус на пазарот на трудот или има преголеми тешкотии при преминот кон стабилно и/или задоволително вработување.

Преминот кон пазарот на трудот за младите жени и мажи е долготраен и само една петтина од младите го имаат заокружено нивниот премин кон стабилно и/или задоволително вработување.

Само 21,5 процент од младите го имаат завршено преминот кон пазарот на трудот со стабилно и/или задоволително вработување. Повеќето млади не го отпочнале процесот на преминување, бидејќи сè уште се вклучени во образовниот процес (43,3 проценти), додека 35,2 проценти „се заглавени во процесот на преминување“, барајќи работа или имаат незадоволителна привремена работа или се самовработени.

Младите што останале во процесот на премин најверојатно ќе останат во таа категорија уште долг временски период. Нашите податоци покажуваат дека младите што останале во процесот на премин веќе поминале, во просек, шест години (71,6 проценти) во таа категорија (што значи дека биле невработени, незадоволително самовработени или привремено вработени или неактивни студенти со план за работа или која било комбинација од трите категории).

Очигледно, не е едноставно за младите во земјата да стекнат економска независност. Преминувањето не е особено заобиколно за оние што не преминале директно кон стабилна и/или задоволителна работа (со 1,6 периоди на посредни активности), но е екстремно долго, 50,3 месеци или повеќе од 4 години. Времето поминато во преминување во просек е за една година подолго за младите мажи отколку за младите жени (57,3 односно 41,2 месеци). Типичниот млад човек во земјата поминува „само“ еден период на невработеност при преминот, но периодот е долг, во просек 37,1 месеци или малку повеќе од 3 години. Просечниот млад маж поминува малку подолг период на невработеност отколку младата жена (38,7 месеци наспрема 35,1 месеци).

Живеењето во град, приходот на домаќинството и нивото на образование се добри детерминанти за тоа кој ќе има подобри изгледи при преминот на пазарот на трудот.

Во однос на тоа кој има подобри изгледи да ги добие неколкуте „добри“ работни места и да го заокружи преминот кон пазарот на трудот: Младите мажи имаат мала предност пред младите жени (54,7 од младите мажи го имаат заокружено преминот во споредба со 45,3 проценти од младите жени), меѓутоа, во рамките на поткатегиите од категоријата „преминати“, младите жени имаат подобри изгледи да добијат стабилно вработување во споредба со задоволителното привремено или самовработување. Животот во урбана средина значително ги зголемува можностите за заокружување на преминот (64,0 проценти од преминатите млади доаѓаат од урбана средина, во споредба со 36,0 проценти од руралната средина). Друго влијание на преминот има и нивото на приходи во домаќинството: 61,8 проценти од младите што остануваат во процесот на премин доаѓаат од домаќинства што имаат потпросечно ниво на приходи, додека младите од домаќинства со натпросечно ниво на приходи имаат најголем удел меѓу младите што го заокружиле преминот (43,5 проценти).

2. Преглед на пазарот на трудот и методологија на анкетирање

2.1 Социјално-економски контекст²

Според процените на населението од крајот на 2011 година земјата има 2.059.794 жители, што е за 0,6 повеќе споредено со 2006 г. и за 1,0 процент повеќе од 2001 г. Таквите податоци (од Државниот завод за статистика на Република Македонија, Македонија низ бројки, 2012 г.) покажуваат дека демографските притисоци не се силни во земјата. Всушност, стареењето на населението е поголем проблем во земјата, отколку притисокот од кохортата на млади во земјата. Во периодот 2001-2011 г., делот од населението на возраст под 15 години се намалил од 21,5 на 17,2 проценти, додека делот на возрастното население (на возраст од 65 и повеќе) се зголемил од 10,5 на 11,8 проценти. Просечната возраст за прво стапување во брак се зголеми за двата пола во периодот на набљудување и достигна 28,3 години за мажи и 25,4 за жени. Исто така, во периодот 2001-2011 г. може да се забележи опаѓање на бројот на раѓања во земјата, како и зголемување на стапката на морталитет, од 8,3 проценти во 2001 г. на 9,5 проценти во 2011 г. Овие два елементи заедно водат до намалување на природниот³ прираст од 11,9 проценти во 2001 г. на 11,1 проценти во 2011 г.

Територијалната распределба на населението упатува на поголема бројност на населението во урбаните, отколку во руралните средини. Педесет и осум (57,8) проценти од населението живее во урбаните средини, со најголема концентрација во главниот град, Скопје (20,5 проценти).

Клучните економски показатели во Табела 1 покажуваат дека, како резултат на глобалната економска криза, реалниот пораст на БДП почнува да опаѓа во 2008 г., а е проследен со негативен пораст во 2009 г. Овој период на економска криза доведе до намалување на индустриското производство во истиот период. Порастот бележи здравување во 2010 г. Индексот на потрошувачки цени достигна 103,9 во 2011 г., со најголемо зголемување забележано во индустриските прехранбени производи (6,2 проценти).

На Слика 1 има приказ на распределбата на работоспособното население (на возраст 15-79 години) според пол и степен на образование според податоците од Анкетата за работна сила (АРС ЗТ 2012 г.).⁴ Најголем удел во вкупното работоспособно население имаат лицата со средно образование (44,4 проценти), 13,0 имаат завршено терцијарно образование, додека 1,7 проценти немаат никакво образование. Анализата според род покажува дека мажите на работоспособна возраст поверојатно е да имаат завршено средно образование, отколку што е тоа случај со

² За подетални информации за економскиот контекст на земјата од осамостојувањето од Југославија во 1991 година до денешно време, видете М. Kazandziska, М. Risteska and V. Schmidt (2012).

³ Стапката на природен прираст е груба стапка на раѓања минус груба стапка на смртни случаи. Претставува дел од порастот (или намалувањето) на населението одредено единствено според раѓањата и смртните случаи (Обединети нации, Одделение за економски и социјални прашања, Оддел за население, <http://esa.un.org>)

⁴ Главен извор на информации за пазарот на трудот во земјата е Анкетата на работната сила (АРС), којашто во земјата се воспостави во 1996 г. АРС се спроведува на национално ниво, со репрезентативност на целото население и се спроведува на тримесечна основа.

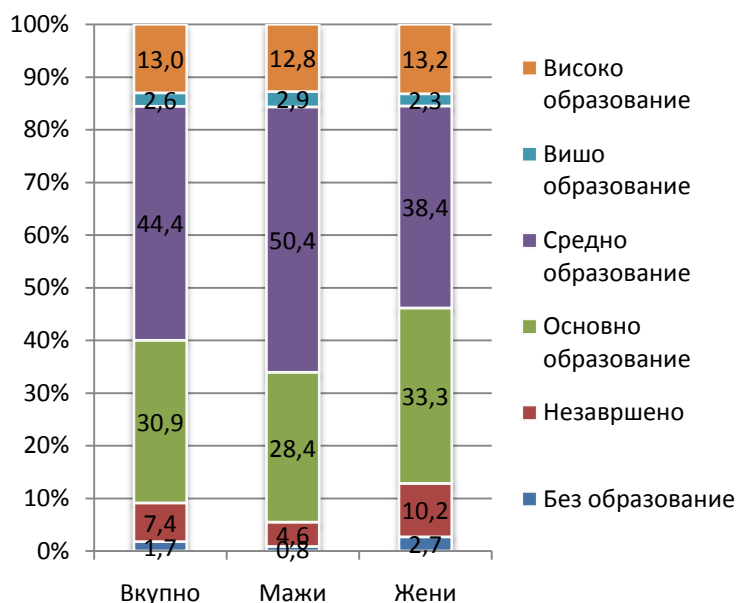
жените, додека кај жените релативно е поголема веројатноста да имаат незавршено основно образование или воопшто да немаат образование. Мажите и жените се речиси еднакво застапени во сегментите на високообразовано работоспособно население.

Табела 1. Население и клучни економски показатели

	2007	2008	2009	2010	2011
Население (илјади)	2045,2	2048,6	2052,7	2057,3	2059,8
Национални сметки					
Реален пораст на БДП	6,1	5,0	-0,9	2,9	2,8 ²⁾
Инвестиции (процент од БДП)	19,6	21,0	19,9	19,1	
Бруто домашна заштеда (процент од БДП)	6,2	1,5	4,3	6,8	
Индекси за индустриско производство ¹⁾	103,9	105,1	91,3	95,2	103,3
Индекс на потрошувачки цени (ИПЦ) ¹⁾	102,3	108,3	99,2	101,6	103,9
Стапка на невработеност	34,9	33,8	32,2	32,0	31,4

1) Претходна година = 100. 2) Проценети податоци
Извор: Државен завод за статистика на Република Македонија (ДЗСРМ).

Слика 1. Распределба на работоспособното население (15-79) според нивото на образование и пол, 3Т 2012 г.



Извор: APC, трето тримесечје 2012 г.

Стапката на учество во работната сила (стапка на активност) во земјата изнесува 56,3 проценти според APC (трето тримесечје 2012 г.), додека односот меѓу вработеноста и населението (ОВН), односно стапката на вработеност изнесува 39,1 проценти. ОВН е екстремно низок во земјата, особено кај жените, што одразува значителен предизвик со кој се соочува земјата при отворањето нови работни места. Регионалниот просек на ОВН на МОТ (Централна и Југоисточна Европа (не ЕУ) и ЦИС), за споредба, изнесува 54,8 проценти во 2012 г. (МОТ, 2013б). Од друга страна, стапката на невработеност е многу повисока од регионалниот просек од 30,6 проценти (трето тримесечје, 2012 г.) споредено со 8,2 проценти за регионот (годишна процена за 2012 г; МОТ, 2013б).

И покрај економската криза, стапката на невработеност кај работоспособното население (според APC) се намали од 34,9 проценти во 2007 г. на 31,4 проценти во 2011 г. Во третото тримесечје од 2012 г., целокупната стапка на невработеност изнесуваше 30,6 проценти (Табела 2).

Табела 2. Работоспособно население (15-79), стапка на учество во работната сила, однос меѓу вработеноста и населението и стапка на невработеност, 2010 до 3Т 2012 г.

	Вкупно население (000)	Работна сила (000)			Стапка на учество во работната сила (%)	Однос меѓу вработеност и населението (%)	Стапка на невработеност (%)
		Вкупно	Вработени	Невработени			
2010	1648,5	938,3	637,9	300,4	56,9	38,7	32,0
2011	1656,2	940,0	645,1	295,0	56,8	38,9	31,4
2011/III	1657,2	942,4	648,6	293,8	56,9	39,1	31,2
2012/II	1669,4	942,4	648,2	294,2	56,5	38,8	31,2
2012/III	1670,6	940,7	652,5	288,2	56,3	39,1	30,6

Поради заокружување, збирите кај половите може да не одговараат точно на вкупниот збир.

Извор: APC.

2.2 Младите во националната работна сила

Стапката на невработеност на младите (на возраст 15-24) е речиси двојно повисока од таа на возрасните, со 52,1 проценти во третото тримесечје на 2012 г. (Табела 3). Односот 1,7 меѓу стапките на невработеност на младите и возрасните останува непроменета во периодот меѓу 2011 и 2012 г. (третите тримесечја). Стапката на невработеност на младите е пониска сега отколку пред економската криза (64,8 проценти во 2004 г.). Зголемување се бележеше меѓу 2010 и 2011 г. (од 53,7 на 55,3 проценти (годишни стапки), но стапката повторно се намали за 2 процентни поени во периодот меѓу 2011 и 2012 г. (третите тримесечја), поради наглото опаѓање на стапката на невработеност на младите мажи. Стапката на невработеност кај младите мажи во третото тримесечје на 2012 г. изнесува 52,2 проценти (пад од 56,0 проценти од претходната година), додека стапката кај жените изнесува 51,9 проценти.

Поле 1. Дефиниција за млади

Додека во повеќето други контексти, младо лице е лице на возраст од 15 до 24 години, за целите на АПУР и поврзаните извештаи, горната возраст се продолжува на 29 години. Ова се прави заради признавање на фактот дека некои млади остануваат во образовниот систем и по 24-тата година, со надеж за добивање повеќе информации за искуството при вработувањето на младите после дипломирањето.

Имајќи ги предвид многу високите стапки на невработеност, може да се очекува мал однос меѓу вработеноста и населението кај младите (возраст од 15-24 години), но 16,9 проценти во третото тримесечје на 2012 г. е екстремно ниско, дури загрижувачко, особено за младите жени (Табела 3). ОВН кај младите мажи изнесува 20,0 проценти, додека кај младите жени односот е само 13,7 проценти. Единствена земја во Европската унија со понизок ОВН во истиот период е Грција со 12,7 проценти, но ова е директно влијание на економската криза во земјата, а пред

кризата, една четвртина од младите Грци биле вработени.⁵ Во поранешната југословенска Република Македонија, за споредба, ОВН за младите е под 20 проценти и пред кризата, упатувајќи на структурален проблем. Покрај проблемот со невработеноста и ниските стапки на вработеност, состојбата дополнително се влошува собројот на млади лица што се вработени под несигурни работни услови, често во неформалната економија, како што ќе биде дополнително разгледано во оддел 3.

Табела 3. Стапка на учество во работната сила, однос меѓу вработеноста и населението и стапка на невработеност според возрасна група и пол, 3Т 2011 и 3Т 2012 г.

	Стапка на активност (%)		Стапка на вработеност (%)		Стапка на невработеност (%)	
	2011/III	2012/III	2011/III	2012/III	2011/III	2012/III
Вкупно	56,9	56,3	39,1	39,1	31,2	30,6
15-24	31,9	35,4	14,6	16,9	54,2	52,1
25-49	80,8	78,3	57,1	55,2	29,3	29,5
50-64	58,2	57,1	42,7	43,3	26,6	24,1
65+	2,8	3,6	2,6	3,4	5,0	4,4
15-64	64,4	63,7	44,2	44,1	31,3	30,8
Мажи	69,0	68,8	46,8	47,4	32,1	31,1
15-24	39,1	41,9	17,2	20,0	56,0	52,2
25-49	93,6	92,4	65,6	64,9	29,9	29,8
50-64	75,4	73,3	54,5	54,4	27,7	25,8
65+	3,7	5,1	3,4	4,7	8,2	6,8
15-64	77,1	76,8	52,2	52,7	32,3	31,3
Жени	44,7	43,8	31,4	30,8	29,7	29,8
15-24	24,3	28,5	11,8	13,7	51,3	51,9
25-49	67,4	63,7	48,2	45,1	28,4	29,2
50-64	41,4	41,1	31,2	32,3	24,5	21,3
65+	2,0	2,3	2,0	2,3	-	-
15-64	51,3	50,3	36,0	35,2	29,9	30,1

Извор: APC.

2.3 Цели на анкетата и методологија

Главната цел на АПУР е добивање повеќе и подобри информации за предизвиците со кои се соочуваат младите мажи и жени на пазарот на трудот. АПУР нуди важни дополнителни информации споредено со традиционалните анкети на пазарот на трудот. Прво, дава ретка можност за продуцирање показатели за преминот кон пазарот на трудот преку вклучување на прашања за историјата на економската активност на младите анкетирани лица. Досега нема или, во најмала

⁵ Податоците од базата на податоци за Европската анкета на работната сила достапна на интернет. Забелешка, просечната стапка на вработеност на младите (15-24) во ЕУ-27 во третото тримесечје на 2012 г. изнесува 34,0 проценти, многу повисока од стапката во поранешната југословенска Република Македонија.

рака, показателите за пазарот на трудот што покажуваат како изгледа преминот, се слаби.

Втората област со додадена вредност од иницијативата за анкетата е примената на нормативни показатели за областите на „добри“ работни места во аналитичката рамка. Во оддел 4 се расправа дека стекнувањето стабилно или задоволително вработување е крајна цел за повеќето млади во земјите во развој. Фазите на преминување се применуваат врз резултатите на АПУР и затоа се засноваат на различни комбинации на двете променливи, стабилност и задоволство.

АПУР е анкета на домаќинства на млади на возраст од 15 до 29 години. Анкетата беше воведена како дел од партнерството „Работа за младите“ што има за цел да го зајакне производството на информации за пазарот на трудот со фокус на младите и да им послужи на креаторите на политики во толкувањето на податоците, вклучувајќи ги и податоците за преминот кон пазарот на трудот, при планирањето или следењето на политиките и програмите за вработување млади (видете Поле 2). Партнерството ја поддржува АПУР во 28 целни земји, со податоци од првата рунда што ќе бидат достапни во 2013 г. Втората фаза на АПУР ќе се одржи во секоја од 28-те земји во 2014/15, вклучително и во поранешната југословенска Република Македонија.

Поле 2. Работа за младите: Проект на МОТ во партнерство со фондацијата MasterCard.

Проектот Работа за младите е партнерство меѓу Програмата на МОТ за вработување млади и фондацијата MasterCard. Проектот има буџет од 14,6 милиони УСД и е со времетраење од пет години, до средината на 2016 г. Негова цел е „промовирање можности за пристојна работа за младите мажи и жени преку знаење и делување“. Непосредна цел на партнерството е да се обезбедат повеќе и подобри информации за пазарот на трудот, со фокус на младите во земјите во развој, со особен акцент на преминот кон пазарот на трудот. Претпоставката е дека владите и социјалните партнери во 28-те целни земји на проектот ќе бидат подобро подготвени за планирање ефективни иницијативи за политики и програми, врз основа на стекнатите детални информации за:

- што очекуваат младите во поглед на преминот и квалитетот на работа;
- што очекуваат работодавачите во поглед на младите кандидати;
- кои проблеми оневозможуваат поклопување на двете страни – понудата и побарувачката; и
- кои политики и програми може да имаат реално влијание.

Целни земји на Работа за младите:⁶

Азија и Пацификот: Бангладеш, Камбоџа, Непал, Самоа, Виетнам

Источна Европа и Централна Азија: Ерменија, Киргистан, поранешната југословенска Република Македонија, Молдавија, Руска Федерација, Украина

Латинска Америка и Кариби: Бразил, Колумбија, Ел Салвадор, Јамајка, Перу

Среден Исток и Северна Африка: Египет, Јордан, Тунис

Супсахарска Африка: Бенин, Либерија, Мадагаскар, Малави, Того, Уганда, Обединета Република Танзанија, Замбија

АПУР се спроведуваше како дополнителен модул на APC во третото тримесечје на 2012 г, врз истиот примерок. На двете анкети се применуваа истите меѓународно стандардни дефиниции за економски активно население. Видете Анекс I за дефиниции на поимите поврзани со пазарот на трудот.

Теренските активности започнаа на 9 јули 2012 г. и траеја 13 седмици. Работата ја спроведуваше тим од шест супервизори, осум регионални контролори и 56

⁶ Последната (28-ма) земја од работа за младите сè уште не беше утврдена во времето на пишување на овој извештај.

анкетари. Тие беа распределени низ осум региони. Регионалните контролори се персонал од регионалните одделенија за статистика. Во Анекс II се дадени детали за планирањето на примерокот. Вкупниот број на анкетирани млади лица на возраст од 15 до 29 години изнесува 2.544.

3. Карактеристики на младите во анкетата на примерок

3.1 Поединечни карактеристики на младите

Според наодите од анкетите, вкупниот број млади, дефинирани како население на возраст од 15 до 29 години, изнесува 463.821 (Табела 4). Младите мажи сочинуваат 51,8 проценти од вкупниот број, додека младите жени 48,2 проценти. Младото население е прилично рамномерно распределено по подгрупите, при што возрасната група 15-19 сочинува 32,0 проценти, 20-24 сочинува 35,1 проценти, додека 25-29 сочинува 33,0 проценти од вкупниот број. Во целина, младите сочинуваат 27,8 проценти од работоспособното население на возраст од 15 години и повеќе.

Табела 4. Распределба на младото население според возрасна група, географска локација, брачна состојба и степен на образование

	Вкупно		Мажи		Жени	
	Број	%	Број	%	Број	%
Возрасна група						
15-19 години	148242	32,0	76322	31,8	71920	32,2
20-24 години	162594	35,1	84109	35,0	78485	35,1
25-29 години	152986	33,0	79751	33,2	73234	32,7
Географска локација						
Урбана	252356	54,4	129959	54,1	122397	54,7
Рурална	211465	45,6	110223	45,9	101242	45,3
Брачна состојба						
Оженет/омажена (вклучувајќи и разведени и вдовци)	86031	18,5	29572	12,3	56459	25,2
Неоженет/Немажена	377791	81,5	210610	87,7	167181	74,8
Ниво на образование						
Без образование	10255	2,2	5395	2,2	4859	2,2
Основно образование	149906	32,3	74631	31,1	75274	33,7
Средно образование	237415	51,2	134921	56,2	102494	47,0
Универзитетско или повисоко	66246	14,3	25234	10,5	41012	18,3
Вкупно младо население	463821	100	240182	100	223639	100

Извор: АПУР, 2012 г.

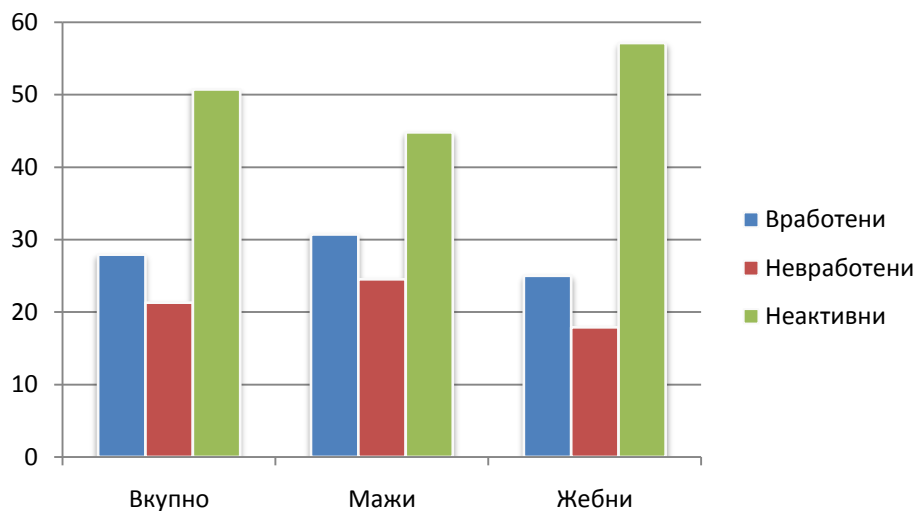
Според географската локација (урбана или рурална средина), 54,4 проценти од вкупниот број млади лица живеат во урбаните делови на земјата, додека 45,6 проценти живеат во руралните средини. Брачниот статус на младото население покажува дека 81,5 проценти од младите се немажени/неоженети, додека 18,5

проценти се во брак. Процентот на млади жени во брак е 25,2, споредено со 12,3 проценти кај мажите.

Најголем удел во младото население имаат лицата со средно образование (51,2 проценти од вкупниот број млади, 56,2 млади мажи и 47,0 проценти млади жени). 14,3 проценти од младите имаат завршено високо образование. Поголем е бројот на млади жени што завршиле високо образование, отколку што е на машките вреници. Од вкупното младо население со високо образование, 61,9 проценти се жени.

На Слика 2 може да се види распределбата на младото население според главната економска активност. Неактивните ја сочинуваат најголемата група (50,7 проценти, при што 54,3 се жени), по што следат вработените (27,9 проценти, каде мажите сочинуваат 56,9 проценти) и невработените (21,3 проценти од кои 59,5 проценти се мажи). Младите жени имаат поголема тенденција да се неактивни отколку младите мажи, додека поголема е веројатноста за младите мажи да бидат вработени или невработени.

Слика 2. Распределба на младото население според главната економска активност и според полот (%)



Извор: АПУР, 2012 г.

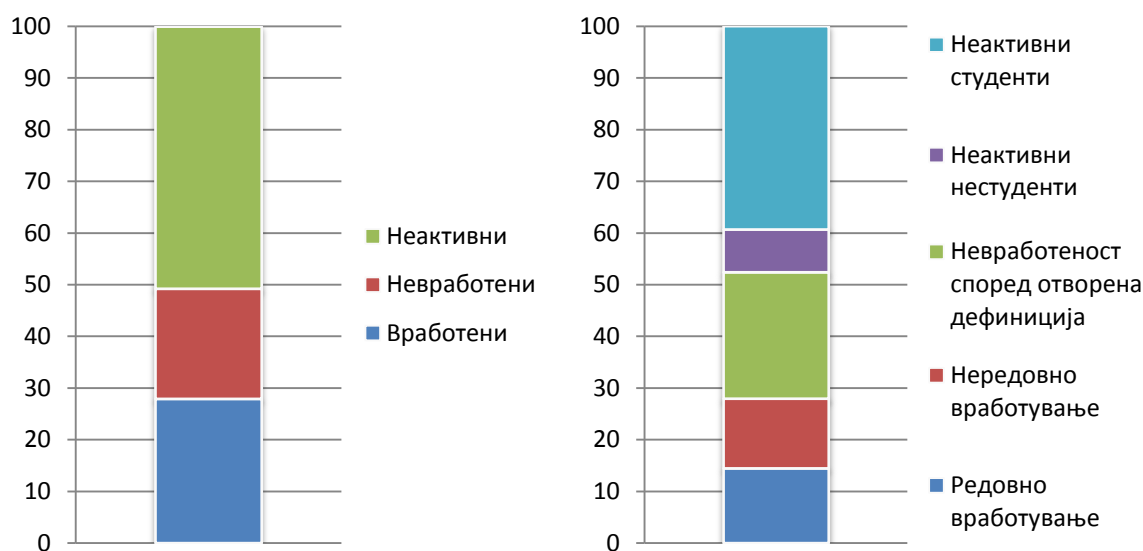
Во Глобални трендови кај вработувањето на младите 2013 г. на МОТ, се наведува аргумент дека споредбата на традиционалните показатели за пазарот на трудот со подетална анализа на показателите што се достапни преку спроведување на АПУР, овозможува подетална слика на предизвиците со кои се соочуваат младите во земјите во развој. Слика 3 е вклучена тука за да го поддржи тврдењето.

Графиконот на левата страна од сликата е преглед на традиционалната распределба на младото население според три пошироки категории на економска активност – вработеност, невработеност и неактивност (исто како слика 2). Оттаму, 21,3 проценти од младите во земјата се невработени во моментот. Само 27,9 проценти се вработени, додека најголем удел од 50,7 проценти имаат неактивните млади лица. Тоа упатува дека поголемиот дел од возрасната група 15-29 во земјата е сèуште во образовен процес и се класифицира како неактивна. Проблемот се јавува кога ќе го напуштат образованието и веројатно ќе се соочат со долги периоди на невработеност пред да најдат работа.

Спротивно на тоа, со примена на поаналитичка рамка на младото население во се гледа понегативна слика. Поделбата дадена на десната страна од слика 3

потврдува дека повеќето од неактивните млади се вклучени во образовен процес, но 8,3 проценти од младите не се вклучени во работната сила, ниту во образование или обука. Овие млади не придонесуваат кон економското производство, ниту инвестираат во својот човечки капитал, преку вклучување во образование или обука. Понатаму, 13,5 проценти од младите се заглавени во нередовно вработување, дефинирано како вработување за надница или плата со договор за определено време, т.е. договор кој завршува после определен период (помалку од 12 месеци), самовработени млади без вработени (работници за сопствена сметка) и работници што придонесуваат за семејството. На крај, една четвртина (24,5 проценти) од младите се соочуваат со невработеност (отворена дефиниција: лица што во моментот немаат работа, достапни се за работа во седмицата пред референтниот период). (Видете дефиниции во Анекс I). Ова упатува на фактот дека, наместо на неискористениот потенцијал на работната сила од 21,3 проценти (невработени согласно строгата дефиниција), креаторите на политики треба да обрнат внимание на 46,2 проценти од младите што може да се стави во категоријата на недоволно искористена работна сила.⁷ Со други зборови, целната област за следење и евалуација на заглавениот потенцијал на пазарот на трудот на млади е зголемена повеќе од двојно.

Слика 3. Распределба на младото население според подетална анализа на економската активност (%)



Извор: АПУР, 2012 г.

3.2 Карактеристики на домаќинството на младите и миграција на младите

Податоците за просечната големина на домаќинствата на младите и за бројот на браќа и сестри според место на живеење покажуваат дека младите живеат во домаќинства со 4,8 членови, во просек (4,5 во урбаните средини и 5,1 во руралните

⁷ Стапката на недоволно искористување на трудот се пресметува како збир од уделите на нередовно вработените млади, невработените млади (отворена дефиниција) и младите што не се вклучени во работната сила и образование/обука (неактивни нестуденти). (Видете дефиниции во Анекс I).

средини) (Табела 5). Просечниот број на браќа и сестри е околу 2,0 (1,8 во урбаните средини и 2,1 во руралните средини).

Мал дел од младите се преселиле од оригиналното место на живеење – 7,6 проценти од вкупното младо население (Табела А1). Четириесет и еден процент (41,3) се преселиле од рурална средина, 19,4 проценти од мал град/село, 16,4 проценти од метрополска средина, 11,9 проценти од друга земја и 11,1 проценти од голема урбана средина. Изненадува фактот што во категоријата на млади што се преселиле од оригиналното место на живеење доминираат младите жени (80,9 проценти). Три од четири млади жени (75,0 проценти) кои се преселиле, го сториле тоа од семејни причини, додека причините за преселба на младите мажи се порамномерно распределени на другите категории. Малку млади лица се преселиле заради вработување (13,2 проценти млади мажи, односно 1,7 проценти млади жени). Меѓутоа, 39,5 проценти од невработените млади мажи и 29,7 проценти од невработените млади жени наведоа дека размислуваат за преселување во иднина, со цел да најдат работа.

Табела 5. Просечна големина на домаќинствата и број на браќа/сестри според место на живеење

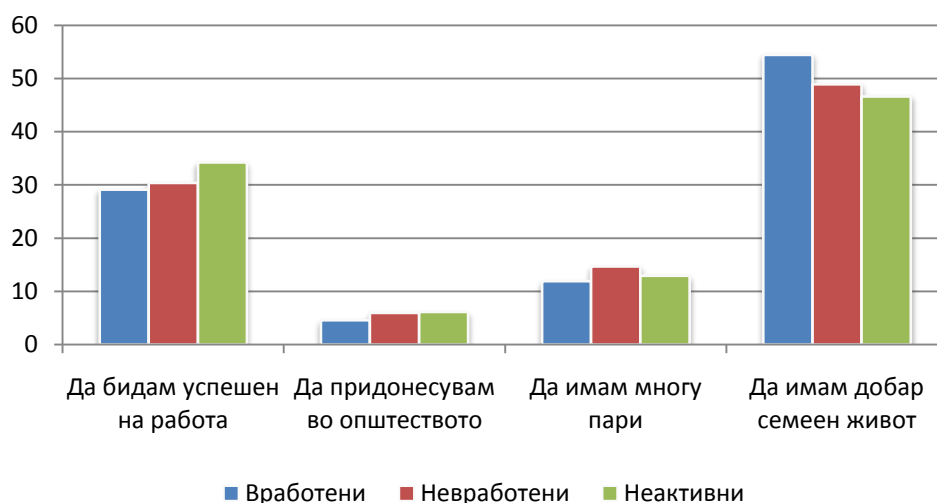
	Вкупно	Урбана	Рурална
Просечна големина на домаќинството	4,77	4,49	5,10
Број на браќа/сестри	1,98	1,85	2,13

Извор: АПУР, 2012 г.

3.3 Желби и животни цели

Основна животна цел на младите испитаници – без оглед на статусот на активност – е да имаат добар семеен живот (Слика 4 и Табела А2). Успехот на работа е втората најчеста животна желба. Многу мал дел од испитаниците споменаа придонес кон општеството или заработка на многу пари. Тие 34,2 проценти од неактивните млади што наведоа успех во работата како цел, упатува дека тие имаат намера да влезат на пазарот на трудот во иднина.

Слика 4. Основни животни цели на младите испитаници според моменталниот статус на активност (%)



Извор: АПУР, 2012 г.

3.4 Стекнато образование

Податоците за стекнатото образование на младите според тековниот статус на активност покажуваат дека 56,5 проценти од вработените млади лица имаат завршено средно образование (Табела 6). Интересно, речиси истиот процент (56,8 проценти) од невработените млади лица имаат завршено средно образование. Ова е во согласност со информациите дека половина од младите во земјата имаат завршено средно образование (Табела 4). Младите со високо образование сочинуваат 26,2 проценти од вработените и 22,5 проценти од невработените. Само 4,3 проценти од неактивните млади лица имаат завршено високо образование, што може да се објасни со фактот дека многу млади во категоријата сèуште се во образовен процес.

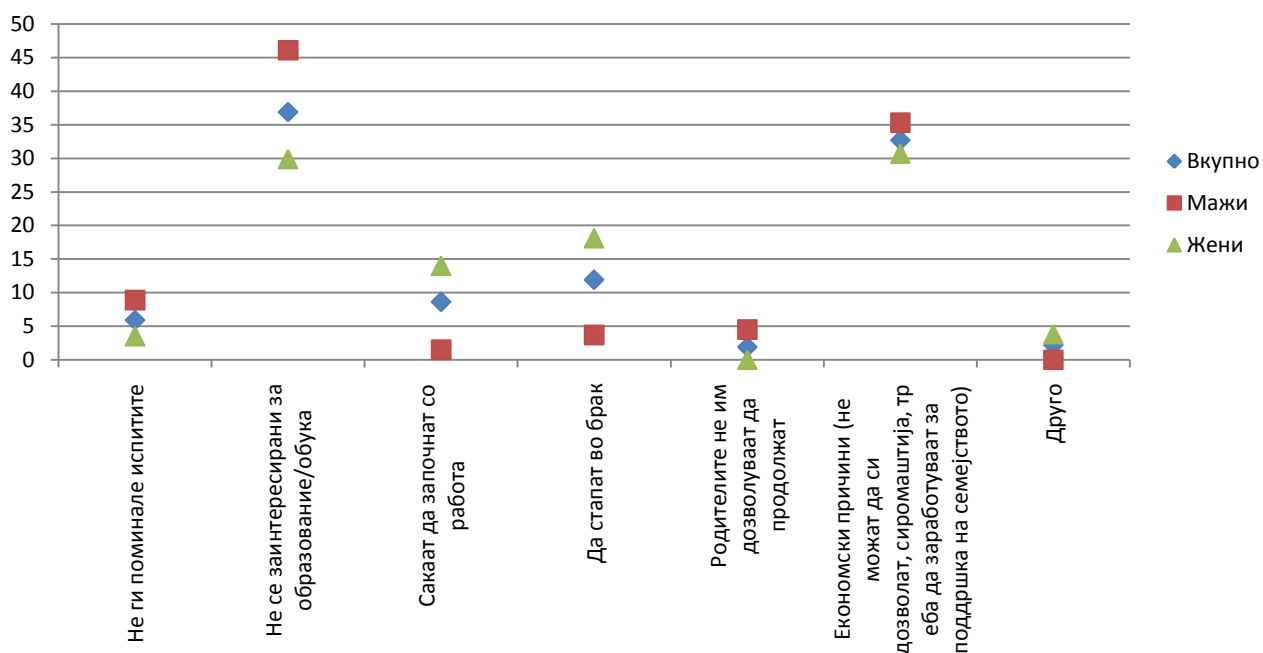
Податоците од АПУР покажуваат дека мал дел од младите (2,7 проценти) започнале, но не ги завршиле студиите. Најчеста причина за рано напуштање на образовниот процес е апатијата („незаинтересираност за образование“) (Слика 5 и Табела А3). Економските причини (вклучувајќи ја неможноста за подмирување на трошоците, сиромаштијата, потребата да се заработуваат пари за да се издржува семејството) се втората најчеста причина за напуштање на образовниот процес.

Табела 6. Стекнато образование на младите според тековниот статус на активност

Највисоко завршено образование	Вкупно		Вработени		Невработени		Неактивни	
	Број	(%)	Број	(%)	Број	(%)	Број	(%)
Никакво или предосновно образование	10255	2,2	1887	1,5	2077	2,1	6291	2,7
Основно образование	149906	32,3	20655	15,9	18352	18,6	110899	47,1
Средно образование	237415	51,2	73152	56,5	56200	56,8	108063	45,9
Универзитетско или повисоко	66246	14,3	33890	26,2	22250	22,5	10106	4,3
Вкупно население	463821	100	129584	100	98880	100	235358	100

Извор: АПУР, 2012 г.

Слика 5. Причини за рано напуштање на училиштето според пол (%)

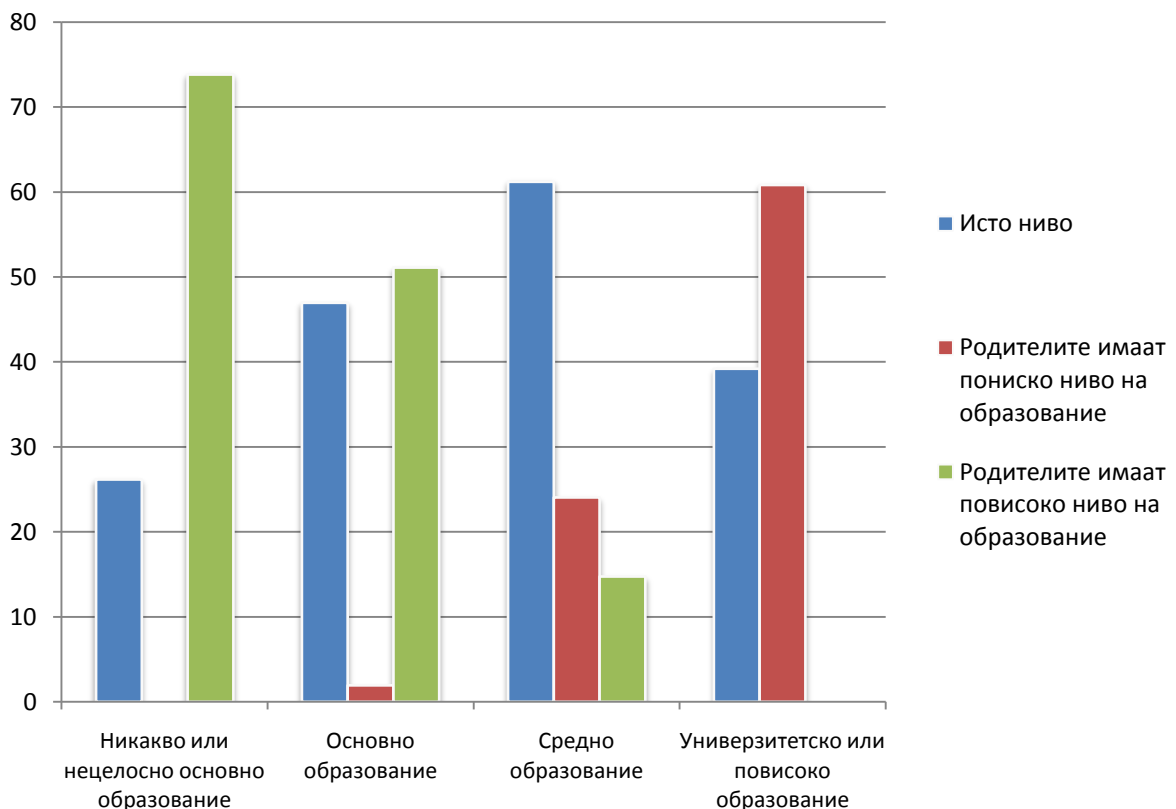


Извор: АПУР, 2012 г.

Што се однесува до женскиот дел од населението, бракот е доста честа причина за рано напуштање на училиштето (18,1 проценти), како и предноста на вработувањето пред стекнување образование (14,0 проценти). Кај машкиот дел од младото население, неположувањето на испитите е една од важните причини за напуштање на образовниот процес (8,9 проценти)

Табела А4 ни овозможува споредба на степенот на образование на младите со тој на нивните родители, со надеж дека постои напредок во стапките на образование со текот на времето или во најмала рака, стабилност. Со Слика 6 се резимираат резултатите од споредбата на завршениот степен на образование на младите со нивните родители. Резултатите се класифицираат според тоа дали нивото на младите е еднакво, го надминува или е под нивото на родителите (зависно кој има повисоко ниво, мајката или таткото). Кај младите што имаат завршено најмалку средно образование, постои доказ за напредок низ генерациите. Само 24,1 проценти од младите со средно образование имаат родител со пониско образование, додека останатиот процент млади имаат исто (61,2 проценти) или повисоко (14,7 проценти) ниво на образование од нивните родители. Резултатите се дури и подобри на терцијарно ниво, каде 60,8 проценти од младите имаат повисоко ниво на образование од нивните родители. Меѓутоа, кај пониските нивоа на образование, има одредени докази за регресија кај степенот на образование низ генерациите. Сегашните млади без или со незавршено основно образование имаат полоши резултати од нивните родители (на образовен план) во речиси три четвртини од случаите (73,8 проценти). Младите што имаат основно образование имаат пообразовани родители во половина од случаите (51,1 проценти).

Слика 6. Стекнато образование на младите според степенот на образование на родителите (%)



Извор: АПУР, 2012 г.

Значителен придонес на АПУР се информациите што ги обезбедува во врска со младите што не се вработени, ниту вклучени во образование или обука (NEET). Триесет проценти од младите во земјата спаѓаат во оваа категорија на NEET (две третини од кои се невработени нестуденти, додека една третина се неактивни нестуденти) (Табела 7). Малку поголема е веројатноста жените да спаѓаат во оваа категорија (NEET се 32,2 проценти од женското население, споредено со 28,0 проценти од машкото население), додека во поткатегиите, жените се порамномерно распределени меѓу невработените нестуденти и неактивните нестуденти. Од друга страна, младите мажи се речиси целосно застапени во категоријата на невработени нестуденти. Има незначително поголема појава на NEET во руралните, споредено со урбаните средини (33,5 односно 27,1 проценти). Во одделите 3.5 и 3.6 се дава осврт како го поминуваат своето време и успеваат да се издржуваат „обесхрабрените работници“ – оние што би сакале да работат но се откажале од барањето вработување.

Табела 7. Распределба на младите NEET според урбана/рурална географија и пол

	Вкупен број на млади NEET како процент од вкупното младо население	Вкупен број на NEET	Статус NEET			
			Невработени нестуденти		Неактивни нестуденти	
			Број	(%)	Број	(%)
Пол						
Вкупно	30,0	139205	91275	19,7	47930	10,3
Мажи	28,0	67277	55308	23,0	11968	5,0
Жени	32,2	71929	35967	16,1	35962	16,1
Место на живеење						
Урбана	27,1	68304	46133	18,3	22171	8,8
Рурална	33,5	70902	45142	21,3	25759	12,2
Извор: АПУР, 2012 г.						

Извор: АПУР, 2012 г.

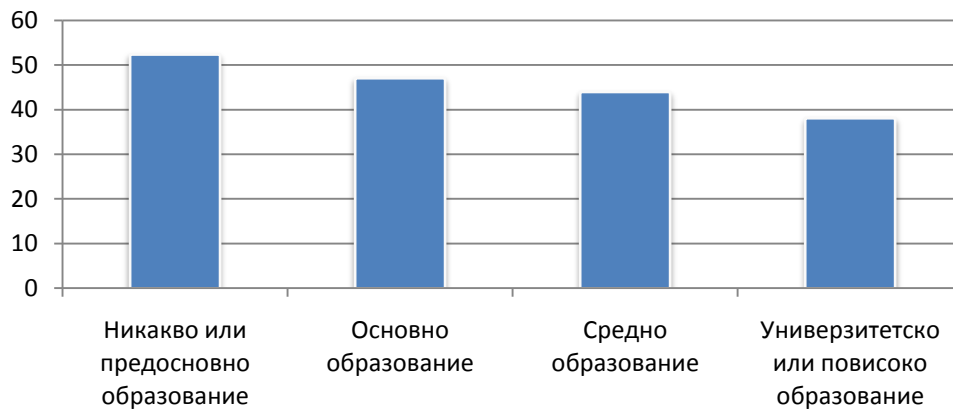
3.5 Невработеност

Повисокото образование обезбедува подобри резултати за младите на пазарот на трудот (Слика 7). Стапката на невработеност прогресивно се намалува со секој дополнителен степен на образование. Младите економски активни лица без или со предосновно образование имаат повеќе од 1 во 2 шанси (52,4 проценти) да бидат невработени. Стапката на невработеност кај младите со високо образование е сèуште висока со 38,1 проценти, но во споредба со резултатите на другите образовни групи, станува јасно дека образованието сèуште носи повисоки резултати на пазарот на трудот.

Младите во земјата што немаат среќа да се вработат се соочуваат со долги периоди на барање вработување, коишто пак имаат негативни последици во поглед на губење на вештините и финансии и нарушена самодоверба. Повеќето невработени млади лица – 76,9 проценти – бараат вработување повеќе од една година. Всушност, 81,4 проценти од младите мажи и 70,2 проценти од младите жени спаѓаат во категоријата на долгорочно невработени (Табела А5). Само 20,3 проценти од невработените млади бараат вработување помалку од една година.

Комбиниране на кариерно советување, мотивациона обука, обука за стекнување вештини и подготвеност за работа за долгорочно невработените и охрабрување на претпријатијата да ангажираат лица што долг период бараат вработување преку субвенции за таргетирано вработување, кои вклучуваат и привремено намалени даноци и/или ослободување од придонеси за социјално осигурување (видете оддел 5.2, импликација за политиките 3).

Слика 7. Стапки на невработеност на младите според степенот на образование (%)

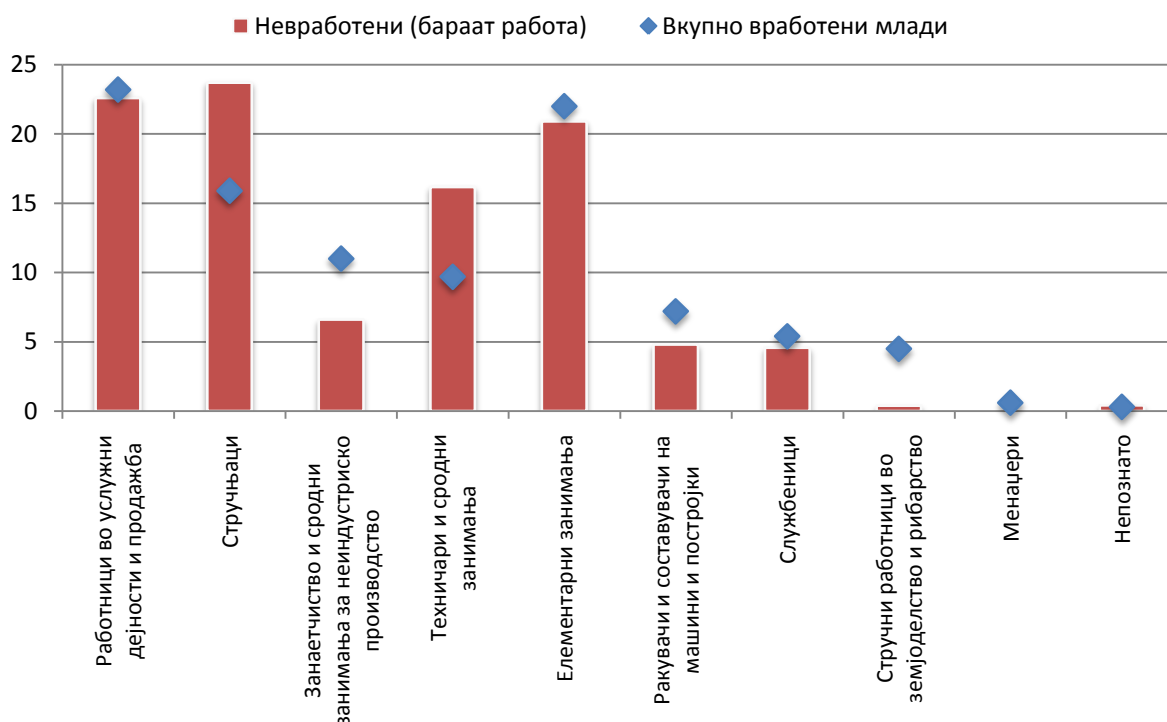


Извор: АПУР, 2012 г.

Доколку моменталната распределба на занимања на работното младо население се земе како показател за моменталната побарувачка на млада работна сила, т.е. како индикација каде има работни места, тогаш споредбата на распределбата на занимања што ги бараат невработените млади може да послужи за утврдување на можната неусогласеност меѓу понудата и побарувачката. Во опаѓачки редослед, невработените млади во земјата, во принцип, бараат работа во следните групи занимања: стручњаци (23,7 проценти), работници во услужни дејности, работници за продажба во продавница или маркет (22,6 проценти) и елементарни занимања (20,9 проценти) (слика 8). Младите жени се позастапени во барањето стручна работа отколку младите мажи (33,2 односно 17,3 проценти), додека младите невработени мажи се повеќе заинтересирани за елементарните занимања (26,0 односно 13,4 проценти) (Табела А6). Интересен резултат од анкетата е фактот што многу малку млади мажи и жени бараат вработување како стручни земјоделски или рибарски работници (0,4 односно 1,0 проценти). Бидејќи стапките на невработеност се највисоки кај најниско квалификуваните (врз основа на стекнатото образование; Слика 7), би требало да се очекува поголема заинтересираност кај младите за неквалификувана земјоделска работа; меѓутоа сезонскиот карактер на работата најверојатно има влијание врз резултатите тука. Анкетата беше спроведена во третото тримесечје на 2012 г., додека сезонската земјоделска работа најмногу се извршува во потоплите сезони од годината. Во третото тримесечје, може да се претпостави дека ниско квалификуваните млади ќе бидат главно заинтересирани за работа во елементарните занимања (20,1 проценти).

Мотивирање на младите да останат во училиште со цел да се поттикне поголема еднаквост на можностите кај младото население и да се зголеми продуктивниот потенцијал на земјата (видете оддел 5.2, импликација за политиките 2).

Слика 8. Распределба на занимањата што ги бараат невработените млади и распределба на занимањата на вработените млади лица (%)



Извор: АПУР, 2012 г.

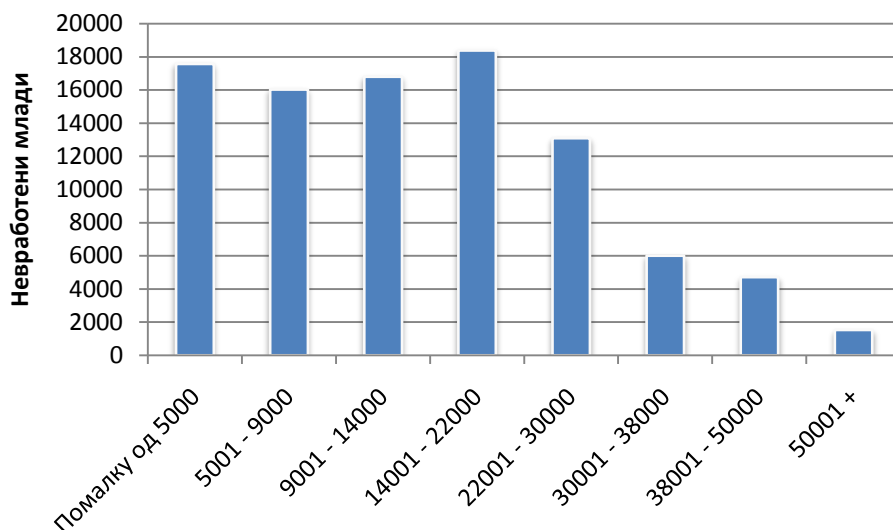
Додека невработените млади во земјата се најмногу во потрага по работа во групата занимања „стручњаци“, таа група е треторангирана од страна на моментално вработените млади. Слично, постои значителен јаз меѓу уделот на млади што бараат работа како техничари или сродни занимања и уделот на млади што работат во занимањата. Тоа значи дека младите што бараат работа во овие две занимања со највисоки квалификации ќе треба да чекаат најдолго заради ограничениот број работни места во професијата. Од друга страна, поголема е веројатноста младото лице што бара работа како занаетчија полесно да најде вработување. Имајќи го предвид големиот јаз во понудата и побарувачката на млада работна сила во висококвалификуваните занимања, некои од младите со терцијарно образование ќе „завршат“ на професии со помали вештини, како што е работа во продавница за којашто се преквалификувани. Проблемот со неусогласеноста на квалификациите ќе биде подетално разгледан во оддел 3.7.4.

Разгледување на можноста за спроведување на анкета во претпријатијата за побарувачката на работна сила/процена на вештините за да се добијат информации за прашањата како што се неефикасноста на пазарот на трудот, што може да се види во методите за барање работа/вработување и неусогласеноста меѓу базата на вештини на младите лица што влегуваат на пазарот на трудот и реалната состојба кај побарувачката на пазарот на трудот (видете оддел 5.2, импликација за политиките 12).

Се чини дека нивото на приходи во семејството има влијание врз невработеноста на младите, при што младите во домаќинства со релативно повисоки приходи покажуваат помала тенденција на невработеност. Слика 9 покажува значително намалување на бројот на невработени млади кога просечниот месечен приход на домаќинството достигнува повеќе од 30.000 денари. Побогатите

домаќинства се повеќе сконцентрирани во урбаните, отколку во руралните средини (Табела А7).

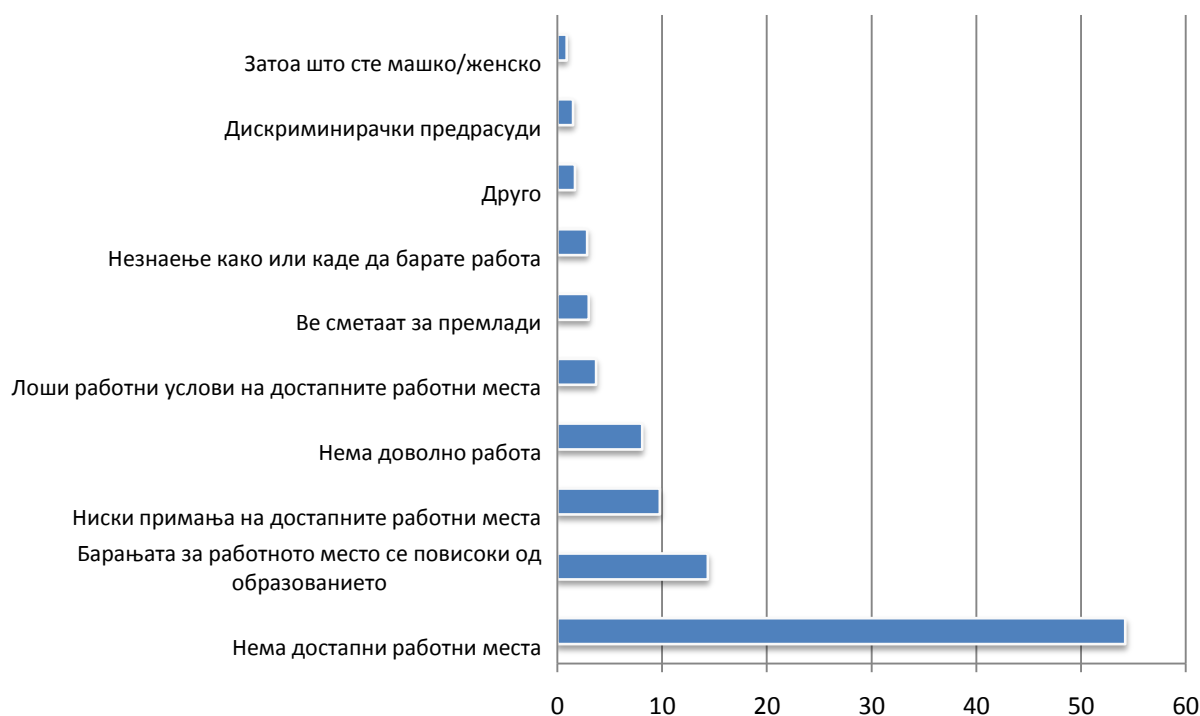
Слика 9. Невработеноста кај младите според просечниот месечен приход на семејството



Извор: АПУР, 2012 г.

На прашањето за главните пречки за наоѓање работа, над половина од невработените млади лица – 54,2 проценти – веруваат дека главен предизвик е недостигот на достапни работни места (Слика 10 и Табела А8). Половата дискриминација не се смета за пречка при наоѓањето работа, бидејќи само 0,9 проценти од означените родови прашања се посочени како можни пречки. Треба да се истакне дека 14,4 проценти сметаат дека главна пречка при наоѓање работа е што барањата за работното место се повисоки од стекнатото образование/обука.

Слика 10. Невработени млади лица според главните пречки при наоѓање работа (%)



Извор: АПУР, 2012 г.

Во земјата нема значително голема разлика меѓу невработеноста на младите измерена според строгата или отворената дефиниција (при што критериумите за активно барање вработување се „отворени“; видете дефиниции во анекс I). Отворањето на критериумите за активно барање вработување додава само 14.529 лица (зголемување за 14,7 проценти) на групата невработени (Табела 8). Од тие 14.529 млади што немаат работа, достапни се за работа, но не ја бараат активно, повеќе од половината (56,8 проценти) се квалификуваат како „обесхрабрани работници“ (Табела A9). Обесхрабрените млади се откажале од барањето вработување поради чувството на очај во однос на пазарот на трудот. Конкретните причини вклучуваат: незнаење како или каде да бараат работа, неможност да најдат работа што одговара на нивните вештини, претходното искуство со барање работа не вродило резултат, чувството дека се премногу млади да најдат работа и чувството дека нема достапни работни места во областа. Во целина, уделот на обесхрабрани млади на пазарот на млада работна сила останува мал со само 3,6 проценти.

Табела 8. Невработеност кај младите, строга и отворена дефиниција, и обесхрабреност

	Вкупно	Мажи	Жени
Невработени млади (строга)	98880	58822	40058
Невработени млади (отворена)	113408	68197	45211
Стапка на невработеност (строга)	43,3	44,4	41,8
Стапка на невработеност (отворена)	46,7	48,0	44,7
Обесхрабрани млади како % од невработените што не бараат вработување активно	56,8	60,7	49,6
Обесхрабрани млади како % од работната сила	3,6	4,3	2,7

Извор: АПУР, 2012 г.

Веројатна причина за споредливо малиот јаз меѓу строгите и отворените критериуми за невработеност во земјата е силниот систем за социјална заштита. Доколку постојат стимулативни мерки за младите активно да се вклучат во барање работа, на пример, доколку е тоа услов за добивање на надоместок за невработеност, тогаш малку млади лица ќе се откажат од барањето вработување. Во голем број земји од супсахарска Африка, за споредба, системите за социјална заштита се сèуште слаби, па помала е веројатноста младите активно да бараат работа заради задржување на правото што го дава државата. Истовремено, активното барање може да биде едноставно како пријавување во центарот за вработување. Таквите јавни центри за вработување се ретки во супсахарска Африка.

Во земјата, правилата што важат за надоместоците во случај на невработеност се регулираат со Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност. Лицето се пријавува како невработено условно, по исполнување на одреден критериум: мора да биде невработено, способно и со желба за работа и активно да бара работа. Барањата за активно барање вработување вклучуваат редовно пријавување во Агенцијата за вработување (АВРМ), присуство на разговори со работодавачите што ги организира АВРМ, прифаќање соодветни понуди за вработување во согласност со степенот на образованието и знаењето, прифаќање учество во активните политики на пазарот на трудот итн. Неодамнешните докази покажуваат дека повторното пријавување во АВРМ е вообичаено главната и единствена „активност“ во барањето вработување, имајќи ја предвид малата побарувачка за работна сила во земјата (Мојсоска-Блажевски, 2011 г.). Релативното

олеснување во квалификувањето на активни баратели на работа и привлечните придобивки од бесплатната здравствена грижа што им се дава на невработени лица се фактори што стојат зад многу високиот број на невработени во земјата.

Табела A10 покажува дека 65,7 проценти од невработените млади се пријавени во центарот за вработување. Популарните методи за барање работа вклучуваат користење неформални мрежи, т.е. распрашување кај пријатели или роднини (88,7 проценти) и пријавување директно во претпријатијата (68,3 проценти). Поформалните механизми за наоѓање работа помалку се применуваат (35,7 проценти се пријавуваат на огласи за работа, додека 17,7 проценти полагаат тест или биле на интервју).

Еден од начините за мерење на релативната итност на барањето вработување кај невработените млади е со одредување (1) дали младите невработени лица некогаш одбиле понуда за работа, и доколку е тоа случај, од кои причини, и (2) под кои услови невработените млади лица би прифатиле понуда за работа. Најверојатно, поочајните баратели на вработување, поради сиромаштијата, можеби би прифатиле работа без оглед на условите. Уделот на невработени млади лица што одбиле понуда за работа е мал со 5,7 проценти (Табела A11). Кај младите жени, одлуките кое работно место да се прифати се јасно под влијание на семејството. Четириесет и пет (45,1) проценти од невработените млади жени што одбиле понуда за работа го сториле тоа поради неодобрување од семејството. За споредба, ниту еден млад маж не одбил работа поради притисоците од семејството. Главна причина за одбивање работа од страна на младите невработени мажи е поради ниските понудени плати (79,6 проценти).

3.6 Млади надвор од работната сила (неактивни млади)

Вкупниот број на неактивни млади изнесува 220.830, од кои 44,5 проценти се мажи, а 55,5 проценти се жени. Најчеста причина за неактивност – наведена од 82,6 проценти – е вклученоста во процесот на образование/обука, по што следат 13,4 проценти кои како причина навеле семејни одговорности и домашна работа. Другите причини за неактивност, како што се бременост, болест или повреда или дека се премногу млади за работа, се незначителни за младото население (Табела A12). Кај неактивните нестуденти, резултатите се поделени кога станува збор за нивната желба за работа во иднина (52,5 проценти кажале да, додека 47,5 проценти кажале не).

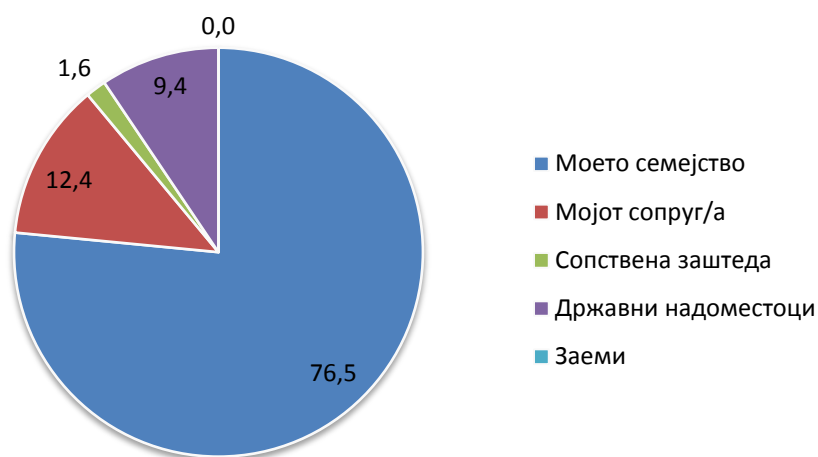
Деведесет и четири (94,0) проценти од младото машко и 73,5 проценти од младото женско неактивно население навеле дека причина за нивната неактивност е вклученоста во процесот на образование или обука. Вториот најпопуларен одговор – семејни одговорности или домашна работа – го дале 22,7 проценти од младите неактивни жени, споредено со 1,8 проценти од мажите.

Доколку се применуваат строгите критериуми за невработеност во рамките на работната сила, тогаш обесхрабрените млади би спаѓале во категоријата на неактивност. Бројот на обесхрабрани млади во земјата изнесува 8.252, што е сепак мал дел од целокупната работна сила, со 3,6 проценти (Табела 8). Сепак, интересно е дополнително да се анализираат обесхрабрените млади за да се види како го поминуваат времето и како се издржуваат. Бидејќи проблемот е главно поврзан со обесхрабрените млади што не се во образовниот процес – оваа подгрупа од населението се смета дека е под ризик од социјално исклучување – предмет на анализа е сегментот на обесхрабрани што не се студенти. Меѓутоа, важно е да се има предвид дека зборуваме за околу 1,5 проценти од вкупното младо население.

Од обесхрабрените млади што не се вклучени во образовниот процес, повеќето (71,2 проценти) одговориле дека времето го поминуваат во средби со пријатели, на забави или излегување за пиење или јадење (Табела A13). Друга група (19,0 проценти) помага во домашните задачи, додека 3,8 проценти играат на компјутер и 4,0 проценти го минуваат времето во гледање телевизија. Постојат разлики меѓу младите мажи и жени во овие категории. Поголема е веројатноста кај обесхрабрените млади мажи да го минуваат времето на активности за социјализација, додека поголема е веројатноста младите обесхрабрени жени да помагаат во домашните задачи. Исто така, поголема е веројатноста младите обесхрабрени мажи да го минуваат времето играјќи на компјутер и гледајќи телевизија.

Повеќето од обесхрабрените млади што не се студенти навеле дека главни финансиски ресурси се нивните семејства (76,5 проценти), 12,4 проценти навеле дека тоа е сопругникот (интересно, во оваа категорија сите се мажи), 9,4 проценти се потпираат на владините надоместоци, додека 1,6 проценти ги користат сопствените заштеди (Слика 11 и Табела A14).

Слика 11. Обесхрабрени млади што не се студенти според главниот извор на финансиски ресурси (%)



Извор: АПУР, 2012 г.

3.7 Карактеристики на вработените млади

Кај вработените млади, 66,7 проценти се платени работници (вработени), 21,9 проценти се работници што придонесуваат кон семејство, следени од 6,3 проценти што работат за своја сметка, 0,9 проценти работодавачи и 4,2 проценти што не може да се класифицираат според статус (Табела 9). Само 2,4 проценти од вкупниот број на вработени млади жени спаѓаат во категоријата на работници за сопствена сметка, споредено со 9,3 проценти од вкупниот број на вработени млади мажи. За споредба, поголема е веројатноста за младите жени да бидат вклучени во категоријата на платени вработени. Интересно е да се забележи дека најголем удел во неплатената семејна работа имаат младите мажи, споредено со младите жени. Ова е спротивно на наодите во многу други земји во светот.

Охрабрување на повеќе млади да станат претприемачи преку обука и повторување на иницијативи кои се покажале како ефективни (видете оддел 5.2, импликација за политиките 9).

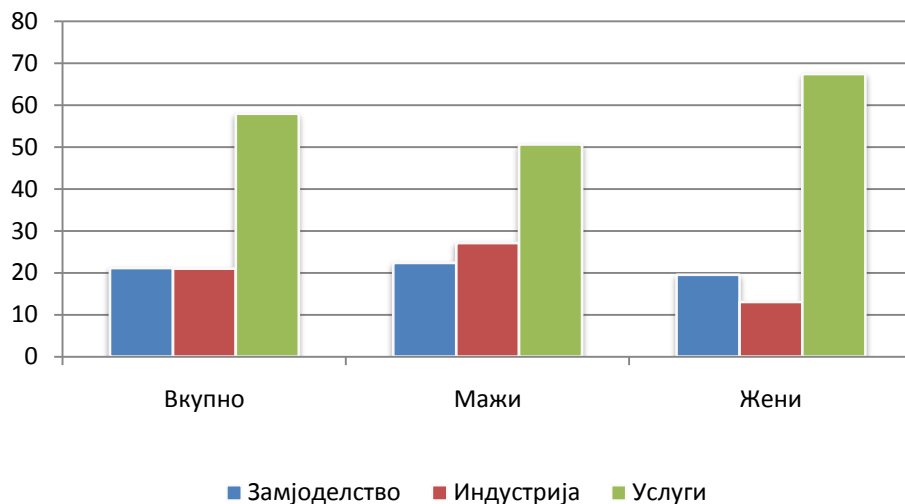
Табела 9. Вработени млади според статусот на вработување и полот

Статус на вработување	Вкупно		Мажи		Жени	
	Број	(%)	Број	(%)	Број	(%)
Вработени (платени работници)	86445	66,7	46127	62,5	40318	72,2
Неплатени семејни работници	28351	21,9	17277	23,4	11074	19,8
Работници за сопствена сметка	8172	6,3	6824	9,3	1348	2,4
Работодавачи	1122	0,9	714	1,0	408	0,7
Друго	5494	4,2	2807	3,8	2687	4,8
Вкупно население	129584	100,0	73748	100	55835	100,0

Извор: АПУР, 2012 г.

Слика 12 ја покажува распределеноста на вработените млади според секторски гранки. Повеќето од младите од двата пола се вработени во услуги, иако поголем удел имаат младите жени споредено со мажите (67,4 односно 50,6 проценти). Вториот најголем сектор за вработување на младите мажи е индустријата (27,1 проценти), додека земјоделството е вториот најголем сектор по удел за младите жени (19,5 проценти). Вкупно, уделот на младите вработени во земјоделството и индустријата изнесуваат 21 процент. На подетално секторско ниво, може да се види дека земјоделството е најголемиот работодавач на младите во земјата (Слика 13). За младите мажи, најважни сектори за вработување се земјоделството (21,4 проценти), производството (16,5 проценти), големопродажбата и малопродажбата (15,5 проценти), сместувањето и прехранбените услуги (9,6 проценти) и градежништвото (8,8 проценти). Младите жени најмногу се вработуваат во земјоделството (19,5 проценти), големопродажбата и малопродажбата (19,4 проценти), здравството (15,1 проценти), производството (11,9 проценти) и образованието (9,6 проценти).

Слика 12. Распределба на вработеноста на младото население според сектор и пол (%)



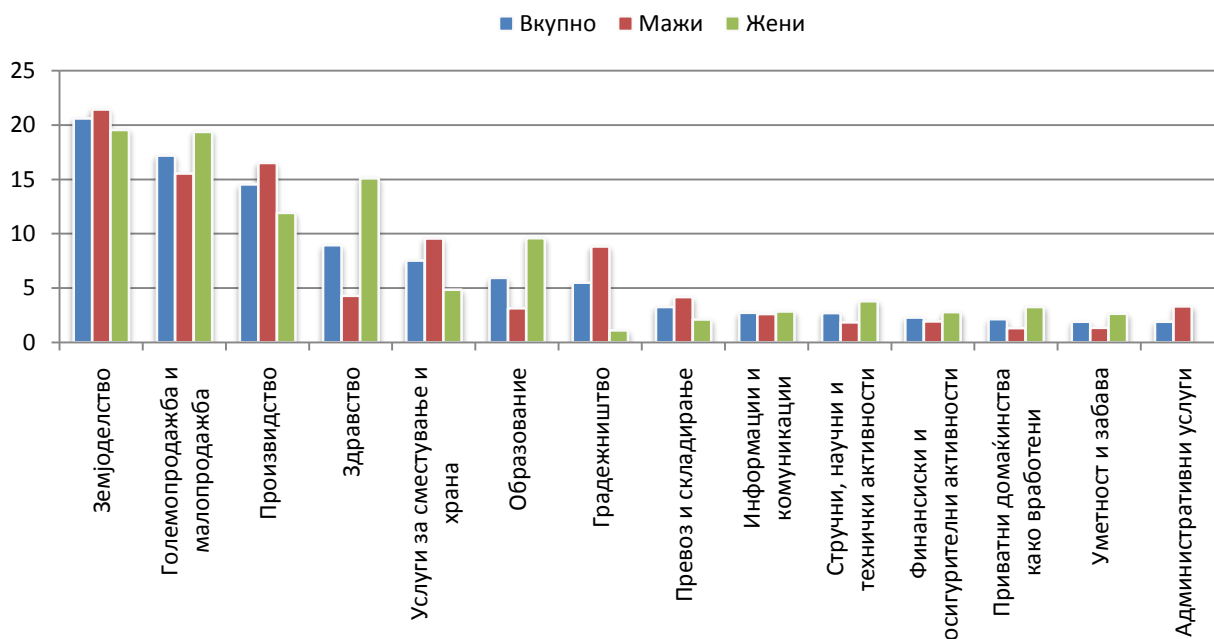
Note: Земјоделството вклучува земјоделство, шумарство и рибарство; индустријата ги вклучува секторите од В до F; додека услугите ги вклучуваат секторите G до U (NACE rev. 2).

Извор: АПУР, 2012 г.

Во поглед на занимањето, трите најголеми групи занимања (врз основа на ISCO-08) се работниците во услужните дејности и продажба во продавница и маркет (23,2 проценти), елементарни занимања (22,0 проценти) и стручњаци (15,9 проценти) (Слика 14). Висококвалификуваните занимања (стручњаци) и нискоквалификуваните занимања (елементарни) се најраспространети меѓу главните категории. Мал

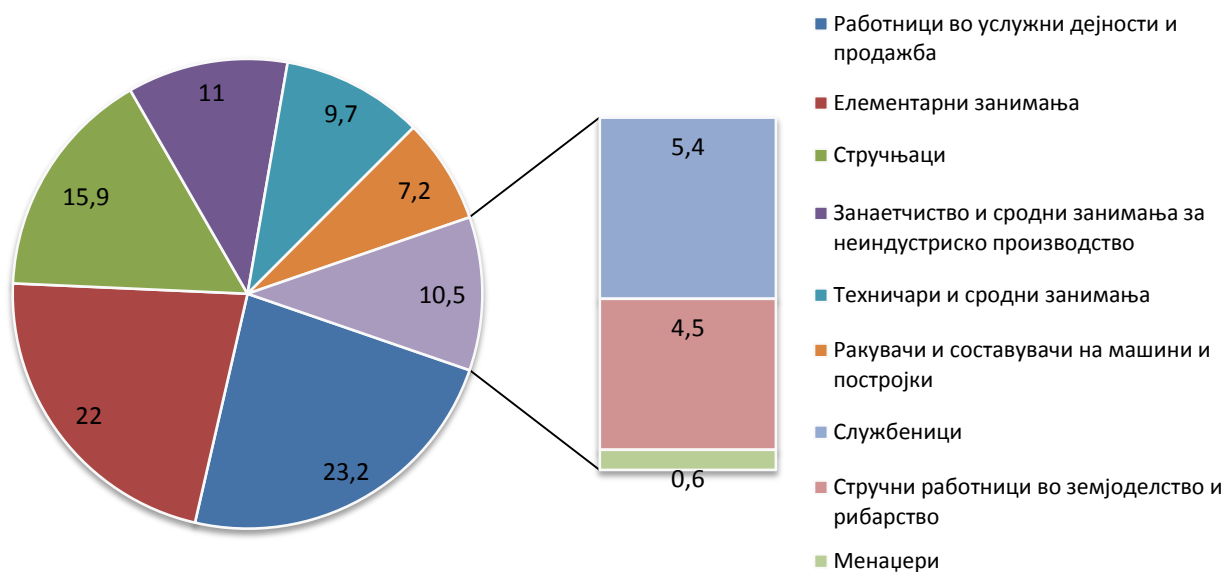
број млади работници се ангажирани со земјоделска и рибарска работа за која се потребни вештини (4,5 проценти), што би значело дека земјоделските активности се распространети и во другите професии, имајќи предвид дека 21,1 проценти од младите се класификувани во земјоделскиот сектор (Слики 12 и 13). Поделбата по занимања зависи од полот. Повеќе млади жени од мажи работат како стручњаци (23,7 односно 9,9 проценти) при што повеќе млади мажи од жени се вклучени во занаетчиство и сродни дејности за неиндустриско производство (16,9 односно 3,1 проценти) (Табела А15). Родовиот јаз кај другите занимања е помалку забележлив.

Слика 13. Распределба на вработеноста на младите според сектор на 1-цифрено ниво и пол (%)



Note: NACE rev.2; прикажани се само одделите поголеми од 2 проценти вработеност на младите
Извор: АПУР, 2012 г.

Слика 14. Вработеноста кај младите според занимање (ISCO-08 главна група, %)



Извор: АПУР, 2012 г.

3.7.1 Вработување со плата

Како што е споменато погоре, 66,7 проценти од вработените млади се платени работници, 62,5 проценти од младите мажи и 72,2 проценти од младите жени. Голем број платени работници, 85,5 проценти имаат здравствено осигурување, 85,7 проценти имаат пензиско осигурување и 85,1 проценти имаат придонеси за социјално осигурување (Табела A16). Иако пристапот до овие основни придобивки е проширен на значителен дел од платените работници, само мал дел од вработените млади се опфатени со придобивките за згрижување на децата, исплата по прекин со работа, плаќање за обука или бонуси за добри резултати. Покрај ова, важно е да се нагласи дека многу голем дел од вработените млади лица имаат пристап до основните бенефиции, како што се пензиско, здравствено и социјално осигурување.

3.7.2 Самовработување

Од вработените млади лица, 29,1 проценти се самовработени, повеќето од кои се неплатени семејни работници (Табела 9). Најголем дел од младите луѓе недоброволно влегле во самовработување (70,1 проценти), бидејќи не можеле да најдат работа за надница или плата или бидејќи тоа го барало семејството (Табела A17). Ова покажува дека самовработувањето веројатно се гледа како последен излез за повеќето млади во земјата.

Самовработените млади претежно живеат во урбаните средини (59,8 проценти од вкупниот број) отколку во руралните средини (40,2 проценти) (Табела A17). Важно е да се напомене дека само младите во урбаните средини го навеле повисокиот приход како причина за самовработување. Ниту еден од испитаниците не го навел флексибилното работно време како причина за самовработување. Спротивно на тоа, една петтина (22,5 проценти) од самовработените млади ја споменале поголемата независност како причина за изборот на опцијата.

Младите самовработени тврдат дека најзначаен деловен предизвик се недоволните финансиски ресурси (46,8 проценти) (Слика 15). Конкуренцијата на пазарот и законските прописи се на второ и трето место (22,2 односно 12,0 проценти). Табела 10 потврдува дека многу малку од самовработените имаат пристап до формални финансиски средства. Само 7,8 проценти од самовработените имаат земено банкарски заем што го искористиле за отворање на претпријатието. Остатокот од самовработените млади добиле средства од нивните семејства или пријатели (48,2 проценти) или немале потреба од средства за отпочнување со работа (20,4 проценти). Во однос на работниот капитал, т.е. како самовработените управуваат со нивните секојдневни трошоци, 60,9 проценти од младите ги искористуваат средствата од сопствените заштеди, 27,8 проценти немаат такви трошоци, а 11,3 проценти добиваат средства од нивните семејства или пријатели.

Охрабрување финансиска вклученост на младите. Мерките што имаат за цел подобрување на финансиската вклученост и пристап до кредити за постојните претпријатија може да ја поттикнат побарувачката на труд и да создадат нови можности за вработување за младите (видете оддел 5.2, импликација за политиките 10).

Слика 15. Самовработени млади според најзначајниот предизвик (%)



Извор: АПУР, 2012 г.

Табела 10. Финансиски извори за самовработени млади (%)

	Главен извор на финансии за	
	отпочнување	Извор на работен капитал (покривање на тековните трошоци)
Не се потребни пари	20,4	27,8
Сопствена заштеда	23,6	60,9
Пари од семејството или пријателите	48,2	11,3
Заем од банка	7,8	*

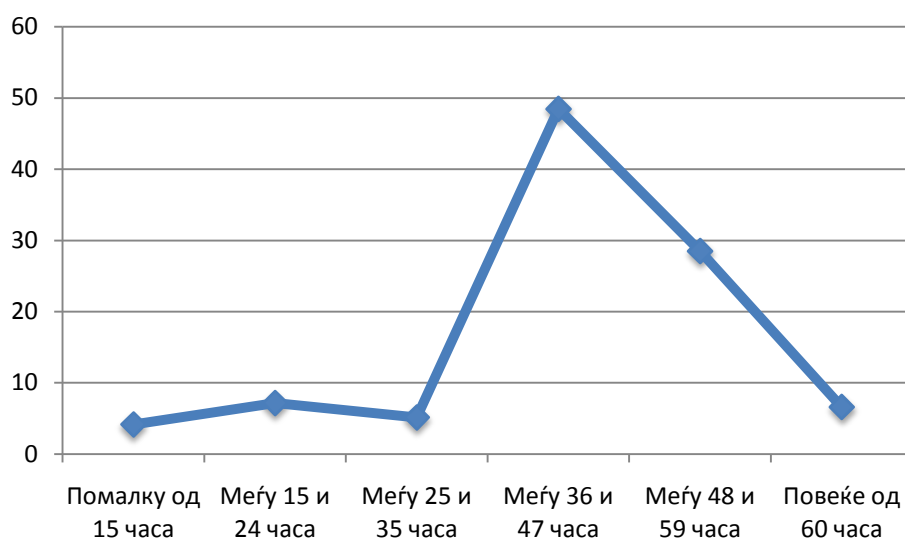
*Занемарливо
Извор: АПУР, 2012 г.

3.7.3 Работно време

Слика 16 ја покажува распределеноста на вработените млади според актуелните работни часови седмично. Повеќето млади работат со полно работно време: 83,5 проценти од вработените млади работат 35 часа или повеќе седмично. Триесет и пет (35,1) проценти од вработените млади може да се каже дека работат и прекувремено (повеќе од 48 часа седмично). Само 16,5 проценти од младите работат со скратено работно време, што упатува дека малку од големиот број студенти комбинираат работа со студии (17,6 проценти од вкупниот број вработени млади се студенти).

Речиси половина (47,8 проценти) од младите што работат помалку од 35 часа седмично наведуваат дека би сакале да одработуваат повеќе часови, а тоа ги квалификува како „работници со скратено работно време на недоброволна основа“. Имајќи предвид дека малку од младите во земјата работат со скратено работно време, при што половина од нив го прифаќаат недоброволно, се чини дека вработувањето со скратено работно време не се смета за позитивна опција за стекнување работно искуство додека студираат или како начин за урамнотежување на семејните одговорности.

Слика 16. Распределба на вработените млади според реалното одработено време во текот на седмицата (%)



Извор: АПУР, 2012 г.

3.7.4 Други показатели за квалитет на работното место

АПУР овозможува и мерење на квалитетот на работните места до кои младите имаат пристап. На слика 17 има обид за карактеризирање на пазарот на трудот за млади во земјата преку континуумот на квалитет на работните места. Во услови на нискоквалитетно вработување на левата страна од сликата се наведуваат следните пет показатели:

- Уделот на работници за сопствена сметка и платените вработени со седмични надници или примања под просекот⁸ (слабо платени);
- Уделот на прекумерно или помалку образовани од потребното работници (неусогласеност на квалификации)⁹;
- Уделот на работници со договор со важност од помалку од 12 месеци, работници за сопствена сметка и работници што придонесуваат кон семејството¹⁰ (нередовно вработување);

⁸ Месечните плати на вработените и дневните, месечните и другите периодични примања на работниците за сопствена сметка се претвораат во седмични износи заради споредливост. (Неплатените) работници што придонесуваат кон семејството се исклучуваат од пресметката.

⁹ Се применува методологијата од нормативниот пристап заснован на ISCO, како што е опишано во продолжение. Во Табела 11 се наведува усогласеноста меѓу ISCO и ISCED образовните кодови.

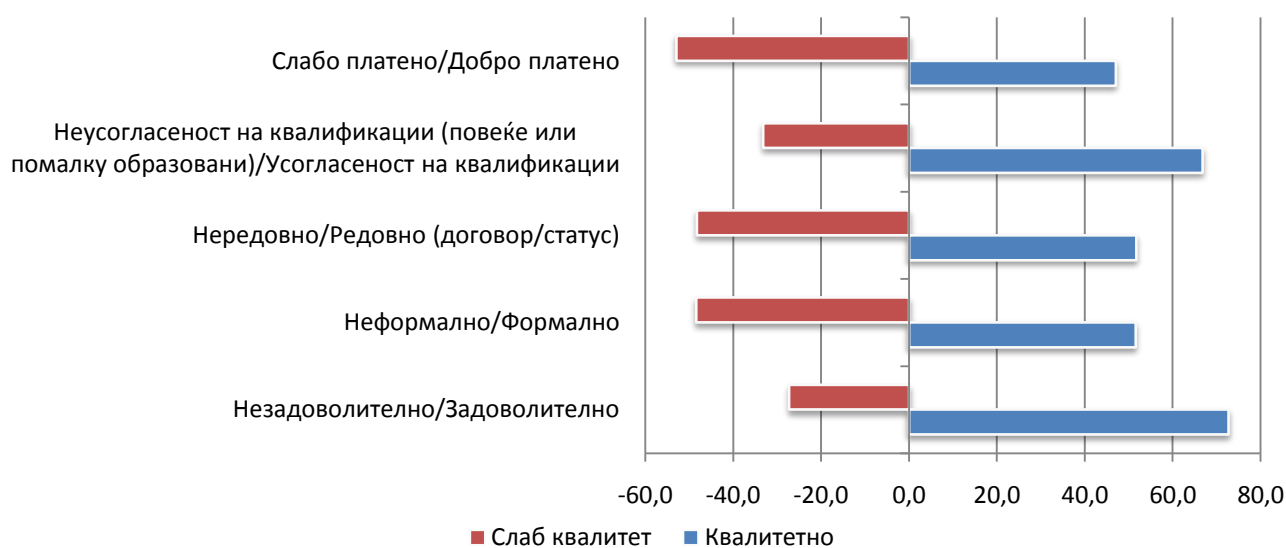
¹⁰ Лицата што не може да се класификуваат според статус во вработеноста се вклучени во категоријата на нередовно вработување.

- Уделот на работници со неформално вработување¹¹ (неформално вработување); и
- Уделот на работници што тврдат дека се незадоволни со тековното работно место (незадоволително вработување).

На десната страна од сликата претставени се показателите за поквалитетно вработување врз основа на натпросечните примања, квалификациите, стабилноста, доброволно скратено работно време, формалност (сигурност) и задоволство. За среќа, се чини дека има повеќе чинители на страната на „квалитетното“ вработување, отколку на страната на „неквалитетното“ вработување на младите во земјата, иако постојат и проблематични области. Прво, ниските плаќања се проблем во државата. Малку повеќе од половината (52,9 проценти) од вработените и работниците за сопствена сметка примаат помалку од просечните седмични надници. Истовремено, речиси половина (48,2 проценти) од младите работници се класифицирани како нередовни работници. Привремената природа на договорот и спорадичната природа на самовработувањето може да имаат влијание врз чувството на сигурност и добросостојба.

Подобрување на условите за работа преку обезбедување на еднаков третман и права за младите работници (видете оддел 5.2, импликација за политиките 4).

Слика 17. Показатели за мерење на квалитетот на вработувањето на младите (%)



Извор: АПУР, 2012 г.

¹¹ Неформалното вработување се мери според насоките препорачани на 17-та Меѓународна конференција на статистичари на трудот. Ги вклучува следните поткатегории на работници: (а) платени вработени на „неформални работни места“, т.е. работни места без право на социјална сигурност, платен годишен одмор или платено боледување; (б) платени вработени во непријавени претпријатија со големина под пет вработени; (в) работници за сопствена сметка во непријавени претпријатија со големина под пет вработени; (г) работодавачи во непријатени претпријатија со големина под пет вработени; и (д) работници што придонесуваат кон семејството.

Неформалното вработување, исто така, претставува проблем. Повторно, речиси половина (48,4 проценти) од младите спаѓаат во категоријата на неформално вработување. Неформалното вработување го сочинуваат две поткатегории: работници во неформалниот сектор (непријавени) и платени вработени што држат неформални работни места во формалниот сектор. Втората категорија прима плата, но нема други придобивки, како што се придонеси за социјално осигурување или платен годишен одмор или боледување, кои нормално доаѓаат со формалното вработување. Од младите со неформално вработување во земјата, малку повеќе спаѓаат во категоријата на неформални работни места во формалниот сектор (56,3 проценти), отколку во категоријата на вработувањето во неформалниот сектор (43,7 проценти).

Продолжување со зајакнување на моменталните напори за легализирање на неформалните претпријатија на младите преку подигнување на свеста, услуги за развој на претпријатијата, грантови и кредитни линии за самовработување и инспекција на трудот (видете оддел 5.1).

Неусогласеност на квалификациите

Еден од начините за мерење на неусогласеноста меѓу работното место и нивото на образовни квалификации на лицето што го држи е примена на нормативното мерење на категориите квалификациски вештини од Меѓународниот стандард за класификација на занимања (ISCO). ISCO-08 ја вклучува следната категоризација на главните групи занимања (едноцифрени нивоа на ISCO) според степенот на образование, во согласност со Меѓународниот стандард за класификација на образованието¹² (ISCED) претставено во Табела 11.

Табела 11. Главни групи на ISCO и степен на образование

Главни групи на ISCO	Сеопфатни групи на занимања	Ниво на вештини
1: Менаџери	Висококвалификувани немануелни вработени	Терцијарно (ISCED 5-6)
2: Стручњаци		
3: Техничари и сродни занимања		
4: Службеници	Нискоквалификувани немануелни вработени	Средно (ISCED 3-4)
5: Работници во услужни и продажни дејности		
6: Квалификувани земјоделски и рибарски работници		
7: Занаетчи и поврзани дејности за неиндустриско производство	Квалификувани мануелни вработени	Основно (ISCED 1-2)
8: Ракувачи и составувачи на постројки и машини		
9: Елементарни занимања		

Извор: MOT, 2013a, табела 3.

¹² За повеќе информации за овој метод заснован на ISCO и други методи на мерење на неусогласеноста на вештините, видете Quintini (2011).

Работниците во конкретна група што го поседуваат назначеното ниво на образование се сметаат за добро усогласени. Оние што имаат повисоко ниво на образование се сметаат за прекумерно образовани, додека оние со пониско ниво на образование се сметаат за помалку образовани од потребното. На пример, универзитетски образовано лице што работи како чиновник (нискоквалификувана немануелна професија) е прекумерно образовано, додека пак лице со средно образование што работи како инженер (висококвалификувана немануелна професија) е помалку образовано од потребното.

Резултатите за младите во земјата покажуваат дека повеќе млади работници имаат занимање што одговара на нивното ниво на образование (66,8 проценти), отколку занимање за коешто се преквалификувани или помалку квалификувани. Во Табела 12 е дадена анализата: 18,9 проценти од вработените млади имаат превисоки квалификации, додека 14,3 проценти имаат пониско образование од потребното. Резултатите делумно го одразуваат нивото на стекнато образование кај младите во земјата. Бидејќи значителен дел од вработените млади во земјата имаат високо образование, не е големо изненадување што повеќе млади се класифицирани како прекумерно или помалку образовани од потребното. Феноменот на повисоко образование од потребното се јавува во случаите кога нема доволно работни места што одговараат на одредено ниво на образование што приморувa некои од лицата со диплома да прифаќаат достапни работни места за коишто имаат поголеми квалификации од потребното. Последица на тоа е што младите со повисоко образование од потребното заработуваат помалку одошто би требало, а исто така, не го искористуваат својот продуктивен потенцијал. Друга последица е истиснувањето на младите кои се на дното од образовната пирамида. Помалку образованите лица ќе се најдат на крајот од редот дури и за работни места за коишто се најдобро квалификувани.

Интересно е да се забележи дека мерењето на прекумерното образование врз основа на ISCO добро одговара на перцепцијата на младите за важноста на нивните образовни квалификации за моменталното работно место; меѓутоа, постои инфлација на помалку образовани измерено според ISCO, а споредено со мерењето на личната перцепција. Многу малку од младите работници (3,0 проценти) тврдат дека „се соочиле со јаз меѓу знаењето и вештините / имаат потреба од дополнителна обука“, сепак според мерењето врз основа на ISCO, уделот на лица со помало образование од потребното изнесува 14,3 проценти.

Табела 12. Вработување според карактеристиките на образованието (%)

Прекумерно образовани (врз основа на ISCO)	Помалку образовани (врз основа на ISCO)	Лична перцепција за прекумерно квалификувани	Лична перцепција за помалку квалификувани	Завршено основно или пониско образование	Завршено средно образование	Завршено терцијарно образование
18,9	14,3	23,1	3,0	17,2	57,4	25,2

Извор: АПУР, 2012 г.

Табела 13 ја поддржува премисата дека некои високообразовани млади лица во земјата „прифатиле“ работни места за коишто се прекумерно квалификувани – на пример, како чиновници, продавачи или општи работници (во рамки на елементарните занимања). Од друга страна, има и млади што држат позиции коишто не се во согласност со нивниот степен на образование. Кај техничарите и сродните занимања (главна група 3) постои најголема веројатност да имаат пониско образование во земјата (54,2 проценти), но исто така една третина (35,3 проценти) од младите на повисоки или раководни позиции имаат помало образование од потребното, како и еден од четири млади на квалификувани земјоделски работни места и на машински /составувачки работни места.

Табела 13. Удел на прекумерно образовани и помалку образовани млади работници според главните категории на занимања (ISCO-08, %)

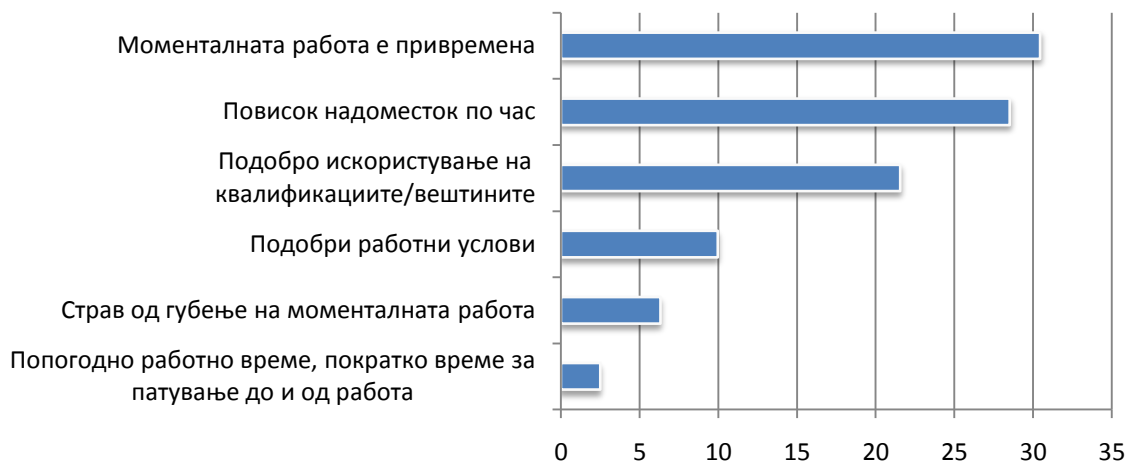
Главни категории на занимања (ISCO-08)	Прекумерно образовани	Помалку образовани
1: Менаџери	0,0	35,3
2: Стручњаци	0,0	2,1
3. Техничари и сродни занимања	0,0	54,2
4: Службеници	40,6	6,9
5: Работници во услужни и продажни дејности	13,8	9,1
6: Квалификувани земјоделски и рибарски работници	7,1	26,5
7: Занаетчи и поврзани дејности за неиндустриско производство	0,7	14,7
8: Ракувачи и составувачи на постројки и машини	2,6	25,6
9: Елементарни занимања	63,4	2,7

Извор: АПУР, 2012 г.

3.7.5 Сигурност и задоволство

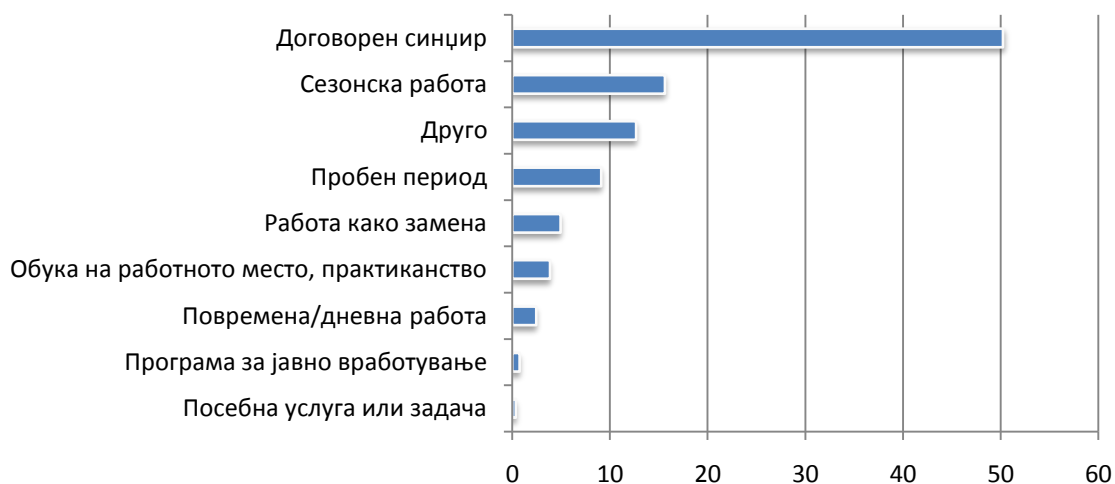
Еден од елементите што изненади при проверката на показателите за квалитет на работното место на Слика 17 е фактот што и покрај одредени индикации за вработување со слаб квалитет, поголемиот дел од младите во земјата изразија задоволство од нивната работа (вклучувајќи ја платената работа и самовработувањето) (72,7 проценти). Очигледната контрадикторност на младите што работат на работни места што носат малку во смисла на парична награда и стабилност, а тврдат дека се задоволни од работното место, е некаков одраз на способноста на младите да се приспособат кон реалноста дека нема многу „добри“ работни места. Во контекст на мала побарувачка на пазарот на трудот со високи стапки на невработеност, едноставно, имањето работа го надминува прашањето за слаб квалитет на работното место.

Слика 18. Вработени млади што би сакале да ја сменат работата според причина (%)



Извор: АПУР, 2012 г.

Слика 19. Млади со договор за привремено вработување според причина (%)



Извор: АПУР, 2012 г.

Може и подетално да се навлезе во прашањето за задоволство со работата според индикацијата дали младите вработени би сакале да ја сменат работата. Во земјата, 44,4 проценти од вработените млади се изјасниле дека сакаат да си ја сменат работата. Главните причини за желбата за промена на работата се привремениот карактер на работата (30,4 проценти), незадоволителната плата (28,5 проценти) и неусогласеноста на квалификациите (21,6 проценти) (Слика 18). Од вработените млади што изјавиле дека сакаат да ја сменат работата, малку повеќе од половина (52,2 проценти) преземаат активности во таа насока, преку барање нова работа или дополнителна работа покрај моменталната.

Шеснаесет (15,8) проценти од младите работници во земјата се со привремени договори, што значи со времетраење пократко од 12 месеци (32,8 проценти од вкупниот број нередовно вработени на Слика 17). Половина од младите со привремени договори се ангажирани врз основа на системот „договорен синџир“, што значи дека нивниот договор најверојатно ќе биде обновен по истекот на

времетраењето, но обновувањето не е загарантирано (Слика 19). Други причини за работа врз основа на привремени договори е и сезонската работа (15,6 проценти), пробен период (9,1 проценти), замена на друго лице (4,9 проценти) и вклученост во обука на работното место или практиканство (3,8 проценти).

Повеќето од вработените млади во земјата веруваат дека би можеле да го задржат главното работно место во период од 12 месеци од референтниот датум (84,5 проценти од вработените млади). Само 10,7 проценти сметаат дека не би можеле да работат на истото работно место во следниот период (останатите 6,6 проценти од младите работници не можеа да одлучат).

3.7.6 Барање работа

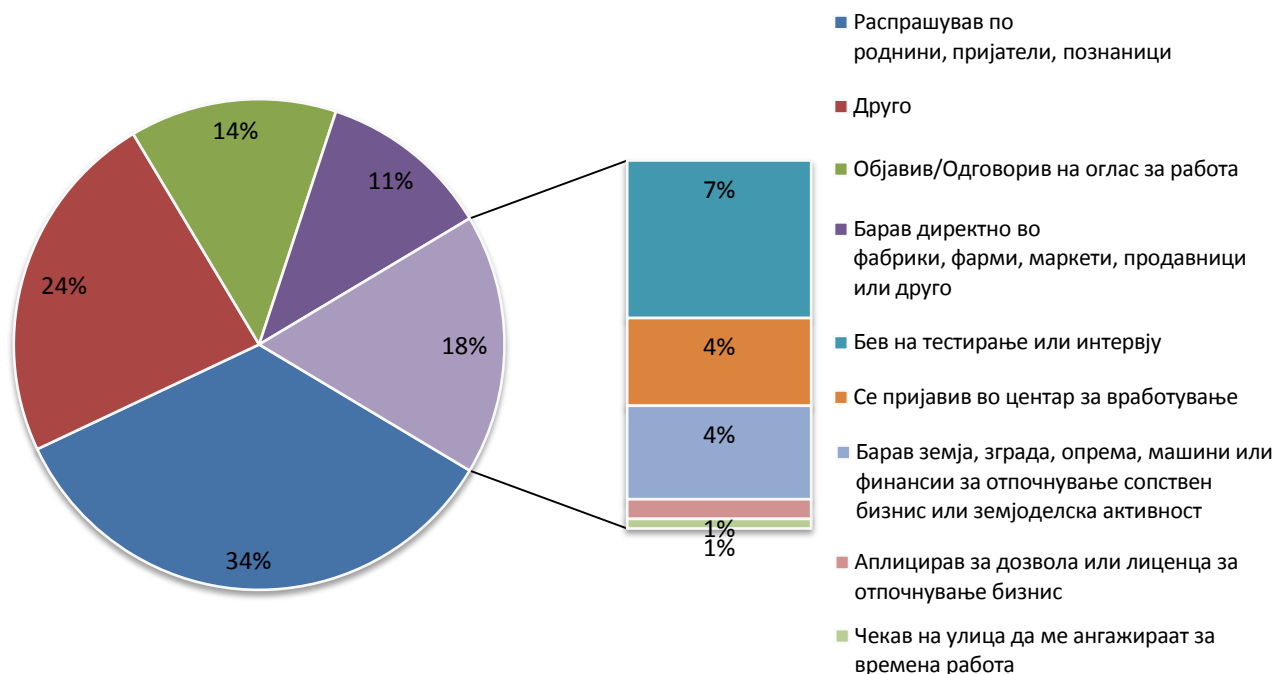
Поголем дел од моментално вработените млади, пред добивањето на моменталното работно место, барале работа во период од или над една година (39,9 проценти), но 21,9 проценти потрошиле помалку од една седмица за да го добијат моменталното вработување (Табела A18). Младите работници со моментално редовно вработување (платено вработување со договор со времетраење од или над една година плус работодавачите) поминуваат значително подолго време во барање работа отколку младите што имаат нередовно вработување (платено вработување со договор со времетраење под 12 месеци, работници за сопствена сметка и работници што придонесуваат кон семејството). Уделот на млади работници со стабилно вработување, кои поминуваат подолг период од една година во барање работа пред да се вработат е двојно поголем од оној на младите со нередовно вработување. Спротивно на тоа, уделот на млади со нередовно вработување што поминуваат помалку од седмица во барање работа е три пати поголем од уделот на млади со стабилно вработување. Повеќе информации за времетраењето на преминот во оддел 4.

Интересно е да се направи споредба на методите што ги користеле моментално вработените млади со методите за барање вработување на моментално невработените (разгледано во оддел 3.5). Постои надеж дека моментално вработените млади користеле метод за барање вработување што се покажал како недоволно искористен од моментално невработените. За жал, изнаоѓањето одговори на предизвиците на пазарот на трудот во земјата не е едноставно. Постои преклопување во методите за барање работа што ги користат моментално вработените и невработените. Најголем дел од вработените млади што го добиле вработувањето преку распрашување кај семејството и пријателите (34,4 проценти), што се покажува како најчеста алатка за барање работа на лицата што бараат вработување (Слика 20 и Табела A10).

Интересно, вториот најчест метод за барање работа што го користат невработените (дозволен беа повеќе одговори) – пријавување во центарот за вработување и директно контактирање на местата на вработување – не се покажа како толку успешен метод за моментално вработените. Единаесет (11,3) проценти добиле работа преку директен контакт, но само 4,1 проценти од вработените млади биле поставени на моменталното работно место од страна на центар за вработување. Четиринаесет (13,7) проценти од вработените млади одговориле директно на оглас за вработување или објавиле сопствен оглас, метод што го користат 35,7 проценти од невработените. Можната неефективност на службите за вработување во земјата е дополнително поддржана од статистичките податоци што покажуваат дека 85,5 проценти од вработените млади не искористиле ниту една од услугите понудени од центарот за вработување.

Зголемување на релевантноста и финансирањето на услугите за вработување на младите лица, со цел да се зголеми привлечноста на центрите за вработување на Агенцијата за вработување како алатка за вработување на младите што бараат работа (видете оддел 5.2, импликација за политиките 6).

Слика 20. Вработени млади според користениот метод за барање работа за добивање на моменталното работно место (%)



Извор: АПУР, 2012 г.

4. Фази на премин

4.1 Концепти и дефиниции¹³

Пристапот на МОТ кон преминот на младите на пазарот на трудот го мери не само времето од излегување од образовниот процес (по дипломирање или рано напуштање без завршување) до првиот влез на какво било работно место, туку вклучува и квалитативни елементи, како што е стабилноста на работното место (мерено според видот на договорот). АПУР е планирана на начин што се применува построга дефиниција за „стабилно вработување“, отколку што вообичаено се користи во оваа област. Тргувајќи од премисата дека лицето не „преминало“ додека не најде вработување што ги исполнува основните критериуми за стабилност, како што е дефинирано со времетраењето на договорот, МОТ воведува нов квалитативен елемент на стандардната дефиниција за премин кон пазарот на трудот. Меѓутоа, само мал дел од младите во голем број земји во развој, особено во економиите со ниски приходи, некогаш ќе имаат стабилно вработување, што упатува дека статистичките податоци не се ставени во доволно широка рамка. Од таа причина, донесена е одлука да се земе предвид и задоволството од вработувањето и да се вгради во концептот за премин кон пазарот на трудот.

¹³ Овој дел е приспособен од МОТ (2013а), поглавје 5.

Поконкретно, преминот кон пазарот на трудот се дефинира како пат на младото лице (на возраст од 15 до 29 години) од крајот на образованието (или влез во првата економска активност) до првото стабилно или задоволително работно место. Стабилното вработување се дефинира во однос на условите од договорот за вработување (писмен или устен) и времетраењето на договорот (подолго од 12 месеци). Поставувањето на прашањето за договорот автоматски го исклучува статусот на самовработување, каде работниот однос не се дефинира со писмен договор. Спротивен случај е привременото вработување или вработувањето за надница и плата на ограничено време. Задоволителното вработување е субјективен концепт што се заснова на самопроцена на вработеното лице. Упатува на работно место за кое испитаникот смета дека „одговара“ на неговиот посакуван пат на вработување во даден временски период. Спротивниот случај се дефинира како незадоволително вработување и упатува на чувство на незадоволство од работното место.

Врз основа на дефиницијата на преминот кон пазарот на трудот, фазите на премин се класифицирани како што следува:

Преминати – Младо лице што „преминало“ е лицето што е моментално вработено на:

- стабилно работно место, задоволително или незадоволително; или
- задоволително, но привремено работно место; или
- задоволително самовработување.

Во премин – Младо лице е сèуште „во премин“ ако има еден од следните статуси:

- моментално невработено (отворена дефиниција); или
- моментално вработено на привремено или незадоволително работно место; или
- моментално во незадоволително самовработување; или
- моментално неактивно и не е вклучено во образовниот процес, со цел подоцна да бара работа.

Незапочнат премин – Младо лице чијшто „премин не започнал“ е лице што го исполнува следното:

- сèуште во образовниот процес и неактивно (неактивни студенти); или
- моментално неактивно и не е вклучено во образовниот процес (неактивни нестуденти), без намера да бара работа.

Кај оваа класификација треба да се земат предвид два елементи. Прво, фазите на премин се движат во границите на економската активност како што е дефинирана во традиционалната рамка за работната сила. „Преминатата“ категорија вклучува подгрупа на млади што се класифицирани како вработени; останатите вработени спаѓаат во категоријата „во премин“, што ги вклучува и строго невработените и делови од неактивните (имено, оние без работа што се достапни за работа, но не бараат активно, како и неактивните нестуденти што ја искажале намерата подоцна да се вклучат во работната сила); и на крај, категоријата со „незапочнат премин“ која ја сочинуваат останатите од неактивното население.

Второ, фазите на премин немаат за цел да претставуваат нормативна рамка. Поради вклученоста на лицата во задоволително самовработување и задоволително привремено вработување, не може да се каже дека сите млади во категоријата „преминати“ имаат добро и квалитетно работно место. Всушност,

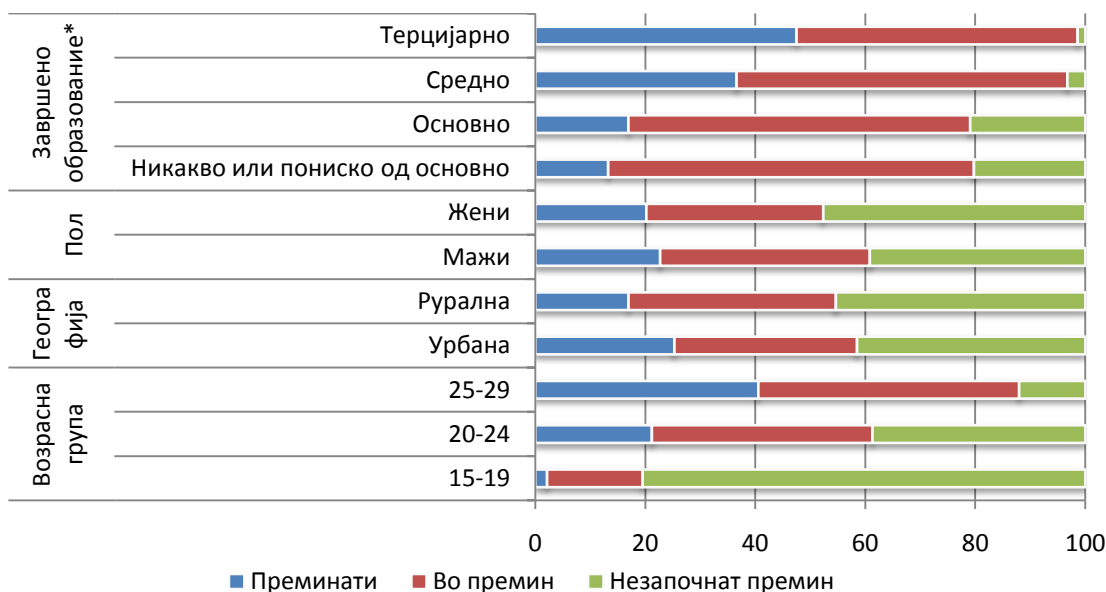
повеќето од самовработените лица – работници за сопствена сметка и неплатени семејни работници – ќе бидат меѓу слабоплатените работници во формалната економија, појавувајќи се на страната со неквалитетни работни места на Слика 17 погоре. Додека според дефиницијата, тие го сочинуваат поголемиот дел од нередовно вработените во земјата. Сепак, тие изразиле степен на задоволство со нивното работно место и најверојатно го завршиле преминот во смисла на останување во класификацијата на самовработени за останатиот период од нивниот работен век. Да резимираме, наместо нормативен концепт, класификацијата на фазите на премин треба да понуди тековен концепт. Лицето е „во премин“ додека не стигне до точка на мирување на пазарот на трудот; квалитетно или неквалитетно работно место, тоа е она што најверојатно би го задржале.

4.2 Фази на премин

Во однос на фазата на премин на младото население, најголем дел од младото население отпаѓа на оние што не започнале со процесот на премин (43,3 проценти) (Табела A19). Процентот на оние што го завршиле преминот е 21,5, додека процентот на оние што се наоѓаа во процес на премин изнесува 35,2.

На слика 21 има приказ на распределбата на фазите на премин според карактеристиките на младите – детални граници за возраста, полот, урбаната/руралната географија и нивото на образование (видете исто Табела A22). Не изненадува фактот дека возраста на младото лице е тесно поврзано со фазата на премин. Малку од лицата на возраст 15-19 години го започнале или завршиле преминот, додека многу малку на возраст 25-29 години, остануваат во категоријата на незапочнат премин (12,0 проценти). Постои урбана тенденција кај завршениот премин, додека младите од руралните средини имаат поголем удел во младите што остануваат во премин и кои сèуште не го започнале преминот. Повеќе млади мажи отколку млади жени се наоѓаат во категориите на завршен премин или во процес на премин. На крај, младите со терцијарно образование се речиси еднакво застапени во младите за завршен премин (47,5 проценти) и млади што остануваат во премин (51,1 проценти) додека поверојатно е за младите со основно образование или пониско да останат во процес на премин или сèуште да не го започнале.

Слика 21. Фази на премин според возрасна група, урбана/рурална географија, пол и ниво на образование (%)



Извор: АПУР, 2012 г.

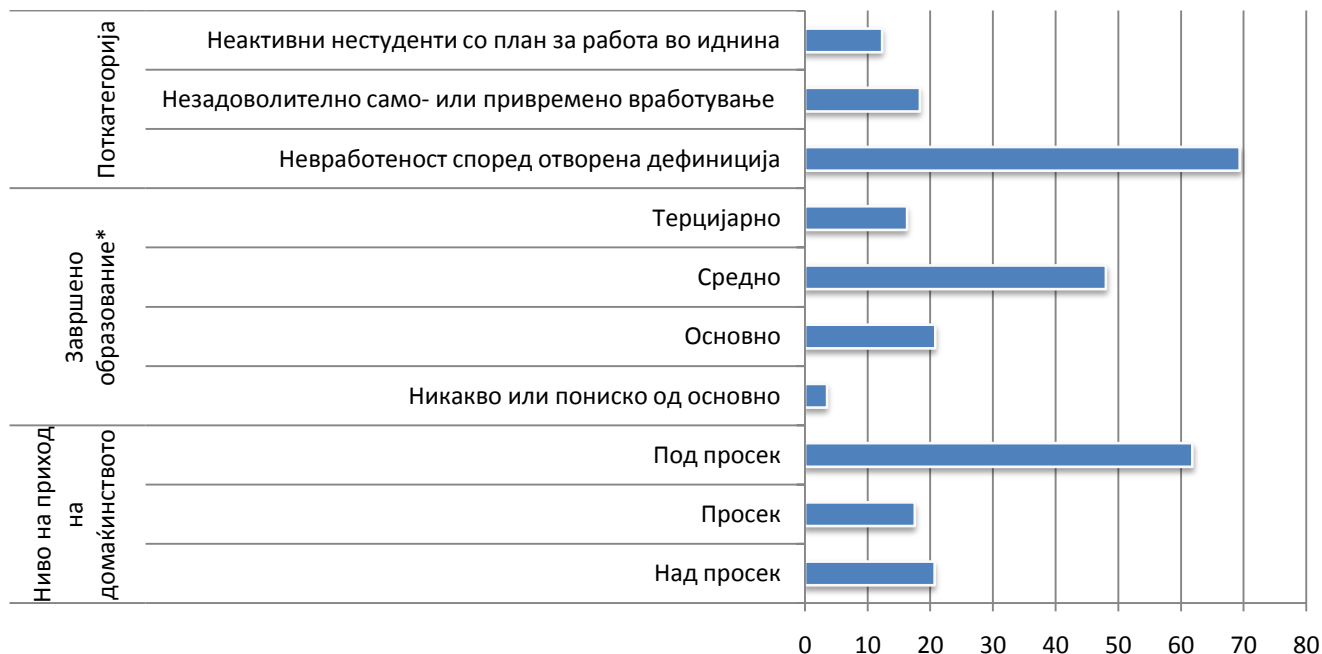
4.2.1 Млади кои не го започнале преминот

Резултатите од АПУР покажуваат дека поголемиот дел од младото население (90,9 проценти) кои не го започнале преминот се вклучени во образовниот процес, а само 9,1 проценти се моментално неактивни, а не се вклучени во образовниот процес и немаат намера да бараат работа (Табела А20). Младите мажи и жени се речиси еднакво застапени кај неактивните студенти (50,6 проценти се мажи, а 49,4 проценти се жени). Меѓутоа, родовата урамнотеженост е целосно анализирана при разгледувањето на категоријата на неактивни нестуденти што не планираат да се приклучат на пазарот на трудот во иднина. Младите жени сочинуваат 90,0 проценти од таа поткатегија. Од вкупниот број на млади мажи што не го започнале преминот, само 1,9 проценти се неактивни и не се вклучени во образовниот процес, додека 98,1 проценти се во образование. Од друга страна, 15,4 проценти од младото женско население се неактивни, но не се во образование, додека 84,6 проценти се во образование.

4.2.2 Млади во процес на премин

Младото лице се класифицира како лице „во процес на премин“ доколку е невработено (отворена дефиниција), самовработено или со платено привремено вработување со кое е незадоволно или неактивен нестудент поврзан со пазарот на трудот, со изразена желба за работа во иднина. На Слика 22 има подетален приказ на категоријата млади „во премин“, со поделба според поткатегија, пол, урбана/рурална географија и ниво на завршено образование (исклучувајќи ги моменталните студенти).

Слика 22. Младите „во премин“ според приходот на домаќинствата, географска локација, ниво на завршено образование и поткатегија (%)



*Исклучувајќи ги моменталните студенти бидејќи нивното највисоко ниво сèуште не е одредено

Извор: АПУР, 2012 г.

Повеќето млади во категоријата „во премин“ се класифицирани како такви бидејќи се невработени (69,4 проценти). Само 18,3 проценти од младите во категоријата имаат незадоволително самовработување или привремено вработување и дури помалку (12,3 проценти) се неактивни нестуденти со планови за работа.

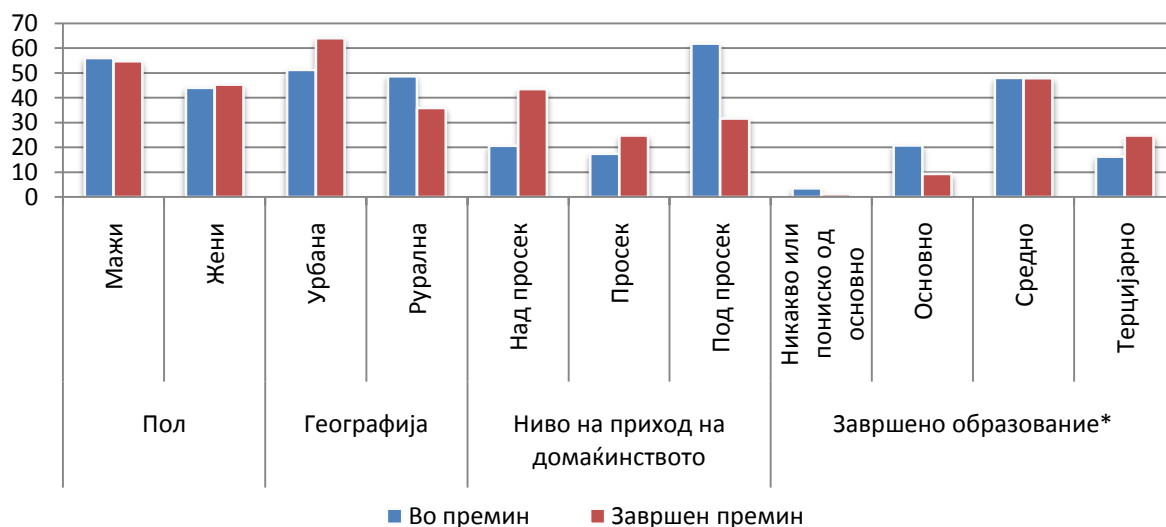
Речиси половина (48,0 проценти) од младите „во премин“ во земјата имаат завршено средно образование. Најмал удел во распределбата на младите во премин имаат лицата со терцијарно образование (16,3 проценти), којшто упатува дека повисокото ниво на образование помага за излез од фазата на премин (да се потврди во оддел 4.3.). Нивото на примања на домаќинството, исто така, има влијание врз фазата на премин: 61,8 проценти од младите што остануваат во премин доаѓаат од домаќинства што имаат потпросечно ниво на приходи.

Во Табела A21 има приказ на поткатегиите на млади во премин според истите променливи прикажани на Слика 22. Од табелата може да се извлече интересен заклучок дека младите од побогатите домаќинства имаат мала предност во избегнувањето на незадоволителното самовработување или привремено вработување бидејќи семејството може подобро да ги поддржува низ процесот на невработеност или останување во процесот на образование. Исто така, интересно е да се забележи дека помалку образованите млади поверојатно спаѓаат во категоријата на неактивни нестуденти отколку млади со средно или високо образование. Колку што се повисоко образовани младите, толку е поголема веројатноста преминот да го поминат во невработеност, отколку во поткатегиите незадоволителна работа или неактивност.

4.3 Карактеристики на завршен премин

На слика 23 се прави споредба на младите во фазите „завршен премин“ и „во премин“ според променливите: пол, географска локација, приходи на домаќинството и ниво на образование со намера за утврдување дали има очигледни предности кои влијаат врз исходот од преминот. Доколку го земеме предвид само завршениот премин на младите, може да ги извлечеме следните заклучоци: Прво, младите мажи имаат блага предност во завршувањето на преминот, пред младите жени (54,7 проценти од младите мажи го завршиле процесот на премин, споредено со 45,3 проценти од младите жени). Второ, животот во урбана средина значително ги зголемува можностите за заокружување на преминот (64,0 проценти од преминатите млади доаѓаат од урбана средина, во споредба со 36,0 проценти од руралната средина).

Слика 23. Распределба на групите на премин (преминати млади и млади во премин) според пол, урбана/рурална географија, ниво на приходи на домаќинството и ниво на образование (%)

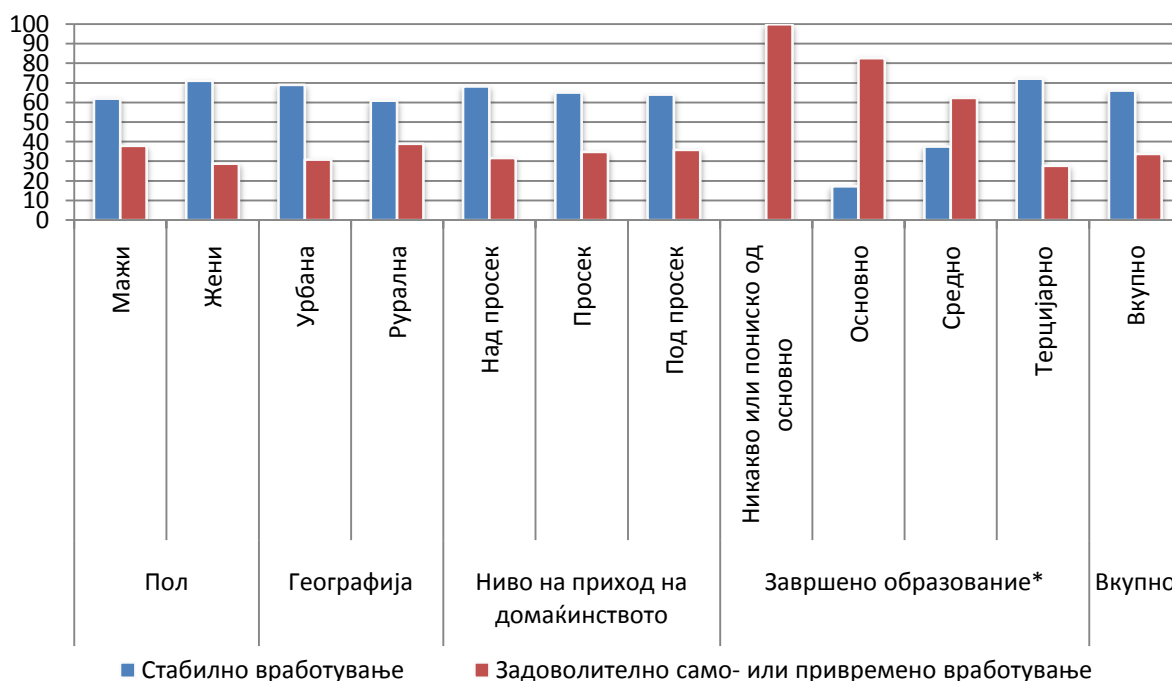


*Исклучувајќи ги моменталните студенти бидејќи нивното највисоко ниво сèуште не е одредено
Извор: АПУР, 2012 г.

Поголема е веројатноста за младите од побогати домаќинства да го завршат преминот, иако младите од домаќинствата со потпросечни приходи се исто добро застапени (31,7 проценти). На крај, образованието има влијание: една четвртина (24,8 проценти) од младите што преминале на пазарот на трудот завршиле терцијарно образование, во споредба со 16,3 проценти од младите што се сèуште во фаза на премин. Што се однесува до средното образование, нема разлика меѓу уделите во двете фази на премин, 47,9 проценти од младите што преминале на пазарот на трудот завршиле средно образование, во споредба со 48,0 проценти од младите што сèуште се во фаза на премин. Меѓутоа, имајте предвид дека доколку се разгледуваат само необработените податоци (Табела A22), младите со средно образование имаат речиси двојно поголема веројатност да останат во процесот на премин, отколку да го завршат преминот. Само 10,4 проценти од младите што преминале на пазарот на трудот се со ниско ниво на образование (основно или пониско), во споредба со 24,3 проценти од младите што сè уште во фаза на премин.

Повеќето од младите што преминале имаат стабилна и задоволителна работа (60,7 проценти), 18,1 проценти имаат задоволително самовработување, 15,7 проценти имаат задоволителна привремена работа, додека останатите 15,7 проценти имаат работа што е стабилна, но незадоволителна (Табела A23). Секако постојат импликации од квалитетот на работата врз младите во различните категории на лица со завршен премин. Младите може да запрат со движењето меѓу категориите на пазарот на трудот, но не задолжително имаат квалитетно вработување. Слика 24 овозможува одредување кои категории поверојатно би резултирале со премин кон категориите на преминати кон стабилно вработување со најголеми придобивки, споредено со втората најдобра категорија на преминати кон задоволително самовработување или привремено вработување.

Слика 24. Преминати млади според поткатегија и според пол, урбана/рурална географија, ниво на приходи во домаќинството и ниво на стекнато образование



*Исклучувајќи ги моменталните студенти бидејќи нивното највисоко ниво сè уште не е одредено

Извор: АПУР, 2012 г.

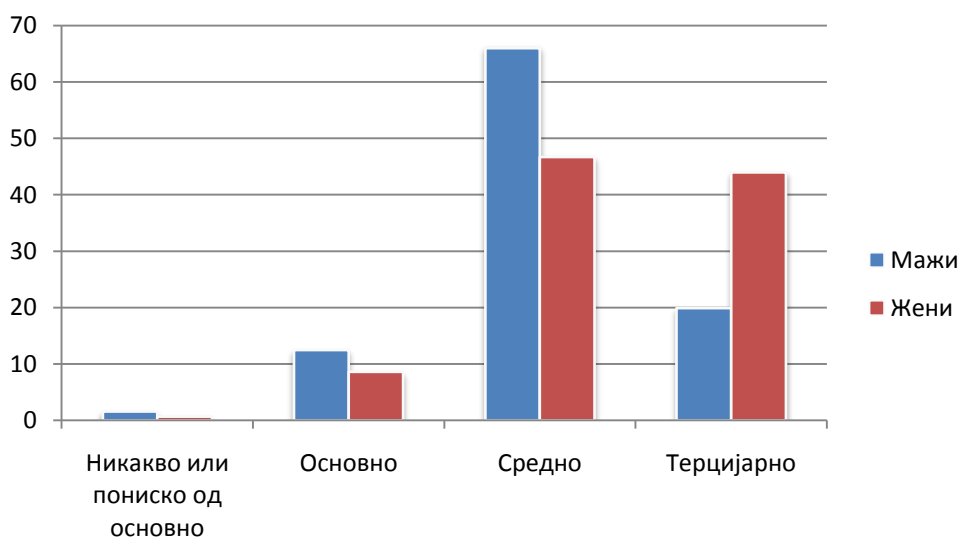
Младите жени што го завршиле преминот кон пазарот на трудот поверојатно е да добијат стабилно вработување отколку младите мажи (71,2 односно 62,0 проценти). Уделот на преминати млади кон стабилно вработување е поголем

отколку уделот на млади со задоволително самовработување или привремено вработување во урбаните и руралните средини, но поголем е уделот на млади во втората категорија во руралните средини. Слично, младите што преминале имаат поголема тенденција да добијат стабилно вработување, без оглед на нивото на приходи на домаќинството, но веројатноста да завршат со задоволително самовработување или привремено вработување има обратнопропорционална врска со нивото на богатство на домаќинството.

Подраматични се резултатите кај нивото на образование: Колку повисоко нивото на образование на младите, толку поголема е веројатноста за стабилно вработување. 72,2 од младите што преминале на пазарот на трудот со терцијарно образование имаат стабилно вработување, во споредба со 27,8 проценти што имаат задоволително самовработување или привремено вработување. Сепак, постојат интересни разлики кога се разгледуваат нивоата на образование на младите што преминале според пол (Слика 25). Кај младите мажи, разликата во уделот на младите мажи што преминале со средно образование во споредба со оние со терцијарно образование изнесува три спрема еден (66,0 односно 19,9 проценти). Меѓутоа, кај младите жени, повисокото ниво на образование има поголема тежина. Четириесет и четири (44,0) проценти од младите жени што преминале имаат терцијарно образование, додека 46,7 проценти имаат завршено средно образование.

Давање приоритет во програмите на Агенцијата за вработување на младите во најнеповолна ситуација (видете оддел 5.2, импликација за политиките 6).

Слика 25. Распределба на младите што преминале според нивото на образование и пол (%)



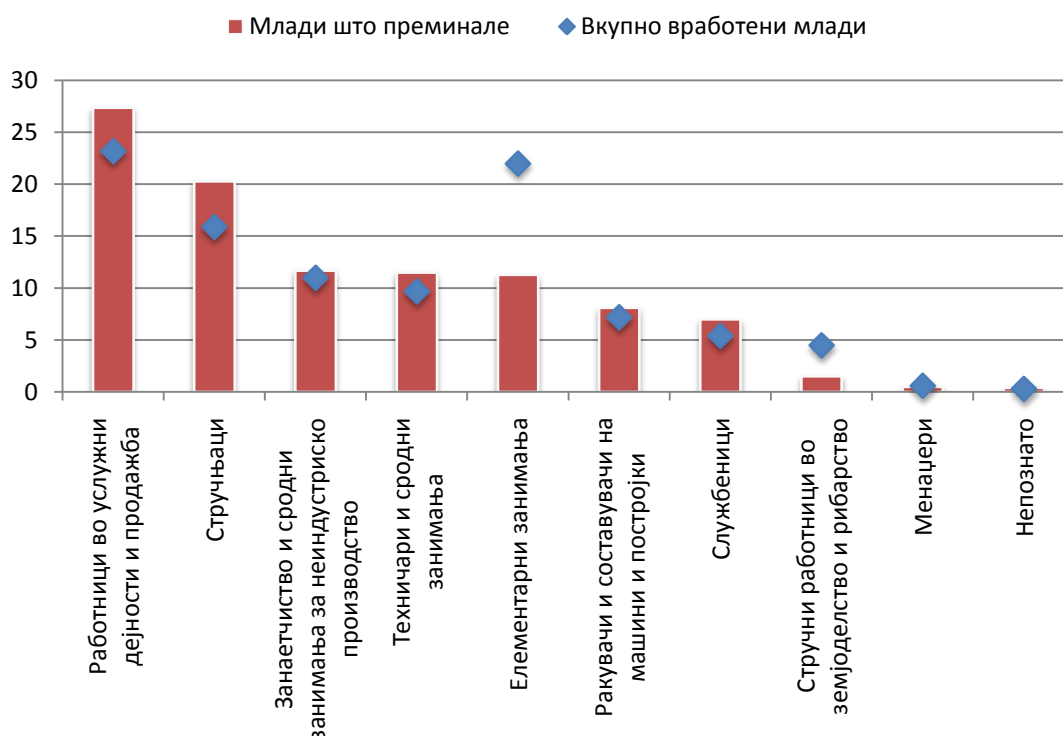
*Исклучувајќи ги моменталните студенти бидејќи нивното највисоко ниво сè уште не е одредено
Извор: АПУР, 2012 г.

На крај, може да разгледаме кои занимања ги имаат младите во земјата по нивниот премин. Споредбата на занимањата на младите што преминале со оние на општото вработено младо население може да обезбеди информации за тоа кои професии подобро обезбедуваат стабилна и задоволителна работа. Слика 26 ги покажува двете категории на вработување според занимање. Распределбата според занимањето на младите што преминале совршено ги следи по надолен редослед занимањата на целокупното вработено младо население; повеќето млади што поминале се вработени во услужни дејности, продажба во продавница и маркет, слично на пошироката група, додека најмал удел на двете групи имаат младите што работат како менаџери. Меѓутоа, постои еден важен исклучок: уделот на целокупното

вработено младо население ангажирано во елементарните занимања е значително поголем од уделот на младите што преминале во елементарните занимања (22,0 односно 11,3 проценти). Ова е значајно упатување дека многу млади што работат во елементарните занимања имаат помала веројатност да имаат стабилен договор или се незадоволни со нивната работа и следствено се класифицирани како лица останати во премин. Слично, уделот на целокупното вработено младо население на квалификувани земјоделски работни места го надминува уделот на занимањето кај младите што преминале, што упатува на јаз од три процентни поени кај младите со нестабилен договор или кои не се задоволни со својата работа во земјоделскиот сектор.

Промовирање пристојна работа во земјоделскиот сектор и кај елементарните занимања преку спроведување на трудовото законодавство и колективните договори (видете оддел 5.2, импликација за политиките 8).

Слика 26. Распределба на занимањата на младите што преминале и вкупно вработени млади лица (ISCO-08, %)



Извор: АПУР, 2012 г.

4.4 Пат и времетраење на преминот

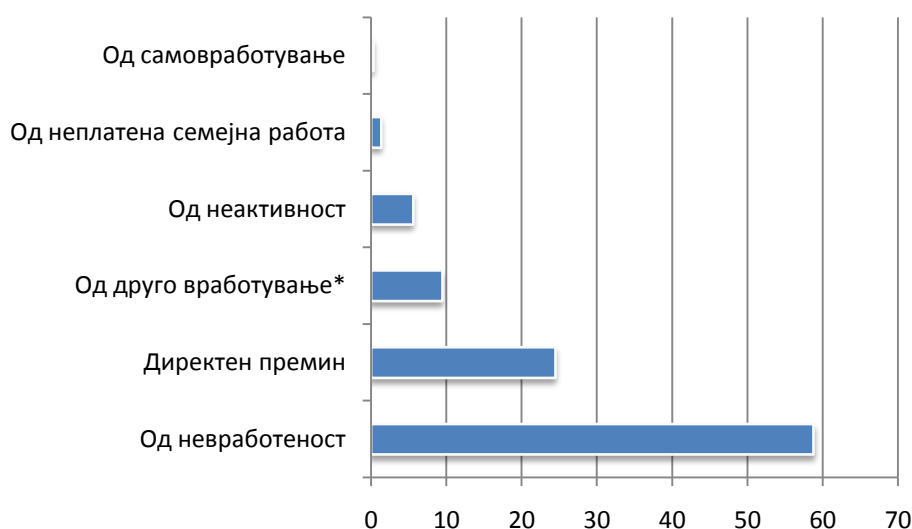
Друг начин за разгледување на преминот е преку текот, утврдувајќи ги категориите на пазарот на трудот во кои спаѓаат младите пред преминот кон стабилно или задоволително вработување. Во земјата, најголемиот удел на млади што преминале биле невработени пред да добијат стабилна или задоволителна работа (58,8 проценти) (Слика 27).¹⁴ Една четвртина (24,5 проценти) од младите

¹⁴ Овде се применува строгата дефиниција на невработените што бара активно барање вработување.

преминале директно кон стабилно вработување или задоволително самовработување или привремено вработување. Тоа значи дека тие немаат посредни периоди пред добивање на моменталната работа, што се класификува како стабилна според условите од договорот или задоволително самовработување или привремено вработување. Од младите што преминале директно, 63,6 проценти преминале кон стабилно вработување, додека 36,4 проценти преминале кон задоволително самовработување или привремено вработување.

Загрижува екстремно малиот удел на млади што поминале од неплатена семејна работа (1,3 проценти) имајќи предвид дека 21,9 проценти од вработените млади моментално спаѓаат во овој статус на вработување. Друг интересен наод е многу нискиот процент на млади што преминале кон стабилно и/или задоволително вработување од фаза на неактивност (5,6 проценти), упатувајќи на постоење на „замка на неактивност“ покрај „замката на неплатена семејна работа“.

Слика 27. Тек кон стабилно и/или задоволително вработување (категорија на преминати) (%)



* „Друго вработување“ вклучува незадоволително привремено вработување за оние што преминале кон стабилно или задоволително самовработување или привремено вработување и самовработување како работодавач или вработен за плата за оние што преминале кон задоволително самовработување или привремено вработување.

Извор: АПУР, 2012 г.

Во Табела 14 има приказ на некои показатели на патиштата на премин што даваат подетална слика за тоа како младите дошле до фазата на премин. Не вклучувајќи ги младите што преминале директно кон стабилно или задоволително вработување, патеката на премин вклучува, во просек, 2 (1,6) посредни активности на пазарот на трудот – невработеност, вработеност или неактивност – пред да го завршат преминот на пазарот на трудот. Типичниот млад човек во земјата се соочува со „само“ еден период на невработеност на нивната патека кон премин, но тој период бил долг, во просек 37,1 месеци или малку подолго од 3 години. Просечниот млад маж поминува малку подолг период на невработеност отколку младата жена (38,7 месеци наспрема 35,1 месеци). Бидејќи бројот на посредни активности при преминот го надминува просечниот број на периоди на невработеност, се чини дека голем број од младите што преминале се соочиле со период на привремено вработување и период на невработеност пред завршување на преминот.

Табела 14. Показатели за патот на премин за младите што преминале, според пол

	Вкупно	Мажи	Жени
Просечно времетраење на преминот, исклучувајќи го директниот премин (месеци)	50,3 месеци	57,3 месеци	41,2 месеци
Просечно времетраење на преминот, вклучувајќи го директниот премин (месеци)	36,3 месеци	41,0 месеци	30,2 месеци
Просечно времетраење на преминот кон стабилно вработување (месеци)	35,3 месеци	39,4 месеци	30,7 месеци
Просечно времетраење на преминот кон задоволително самовработување или привремено вработување (месеци)	38,6 месеци	43,9 месеци	28,9 месеци
Просечен број на посредни активности	1,6	1,7	1,4
Просечен број на периоди на невработеност	1,1	1,2	1,1
Просечно времетраење на периодите на невработеност (месеци)	37,1 месеци	38,7 месеци	35,1 месеци
Просечен број на периоди на привремено вработување	1,3	*	*
Просечно времетраење на периодите на привремено вработување (месеци)	12,9 месеци	*	*
*Незначителен број на опсервации. Извор: АПУР, 2012 г.			

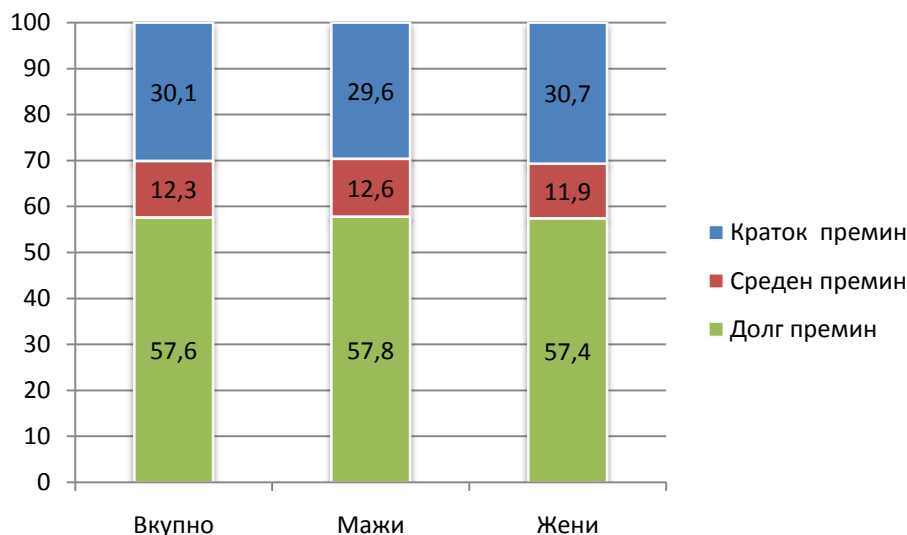
Кога ќе се вклучат и младите што преминале директно кон стабилно и/или задоволително вработување за утврдување на просечното времетраење на преминот (24,5 проценти; видете Слика 27), резултатите покажуваат дека времетраењето на периодот на премин е малку подолг од три години (36,3 месеци). Меѓутоа, доколку се извади од пресметките бројот на млади што преминале директно, тогаш се добива различна слика. Во земјата, преминувањето не е особено заобиколно за оние што не преминале директно кон стабилна и/или задоволителна работа (со 1,6 периоди на посредни активности), но е екстремно долго, 50,3 месеци или повеќе од 4 години. Времето поминато во премин е во просек подолго од една година за младите мажи споредено со младите жени (57,3 односно 41,2 проценти).

МОТ разви и систем на класификација за должината на периодот на премин на младите што го завршиле преминот.¹⁵ Во земјата, подолго време им е потребно на

¹⁵ **Краток премин** е преминот при кој, пред стекнувањето на моменталното задоволително/стабилно работно место, младото лице поминало: (1) директен премин; или (2) период (кумулативни периоди) на стабилно или задоволително вработување без период на невработеност или неактивност; или (3) период (или кумулативни периоди) на вработеност од помалку или еднаков на една година без периоди на невработеност или неактивност каде работното место се класифицира како незадоволително самовработување или привремено вработување; или (4) период на невработеност со или без периоди на вработеност или невработеност помал или еднаков на три месеци; или (5) период на

повеќето млади за да стигнат до моменталниот статус на стабилно или задоволително вработување. Премиорот се класифицира како долг за 57,6 проценти од младите што преминале, средно долг за 12,3 проценти и краток за 30,1 проценти (Слика 28). Разликата меѓу половите е занемарлива. Уделите ги потврдуваат информациите од Табела 14. доколку просечниот млад човек што преминал има тригодишен период на невработеност, тогаш станува јасно дека повеќето од младите во земјата се соочуваат со многу долг период на премин. Очигледно, не е едноставно за младите во земјата да стекнат економска независност.

Слика 28. Класификација на времетраењето на преминот на младите што го завршиле преминот, според пол (%)



Извор: АПУР, 2012 г.

За жал, младите што останале во процесот на премин најверојатно ќе останат во таа категорија уште многу долг временски период. Нашите податоци покажуваат дека младите што останале во процесот на премин веќе поминале, во просек, шест години (71,6 проценти) во таа категорија (што значи дека биле невработени, незадоволително самовработени или привремено вработени или неактивни студенти со план за работа или која било комбинација од трите категории). Всушност, имајќи го предвид периодот во кој младите во земјата остануваат во премин, може да се заклучи дека мала е веројатноста тие млади да го завршат преминот кон стабилна или задоволителна работа пред да стигнат до возрасност (или возраст од 30 години како горна граница за АПУР).

неактивност помал или еднаков на една година. **Среден премин** е преминот при кој, пред стекнувањето на моменталното задоволително/стабилно работно место, младото лице поминало: (1) период (или кумулативни периоди) на незадоволително самовработување или привремено вработување од една до две години без период на невработеност или неактивност; или (2) период на невработеност со или без периоди на вработеност или неактивност од три месеци до една година; или (3) период на неактивност поголем од една година. **Долг премин** е преминот при кој, пред стекнувањето на моменталното задоволително/стабилно работно место, младото лице поминало: (1) период (или кумулативни периоди) на незадоволително самовработување или привремено вработување од две години или повеќе без период на невработеност или неактивност; или (2) период на невработеност со или без периоди на вработеност или неактивност повеќе од една година.

5. Импликации за политиките

5.1 Релевантна рамка на политиката

На 17 октомври 2012 г., Владата донесе тригодишен акциски план за промовирање на повеќе и подобри работни места за младите на возраст 15-29 години. Националниот акциски план за вработување на младите (НАПВМ) се фокусира на зајакнување на политиките за вработување, вклучувајќи програми за образование, обука и млади, со цел подобрување на можностите за вработување и социјално вклучување. Планот е усогласен со Националната стратегија за вработување на Република Македонија 2015, каде што младите претставуваат посебна целна група. Ефективните политики за образование и обука промовираат можности за вработување на младите и го намалуваат јазот во вештините.

НАПВМ, заедно со Националната програма за развој на образованието 2005-2015, бара усогласување на системите за образование и обука со потребите на пазарот на трудот. Акцентот се става на реформата на наставните планови за стручното образование и обука, со цел да се опфатат нестручните вештини и учењето засновано на работа. Понатаму, со НАПВМ се бара воведување образование за кариера во средните училишта, како и подобрување на услугите на Агенцијата за вработување во делот на насочувањето за кариера. Од АВРМ се бара и воспоставување на систем за рано профилирање на невработените млади, со цел да се утврдат младите под ризик да се соочат со повеќе пречки на пазарот на трудот.

Владата ги поддржува програмите за обука за пазарот на трудот за невработените млади, а со НАПВМ се утврдува цел, 60 проценти од овие млади да бидат вработени во рок од шест месеци по завршувањето на обуката. Финансирањето на таквите програми секако претставува проблем, и со цел да се реши недостигот на соодветно финансирање на активните политики за пазарот на трудот (АППТ), со НАПВМ се бара дел од приходите од осигурувањето во случај на невработеност да се пренасочат кон финансирање на АППТ насочени кон младите.

Иако голем дел од горенаведените одредби се насочени кон страната на понудата на пазарот на трудот, во НАПВМ се зема предвид и улогата на приватниот сектор во отворањето работни места и вработувањето на младите работници. Со цел да се промовира претприемништвото кај младите, средните училишта ќе нудат претприемништво, како изборен предмет. Понатаму, НАПВМ има за цел проширување на програмите за развој на претпријатијата и поддршка на бизнис инкубаторите (како што беше споменато во Стратегијата за иновации 2012-2020) и дополнително да се развијат услугите што може да им помогнат на младите претприемачи.

Една од одредбите на НАПВМ е зголемување на инвестициите во економските сектори и претпријатија со големо влијание врз вработувањето на младите со обезбедување кредити и други услуги за развој на претпријатија. Со НАПВМ, исто така, се бара проширување на даночните олеснувања за претпријатијата што вработуваат нови лица, предвидени со член 98 од Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, на претпријатијата што вработуваат млади лица во приоритетните сектори. Одделот за пазарот на трудот ќе има клучна улога во одредувањето на потенцијалните сектори на пораст.

Во однос на деловната средина, значаен предизвик е важноста на неформалната економија. АПУР покажува дека половина (48,4 проценти) од младите работници се вклучени во неформално вработување. НАПВМ ги проширува постојните напори на Агенцијата за вработување, која има за цел да ги легализира неформалните

претпријатија на младите. Посебните мерки вклучуваат подигнување на свеста, услуги за развој на претпријатија, грантови за самовработување и кредитни линии. Понатаму, работата на Трудовиот инспекторат, чијашто работа се регулира со Законот за работни односи, во насока на спречување на неформалното вработување, се проширува со НАПВМ за да ги вклучи овие сектори со големо ниво на неформално вработување, како што се земјоделство, сместување и прехранбени услуги и градежништво.

5.2 Импликации за политиките

Со една од највисоките стапки на невработеност на младите во светот и екстремно ниската стапка на вработеност на младите, итноста за решавање на проблемот со вработувањето на младите во поранешната југословенска Република Македонија е поголема отколку во многу други земји во светот. Јасно е дека сегашната Влада сериозно го разгледува ова прашање. Вработувањето на младите е вклучено во процесот на креирање политики како меѓусекторска тема. Тоа бара поголема координација меѓу различните национални институции и агенции, како и кохерентност во формирањето на економските и социјалните политики што се занимаваат со вработеноста на младите.

Иако не постои пристап на „едно решение за сите“ во соочувањето со кризата на вработувањето на младите, постојат неколку клучни области на политиките кои треба да се земат во предвид и прилагодат на националните и локалните состојби. Овие области се идентификувани од Меѓународната конференција на трудот (МКТ) војуни 2012 год. и се вклучени во нејзината Резолуција „Криза во вработувањето на младите: повик на акција“, која беше усвоена од претставниците на владите, организациите на работодавачите и синдикатите на 185 земји - членки на МОТ (МОТ, 2012).

„Повикот на акција“ ја потенцира ургентноста за итни и насочени интервенции за справување со досега невидената криза на вработување на младите. Тој дава глобална рамка за спроведување на политики и стратегии за пристојна работаза младите, базиран на повеќестран и балансиран пристап што може да се прилагоди на националните состојби во поранешната југословенска Република Македонија. Рамката покрива пет главни области на политиките: (1) политики за вработување и економски политики за зголемување на агрегатната побарувачка и подобрување на пристапот до финансии; (2) образование и обуки за олеснување на преминот од училиште кон работа и превенција од неусогласеност на вештините; (3) политики на пазарот на трудот насочени кон вработување на младите во неповолна положба; (4) претприемништво и самовработување за да им се помогне на потенцијалните млади претприемачи; и (5) работнички права базирани на меѓународните стандарди на трудот со цел обезбедување еднаков третман и права при работа за младителица. Согласно прашањата идентификувани со овој извештај, овие главни области на политиките се накратко дискутирани подолу.

Паралелно, Националниот акциски план за вработување на младите (НАПВМ), донесен при крајот на 2012 г., дава сеопфатна рамка за политиката за решавање на значителните предизвици со кои се соочуваат младите на пазарот на трудот. Планот е изготвен со техничка помош од Меѓународната организација на трудот и во консултации со националните организации на работодавачи и синдикат. Главниот предизвик што претстои е спроведување на НАПВМ.

АПУР од 2012 г. и следната за 2014 г. може да дадат значителен придонес кон обезбедувањето информации за креаторите на политики со цел иницирање, следење и оценување на бројните политики и програми утврдени во НАПВМ. Особено, во

времетраењето на НАПВМ треба одблиску да се следат следните главни области на делување:

- 1. Создавање макроекономска политика која ќе промовира раст на работните места, особено во услужниот сектор.** Резултатите покажуваат дека најголемата група на невработени се надева на наоѓање работа како „стручњаци“, додека во моментот таа група е на треторангирана кај моментално вработените млади. Има очигледен јаз меѓу понудата и побарувачката на млади „стручњаци“. Од друга страна, поголема е веројатноста младото лице што бара работа како занаетчија полесно да најде вработување. Покрај усогласувањето на образовниот систем со барањата на пазарот на трудот, решенијата на страната на побарувачката треба да генерираат поголема побарувачка за младите стручњаци. Тоа бара координирани напори за поддршка на вкупната побарувачка преку макроекономски политики што поттикнуваат вработеност и со поттикнување на механизмите за пораст преку соодветна урамнотеженост меѓу порастот базиран на експертиза и развојот на домашните економии (МОТ, 2013а, поглавје 6). Видете Поле 3 за некои општи пристапи во оваа област.
- 2. Пристап до образование за сите и спречување на раното напуштање на образованието.** Образовниот систем во земјата е историски силен, но јасно е дека не секој во моментот го искористува. Една третина (35,5 проценти) од младите на возраст 15-29 години остануваат само во основно образование или пониско. Дури и полошо, една половина од истата група млади има барем еден родител со завршено образование од повисок степен, тоа упатува на намалување на квалитетот на образовниот систем од една генерација до следната. Иако образованието не е лекот за се и постои доказ дека одредени лица со најдобро образование прифатиле работа за која имаат превисоки квалификации, сепак, повисокото ниво на образование ги подобрува можностите за младото лице да се стекне со стабилно и задоволително вработување. Колку повисоко образование, толку е помала веројатноста за невработеност и неактивност. Мотивирањето на младите да останат во училиште и подобрување на квалитетот на образованието ќе создаде поголема еднаквост на можностите кај младото население и ќе го зголеми продуктивниот потенцијал на земјата.
- 3. Решавање на проблемот со долгорочна невработеност кај младите.** Три од четири невработени млади бараат работа подолго од една година. Кај малкуте млади што успеале да го завршат преминот кон стабилно и/или задоволително вработување (21,5 проценти од младото население), просечното време поминато во барање работа е малку подолго од 3 години. Решавањето на проблемот со долгорочната невработеност не е лесна задача, но некои соседни европски земји успеале да постигнат позитивни резултати преку нудење на сеопфатни пакети на програми на пазарот на трудот и услуги за вработување. Тие вклучуваат комбинација на советување за вработување, мотивациона поддршка, обука за развој на вештини и подготвеност за работа, како и субвенционирано вработување во ограничен период (МОТ, 2012б). Еден од најуспешните начини за зголемување на поврзаноста со пазарот на труд на долгорочно невработените млади луѓе е создавањето на програми кои ги таргетираат недоволностите кои се вградени во индивидуализираниот „профил“ и се базираат на работни места кои се во побарувачка.
- 4. Подобрување на условите за работа преку обезбедување на еднаков третман и права на младите работници.** Резултатите од анкетата покажуваат дека младите луѓе несразмерно страдаат од недостиг на пристојна работа и работни места со низок квалитет. Многумина од нив се во стапица на нередовно вработување, често во неформалната економија. Трудовото законодавство и колективните договори, вклучително и преку санкционите механизми можат да ги заштитат младите работници и да им овозможат премин кон стабилно и пристојно вработување.

Паралелно со тоа, систем на поттици за инвестирање во подобрување на работните услови за младите луѓе може да овозможи премин од привремени кон стабилни работни места и од формална во неформална економија.

5. Поддршка на работодавачите за нивно активно учество во создавањето пристојни работни места за младите. Работодавачите може да ангажираат млади лица кога се нудат субвенции во форма на даночни олеснувања или други финансиски стимулации. Но можеби повеќе може да се направи, доколку се направи деловен случај за вработување млади со нагласување како тоа ќе влијае врз конкурентноста на организацијата. Помагањето на работодавачите да ги поврзат инвестирањето во младите и обуката на младите вработени со нивната деловна стратегија е област што може да се прошири.

6. Зголемување на релевантноста и финансирањето на услугите за вработувањето е суштинско за исполнување на целите од НАПВМ. Во моментот, 85,5 проценти од вработените млади навеле дека не ги користеле услугите за вработување за наоѓање на моменталната работа. Зајакнувањето на давањето на услуги за вработување, со соодветно финансирање може да помогне во зголемување на привлечноста на центрите за вработување како алатка за вработување на младите што бараат работа. Две третини од младите невработени лица (65,7 проценти) се пријавени во центар за вработување, но тоа не значи дека имаат корист од услугите на центрите. Всушност, два најискористени методи за барање работа кај младите во земјата се неформални по својот карактер: распрашување кај пријатели или роднини (88,7 проценти од младите го користеле овој метод) и пријавување директно во претпријатијата - фабрики, фарми, продавници итн. (68,3 проценти). АВРМ ќе мора да ги зајакне капацитетите за задоволување на поголема побарувачка на услуги од страна на младите невработени лица и да развие стратегии за да допре до младите лица кои се откажале од потрагата по вработување. Создавањето на партнерства со општините кои не се покриени со мрежата на центри за вработување и вклучувањето на граѓанскиот сектор и другите организации во идентификувањето на млади до кои е тешко да се стигне покажа како ефективна во неколку европски земји.

НАПВМ вклучува задача за Агенцијата за вработување да креира систем за профилирање кој ќе ги таргетира младите со најголем ризик со сеопфатни пакетина програми за вработување на млади. Давањето на услуги за вработување може да биде организиран со двостран пристап кој нуди стандардни услуги за сите млади лица и поинтензивна помош за младите во неповолна положба. Во оцената на програмите на АВРМ од страна на МОТ истотака се препорачува да се даде поинтензивна помош на младите со пониски вештини (МОТ, 2012б). Во оцената се препорачува да се даде период пред учеството од програмата во текот на кој на поединците им се дава помош при барање работа на отворениот пазар на трудот, што може да има двојна предност – анализа на поединците што може да се вработат без активни програми за пазарот на трудот и да им се обезбедат на невработените вештини за самостојно барање работа. Истовремено, претпријатијата мора да се охрабрат да ја користат АВРМ во процесот на вработување. Ова може да се направи со маркетинг на услугите на АВРМ меѓу работодавачите.

7. Осигурување дека соодветни ресурси се алоцираат за имплементација на активните политики на пазарот на трудот (АППТ) за млади. Во НАПВМ се бара дел од приходите од осигурувањето во случај на невработеност да се пренаменат за финансирање на АППТ насочени кон младите. Постои доказ кој покажува дека АППТ може да имаат важно влијание врз намалувањето на стапките на невработеност и решавање на долгорочната невработеност на младите. Во неодамнешната анализа на МОТ се заклучува дека АППТ како инструмент на политиката се навистина корисни за заштита и активирање на младите работници,

т.е. оние што се покажале како најранливи во текот на рецесијата на пазарот на трудот (Matsumoto, Hengge and Islam, 2012).

8. **Промовирање пристојна работа во земјоделскиот сектор и кај елементарните занимања.** Помалку е веројатно младите со ниски вештини во елементарни занимања и земјоделска работа да имаат стабилен договор или да бидат задоволни со нивната работа. Поголема е веројатноста, многу од нископлатените млади со неформално вработување, да бидат вклучени во овие две занимања. Спроведувањето на законите за трудот и колективните договори може да помогне во заштитата на младите работници во непривилегираните сектори.
9. **Охрабрување на повеќе млади претприемачи преку обука и повторување на иницијативи кои се покажале како ефективни.** Со само 6,3 проценти од младите работници што работат за сопствена сметка и 0,9 проценти работодавачи и долги редици од оние што бараат платено вработување, очигледен одговор во политиката е обидот да се привлечат младите кон претприемништвото како опција. НАПВМ ќе се обиде да направи разлика со воведување курсеви по претприемништво во наставните програми и проширување на некои програми за развој на претпријатијата, но повеќе ќе треба да се направи во однос на зголемувањето на привлечноста на претприемништвото како кариерна опција за младите. Промотивни кампањи со успешните приказни на младите претприемачи може да помогнат во зголемувањето на свеста и привлечноста на самовработувањето. Во однос на придобивките од програмите за претприемништво, во неодамнешната оценка од страна на МОТ на АППТ спроведени од Агенцијата за вработување, се препорачува програмите за самовработувањата делуваат и за поединците што се под ризик од исклучување од пазарот на трудот, а тие треба да бидат придружени со обука за деловно управување и технички вештини, пристап до кредити, како и менторски услуги (МОТ, 20126).
10. **Олеснување на финансиската вклученост на младите и пристап до кредити за постоечките претпријатија.** Пристапот до финансии постојано се наведува како главна пречка за претпријатијата да го зголемат својот капацитет преку инвестиции кои водат до создавање на нови работни места (Светска банка, 2008 and Matsumoto, Hengge and Islam, 2012). Ова е посебно важно за земји каде мнозинството претпријатија се микро и мали. Резултатите од АПУР покажуваат дека речиси половина (46,8 проценти) од самовработените млади во земјата навеле дека недоволниот пристап до капитал е нивен најзначаен предизвик. Следствено, мерките што имаат за цел подобрување на финансиската вклученост може да ја поттикнат побарувачката на труд и на тој начин да создадат нови можности за вработување за младите.
11. **Бипартитна и трипартитна соработка за вработувањето на младите може да донесе подобри резултати во вработувањето.** Создавањето на овозможувачка средина за успешна имплементација на интервенции за младите во вработувањето и пазарот на трудот бара бипартитна и трипартитна соработка. Ова е потврдено со резултатите од оценките на програмите за вработување на младите. Владата, организациите на работодавачите и синдикатите во земјата имаат своја улога во исполнувањето на нивните специфични мандати, а преку заеднички насочени напори имаат улога во промовирањето на пристојната работа за младите во земјата.
12. **Разгледување на можноста за спроведување на периодични анкети во претпријатијата за побарувачката на работна сила.** Недостигот на навремени и точни информации за побарувачката на пазарот на трудот може да доведе до носење несоодветни одлуки кај младите во однос на изборот на образование или обука и

област на специјализација.¹⁶ Истовремено, важно е да се одреди дали перцепцијата на недостиг на вештини кај младите кандидати за работното место – *тврди* вештини или *меки* вештини, како што се комуникациски вештини или дури ставови кон работата – претставува фактор за нивните одлуки за вработување. Анкетата за побарувачката на работна сила кај претпријатијата има за цел да ги истражи моменталните и очекуваните потреби на претпријатијата од работна сила, како и перспективите на менаџерите за достапните млади баратели на работа и работници. Спроведувањето анкета во претпријатијата, заедно со АПУР, помага во добивањето информации за прашањата како што се неефикасноста на пазарот на трудот што може да се види во методите за барање работа/вработување и неусогласеноста меѓу базата на вештини на младите лица што влегуваат на пазарот на трудот и реалната состојба кај побарувачката на пазарот на трудот. Таквите информации може да бидат од суштинско значење при насочувањето на изборот на наставен план за стручно образование и обука, заради задоволување на моменталната побарувачка. Информациите може да дадат сигнали за дополнителни области на обука за меки вештини што може да ги обезбедат службите за вработување.

Поле 3 Пристапи кон зголемување на вкупната побарувачка и промовирање вработување на младите

Политиките со коишто се промовира вработување и одржлив развој се суштински, доколку на младите им се даде праведна можност за пристојна работа. Резултатите од пазарот на трудот се тесно поврзани со целокупните трендови на вработување, но се многу почувствителни на деловниот циклус. Зголемувањето на вкупната побарувачка е клучно во решавањето на кризата со вработувањето на младите, бидејќи тоа ќе создаде повеќе можности за работа за младите. Истражувањето на МОТ покажува дека макроекономските политики може да имаат влијание врз вработувањето на младите преку:

- охрабрување економска разновидност и продуктивна трансформација;
- намалување на макроекономската нестабилност со навремено вклучување на насочени контрациклични политики;
- олабавување на ограничувањата на развојот на приватниот сектор, со особен акцент на пристапот до финансии за микро, мали и средни претпријатија;
- фокус на целните интервенции на страната на побарувачката со особено влијание врз вработувањето на младите (на пример, трудово-интензивни инфраструктурни работи, јавни програми за вработување, субвенционирање на плати и обука); и
- обезбедување соодветно и предвидливо финансирање на целните интервенции за вработување млади.

Извор: МОТ, 2013а, Поле 8.

¹⁶ Всушност, Државниот завод за статистика спроведува Анкетата за слободни работни места, која ја објавува квартално. Според последниот извештај, од прв квартал на 2013 год., стапката на слободни работни места беше 1.1 проценти, со највисока стапка кај секторот градежништво (2.5%). Највисок број на слободни работни места, 972, е во групата занимања работници во услужни дејности и продажба. Видете http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstenie_en.aspx?rbtxt=112 за повеќе информации и табели со податоци.

Референци

International Labour Office (ILO).2013a.*Global Employment Trends for Youth 2013: A generation at risk* (Geneva).

—. 2013b.*Global Employment Trends 2013: Recovering from a second jobs dip* (Geneva).

—. 2012a.*The youth employment crisis:Time for action*, Report of the Director-General, International Labour Conference, 101st Session (Geneva).

—. 2012b.“Performance monitoring of active labour market programmes implemented in 2007-2010: Key findings”, December 20.

Kazandziska, M.; Risteska, M.; Schmidt, V. 2012.*The gender pay gap in the former Yugoslav Republic of Macedonia*, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe (ILO, Skopje).

Matsumoto, M.; Hengge, M.; Islam, I. 2012.“Tacking the youth employment crisis:A macroeconomic perspective”, *Employment Working Paper*, No.124 (International Labour Office, Geneva).

Mojsoska-Blazevski, N. 2011.“EEO Review:Adapting unemployment benefit systems to the economic cycle, Former Yugoslav Republic of Macedonia”, European Employment Observatory (Birmingham).

Quintini, G. 2011. “Over-qualified or under-skilled:A review of existing literature”,*OECD Employment and Migration Working Papers*, No.121 (Paris).

The World Bank. 2008. “Active labor market programs in FYR Macedonia:A Policy Note”, Report No.45258-MK, September

Анекс I. Дефиниции на статистиките поврзани со пазарот на трудот

1. Следните единици се дефинирани согласно стандардите на Меѓународната конференција на трудови статистичари:

а. **Вработените** ги вклучуваат сите лица на возраст од и над 15 години кои во текот на референтната седмица:

- Работеле за надница или добивка (во готово или во натура) најмалку еден час;
- Биле привремено отсутни од работа (поради болест, отсуство, студии, пауза од активноста на фирмата, итн.), но биле формално поврзани со работата;
- Извршувале одредена работа без надоместок во интерес на семејството.

б. **Невработените** ги вклучуваат сите лица на возраст од и над 15 години кои ги исполнувале следните три услови во текот на референтната седмица:

- Не работеле (во согласност со горенаведената дефиниција);
- Активно барале работа или презеле конкретни активности за отпочнување сопствен бизнис;
- Биле достапни да започнат со работа во текот на следните две седмици по истекот на референтната седмица.

в. Лицата што не се вработени, а не се ниту невработени се класифицирани како лица што **не се вклучени во работната сила (уште познати како неактивни)**.

2. Со Меѓународната класификација на статусот на вработеност (ICSE) вработеното население се категоризира врз основа на нивниот експлицитен или имплицитен договор за вработување, како што следува:

а. **Вработени** (уште работници за надница и плата) се сите оние работници што имаат работа која се дефинира како „платено вработување“, каде што ангажираните лица имаат експлицитен (писмен или устен) или имплицитен договор за вработување што им дава основни примања што е зависат директно од приходите на единицата за којашто работат.

б. **Работодавачи** се оние работници што работат за сопствена сметка или со еден или неколку партнери, имаат вид на работа што се дефинира како „самовработување“ (т.е. работа каде примањата директно зависат од добивката што произлегува од произведените стоки и услуги) и во тоа својство, ангажираат едно или повеќе лица да работат континуирано за нив како вработени.

в. **Работници за сопствена сметка** се оние работници што работат за сопствена сметка или со еден или неколку партнери, имаат вид на работа што се дефинира како „самовработување“ и немаат ангажирано едно или повеќе лица да работат континуирано за нив како вработени.

г. **(Неплатени) семејни работници што придонесуваат кон семејството** се „самовработени“ работници за сопствена сметка во продажни претпријатија, управувани од поврзано лице што живее во истото домаќинство.

3. Вработените се класифицираат според главното занимање, согласно Меѓународната стандардна класификација на занимања (ISCO-08).

4. **Домаќинство** е секое семејство или друга заедница на лица што се изјасниле да живеат заедно и заеднички да ги трошат приходите со цел задоволување на основните животни потреби. Концептот на домаќинство ги вклучува членовите кои се присутни на местото на живеење на домаќинството, како и поединци што се привремено отсутни и живеат на друго место, вклучувајќи во странство, заради работа, образование или друго, сепак нивниот престој во странската земја не надмине една година. Лице што живее само може да се квалификува како домаќинство („домаќинство на поединец“) доколку веќе не припаѓа на друга единица. Домаќинството на поединец може да живее во одделен или заеднички стан, и ќе се смета за независна единица, сепак приходите на домаќинството не се делат со другите жители. Колективните домаќинства, како затвори и институции, и нивните членови не се предмет на разгледување во АРС.

5. **Период на известување**, на кој се однесуваат прашањата за економската активност, е седмицата пред седмицата на интервјуирање (52 седмици на известување во текот на годината).

6. Во рамки на анализата на АПУР се дефинираат и следните единици, но тие се надвор од опсегот на оние што се дефинирани со меѓународната рамка на статистички податоци за пазарот на трудот, како што е наведено во точка 1 погоре:

а. **Невработеност според отворената дефиниција** – лице без работа што е достапно за работа (отвореност на критериумите за барање работа од точка 1б погоре).

б. **Стапка на недоволно искористување на трудот** - збир од деловите на нередовно вработените млади, невработените млади (отворена дефиниција) и младите што не се вклучени во работната сила и образование/обука (неактивни нестуденти), како процент од младото население.

в. **Редовно вработување** – збир на вработените со договор (устен или писмен) со времетраење од и над 12 месеци и работодавачите; следствено, показателите се збир на информации за статусот на вработеност и состојбата со договорите.

г. **Задоволително вработување** – врз основа на самопроцената на вработеното лице; упатува на работно место за кое испитаникот смета дека „одговара“ на неговиот посакуван пат на вработување во тој временски период.

д. **Стабилно вработување** – вработени со договор (устен или писмен) со времетраење од или над 12 месеци.

ѓ. **Привремено вработување** – вработени со договор (устен или писмен) со времетраење под 12 месеци.

Анекс II. АПУР – Дизајн на примерокот

1. Рамка на примерок

Рамката на примерок се состои од податоци од Пописот од 2002 г., т.е. податоци за бројот на домаќинства според пописните кругови, бројот на населението, како и полот и возраста на населението.

2. Стратификација

Стратумите во примерокот се дефинирани во поглед на географските региони, видот на подрачјето (урбано и рурално) и големината на пописните кругови. Земајќи ја предвид целта и содржината на анкетата, стратификацијата на пописните кругови е направена според класификацијата НТЕС 3. Стратумите прво се засноваат на осумте региони, потоа на урбани/рурални средини и на крај на големината на пописните кругови (помалку од 90 и 91 и повеќе домаќинства). На тој начин, креирани се 32 стратуми (8*2*2).

3. Алокација

Алокацијата се врши пропорционално на бројот на население на возраст 15-79 години, согласно со податоците од Пописот од 2002 г. за секој стратум.

4. Големина на примерок

Конечниот тримесечен примерок се состои од 5.000 домаќинства. Се анкетаа сите лица на возраст од и над 15 години што живеат на адресата на домаќинството. Бидејќи АРС го следи моделот на ротација, примерокот беше поделен на девет потпримероци (бранови), секој по 1.250 домаќинства, за да се анкетааат вкупно 11.250 домаќинства годишно. Од нив, 8.750 се анкетааат двапати годишно, додека 2.500 домаќинства се анкетааат само еднаш. Сите учесници на возраст од 15 до 29 години во домаќинството се анкетааат и за целите на АРС и за АПУР. Во текот на теренската работа, конкретниот број на поединци во одредена возрасна група изнесува 2.944, при што 400 од нив одбиле да бидат анкетирани. Вкупниот број на анкетирани млади лица изнесува 2.544.

5. Модел на примерок

АРС се заснова на двофазен стратифициран примерок. Во првата фаза, 625 пописни кругови се избрани со користење на критериумите за стратификација. Пописните кругови се примарни единици за земање примероци (кластери). Секундарните единици за избор на примерок се живеалиштата (адресите) од базата на податоци за домаќинствата од Пописот од 2002 г. Во втората фаза на дизајнирање на примерок, се избираат фиксен број на домаќинства (осум), по случаен избор, во секој пописен круг избран во првата фаза.

6. Оценки и пресметка на грешка

Оценките пресметани во АРС и АПУР се репрезентативни на национално ниво. При процедурата на пресметување, податоците се пондерираат со нееднаква веројатност за избор. Во првиот чекор се пресметува инверзија на веројатноста на избор на секоја единица од примерокот. Во вториот чекор, пондерите се прилагодуваат со множење на основната вредност со инверзната вредност од стапката на одговорот на ниво на пописен круг. Третиот и последен чекор се состои од калибрирање на секундарните вредности до најдобрите последни достапни прогнозина населението, по пол и 5-годишни возрасни групи, по проценетиот број на домаќинства на регионално ниво и проценетиот број на домаќинства според големината на пописниот круг.

Отстапките од проценетите податоци од примерокот и хипотетички точните податоци за населението се пресметуваат како стандардни варијации и релативни грешки (коефициенти на варијација). Пресметките се вршат со софтверскиот пакет SAS 9.1 и модулот CALMAR за калибрирање на податоците.

Анекс III. Статистички табели

A1. Mobility– Share of youth who moved from original residence by area of previous residence, reason and sex /Преселување- дел од младите лица кои го напуштиле местото на живеење и се преселиле во сегашното живеалиште според причините и полот

	Total / Вкупно (%)		Male / Мажи (%)		Female / Жени (%)	
Share of youth who moved from original residence / Дел од младите лица кои го напуштиле местото на живеење	35220	100	6712	19.1	28508	80.9
Of which / Од нив						
From rural area / од рурален дел	14555	41.3	2351	35.0	12204	42.8
From small town/village / мал град	6827	19.4	692	10.3	6135	21.5
Metropolitan area / главен град	5764	16.4	860	12.8	4904	17.2
From large urban area / од голем урбан дел	3900	11.1	875	13.0	3025	10.6
From another country / од друга земја	4174	11.9	1935	28.8	2239	7.9
By reason of moving / Според причини на преселба						
For family За да се приклучи кон семејството	23518	66.8	2149	32.0	21369	75.0
For education/training / преселба заради образование	2787	7.9	1137	16.9	1650	5.8
Moved to work/employment related reasons / преселба заради вработување	1373	3.9	889	13.2	485	1.7
Other reasons / други причини	7542	21.4	2538	37.8	5005	17.6
Share of unemployed youth who would consider moving for employment purposes / Дел од невработените лица кои би сакале да се преселат заради вработување	35119	35.5	23223	39.5	11896	29.7

A2. Primary life goals of young respondents by current activity status / Примарна цел во животот на младите лица според нивната тековна економска активност

Goals / Цел	Employed / Вработен		Unemployed / Невработен		Inactive / Неактивен	
	Number / лица	(%)	Number / лица	(%)	Number / лица	(%)
Being successful in work / Да бидам усешен во работата	37703	29.1	30024	30.4	80563	34.2
Making a contribution to society / Да придонесувам во општеството	5924	4.6	5924	6.0	14519	6.2
Having lots of money / Да имам многу пари	15425	11.9	14552	14.7	30488	13.0
Having a good family life / Да имам добар семеен живот	70532	54.4	48379	48.9	109788	46.6
Total population / Вкупно население	129584	100	98880	100	235358	100

A3. Share of early school leavers and reason for leaving school by sex / Лица кои рано го напуштаат образованието, структура според пол

	Total / Вкупно		Male / Мажи		Female / Жени	
	Number / лица	(%)	Number / лица	(%)	Number / лица	(%)
Left before completion / Напуштиле пред да завршат	12388	2.7	5344	2.2	7044	3.1
Reason for leaving school / Причини за напуштање на образованието						
Failed examination / Не го поминале испитувањето	725	5.9	478	8.9	246	3.5
Not interested in education/ training / Не се заинтересирани за образование/обука	4567	36.9	2461	46.1	2107	29.9
Wanted to start working / Сакаат да започнат со работа	1065	8.6	78	1.5	986	14.0
To get married / Сакаат да стапат во брак	1472	11.9	199	3.7	1273	18.1
Parents did not want me to continue / Родителите не сакаа да се образувам	240	1.9	240	4.5	-	-
Economic reasons (could not afford, too poor, needed to earn money to support family) / Економски причини (не можев да си дозволам/ сиромаштија/ потреба за заработување пари за поддршка на семејството)	4050	32.7	1888	35.3	2162	30.7
No school nearby / Нема училиште во близина	-	-	-	-	-	-
Other / Друго	269	2.2	-	-	269	3.8
Total population / Вкупно	463821	100	240182	100	223639	100

Notes: - Small number of occurrences / Забелешка: - Мал број на јавувања

A4. Educational attainment of youth's mothers and youth's fathers / Школска подготовка на мајката и таткото

Highest educational level completed / Највисоко завршено образование	Youth's mothers / За мајката		Youth's fathers / За таткото	
	Number	(%)	Number	(%)
None or incomplete primary school / Без образование или незавршено основно образование	7399	1.6	19159	4.1
Primary school / Основно образование	151208	32.6	217264	46.8
Secondary school / Средно образование	221401	47.7	170572	36.8
University or higher / Виша школа, Високо образование	82330	17.8	52715	11.3
Other / Друго	1483	0.3	4111	0.9
Total population / Вкупно	463821	100.0	463821	100

A5. Unemployed youth by duration of job search and sex / Невработени млади според должината на барање работа и според полот

Duration of job search Должина на барање на работа	Total / Вкупно		Male / Мажи		Female / Жени	
	Number лица	(%)	Number лица	(%)	Number лица	(%)
Less than a week / Помалку од седмица	439	0.4	197	0.3	242	0.6
1 week to less than 1 month / 1 седмица до помалку од 1 месец	2377	2.4	720	1.2	1657	4.1
1 month to less than 3 months / 1 месец до помалку од 3 месеци	8116	8.2	4415	7.5	3701	9.2
3 months to less than 6 months / 3 месеци до помалку од 6 месеци	4435	4.5	1824	3.1	2612	6.5
6 months to less than 1 year / 6 месеци до помалку од 1 година	7515	7.6	3774	6.4	3741	9.3
More than a year / 1 година и повеќе	75997	76.9	47891	81.4	28106	70.2
Total unemployed population / Вкупно невработено население	98880	100	58822	100	40058	100

A6. Unemployed youth by type of job sought and sex / Невработени млади според видот на работата што ја бараат и според полот

Major occupational groups / Главни групи на занимања	Total / Вкупно /		Male / Мажи		Female / Жени	
	Number / лица	(%)	Number / лица	(%)	Number / лица	(%)
Armed forces / Воени занимања	399	0.4	399	0.7	-	-
Managers / менаџери	-	-	-	-	-	-
Professionals / Стручњаци и научници	23428	23.7	10147	17.3	13281	33.2
Technicians and associate professionals / Техничари и сродни занимања	15996	16.2	8607	14.6	7389	18.4
Clerical support workers / Службеници	4513	4.6	2169	3.7	2344	5.9
Service and sales workers / Работници во услужни дејности и продажба	22331	22.6	13401	22.8	8929	22.3
Skilled agricultural and fishery workers / Стручни работници во земјоделството, шумарството, рибарството и ловот	382	0.4	-	-	382	1.0
Craft and related trade workers / Занимања за неиндустриски начин на работа во производството	6477	6.6	4988	8.5	1488	3.7
Plant and machine operators and assemblers / Ракувачи и составувачи на машини и постройки	4700	4.8	3830	6.5	869	2.2
Elementary occupations / Елементарни занимања	19923	20.1	15179	25.8	4744	11.8
Unknown / Непознато	731	0.7	100	0.2	631	1.6
Total unemployed population / Вкупно невработено население	98880	100	58822	100	40058	100

Notes: - Small number of occurrences / Забелешка: - Мал број на јавувања

A7. Unemployed youth by household average monthly income and place of residence / Невработени млади според просечниот месечен приход на домаќинството и според местото на живеење

Place of residence / Место на живеење	Total / Вкупно	Unknown / Непознато	Average household monthly income / Просечен месечен приход на домаќинството							
			до 5000 денари / up to 5000 denars	5001 - 9000	9001 - 14000	14001 - 22000	22001 - 30000	30001 - 38000	38001 - 50000	50001 +
Total (urban+rural) / Вкупно (урбан + рурал)	98880	4829	17569	16021	16782	18362	13078	6009	4710	1522
Urban area / Урбан дел	51357	3179	8639	5310	9648	9847	7573	3640	2837	685
Rural area / Рурален дел	47523	1649	8930	10712	7134	8516	5504	2369	1874	837

Notes: The data for average monthly income are imputed data from Labour Force Survey. / Забелешка: Податоците за просечен месечен приход се импутирани податоци од Анкетата за работната сила.

A8. Unemployed youth by main obstacle to finding work / Невработени млади според главните пречки за наоѓање на работа

Main obstacle to finding work / Главни пречки за наоѓање на работа	Number / Лица	(%)
Requirements for job were higher than education/training received / Барањата за работното место се повисоки од стекнатото образование / обука	14210	14.4
Not enough work experience / Немање доволно работно искуство	7989	8.1
Not enough jobs available / Немање доволно расположливи работни места	53615	54.2
Considered too young / Ве сметаат за премлади	2961	3.0
Being male/ female / Затоа што сте машко/женско	859	0.9
Discriminatory prejudices / Дискриминирачки предрасуди	1485	1.5
Low wages in available jobs / Ниски плати на достапните (расположливите) работни места	9668	9.8
Poor working conditions in available jobs / Лоши работни услови на достапните работни места	3634	3.7
Did not know how and where to seek work / Незнаење како или каде да барате работа	2814	2.8
Other / Друго	1645	1.7
Total unemployed population / Вкупно невработено население	98880	100

A9. Youth without work, available for work but not actively seeking work by reason for not seeking work / Млади без работа, достапни за работа, но не бараат активно според причините за небарање работа

Reasons for not seeking work / Причини	Total / Вкупно		Male / Мажи		Female / Жени	
	Number / Број	(%)	Number / Број	(%)	Number / Број	(%)
Was waiting for the results of a vacancy competition or an interview / Чекав резултати од конкурс или интервју за работно место	0	0.0	0	0.0		0.0
Awaiting the season for work / Јачекав сезоната за работа	1347	9.3	890	9.5	457	8.9
Education leave or training / Вклучен во образование или обука	2555	17.6	1639	17.5	916	17.8
Personal family responsibilities / Лични семејни обврски	1935	13.3	1152	12.3	783	15.2
Pregnancy / Бременост	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Own illness, injury or disability / Лична болест, повреда или попреченост	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Do not know how or where to seek work / Не знаев како или каде да барам работа	449	3.1	449	4.8	0	0.0
Unable to find work for his/ her skills / Не можев да најдам работа за моите вештини	546	3.8	168	1.8	377	7.3
Had looked for job(s) before but had not found any / Барав работа претходно, но не најдов	2310	15.9	1466	15.6	844	16.4
Too young to find a job / Премлад за работа	372	2.6	81	0.9	292	5.7
No jobs available in the area/ district / Нема расположливи работни места	4575	31.5	3530	37.7	1045	20.3
Other reason / Друга причина	439	3.0	0	0.0	439	8.5
Total / Вкупно	14529	100	9375	100	5153	100

A10. Job search method of youth by current activity status / Методи на барање работа на младите според економската активност

Job search method / Методи на барање работа	Employed / Вработени		Unemployed / Невработени	
	Number / Број	(%)	Number / Број	(%)
Registered at an employment center / Контактирање со агенцијата за вработување	4983	4.1	65007	65.7
Placed/ answered job advertisements / Дадов/ се јавив на огласи за вработување	16626	13.7	35283	35.7
Inquired directly at factories, farms, markets shops or other workplaces / Прашував директно кај работодавците, во фабрики, маркети, продавници, земјоделски стопанства или други работни места	13808	11.3	67575	68.3
Took a test or interview / Учествовав на тестирање или интервју	8953	7.4	17516	17.7
Asked friends, relatives, acquaintances / Прашував пријатели, родители познаници	41887	34.4	87726	88.7

Waited on the street to be recruited for casual work / Чекав на улица да бидам ангажиран за случајна работа	546	0.4	6136	6.2
Sought financial assistance to look for work or start a business / Побарав финансиска помош за да барам работа или да почнам бизнис	2938	2.4	2334	2.4
Looked for land, building, equipment, machinery to start own business or farming / Барав земјиште, локација, зграда, опрема, машини, за да започнам сопствен бизнис или земјоделска дејност	2373	1.9	1822	1.8
Applied for permit or license to start a business / Брав/ аплицирав за дозволи или лиценци за отпочнување бизнис	1117	0.9	958	1.0
Other / Друго	28537	23.4	448	0.5
Total job seekers / Вкупно лица кои бараат/ барале работа	121768	100.0	98880	100.0

A11. Unemployed youth who had refused a job by reason for refusal and sex /Невработени млади кои одбиле работа која им била понудена спред причините и полот

Reason for refusal / Причини за одбивање	Total / Вкупно		Male / Мажи		Female / Жени	
	Number / Број	(%)	Number / Број	(%)	Number / Број	(%)
Wages offered were too low / Понудените плати беа многу ниски	3636	64.0	2486	79.6	1150	44.9
Work was not interesting / Работата не беше интересна	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Location was not convenient / Локацијата не беше соодветна	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Work would not match my level of qualifications / Работата не одговараше на моето ниво на класификации	713	12.5	456	14.6	257	10.0
Work would require too few hours / Работата вклучуваше малку работни часови	182	3.2	182	5.8	0	0.0
Work would require too many hours / Работта вклучуваше многу работни часови	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Family did not approve of the job offered / Семејството не ја одобруваше понудената работа	1154	20.3	0	0.0	1154	45.1
Waiting for a better job / Чекав понуда за аподобра работа	0	0.0	0	0.0	0	0.0
There was no contract offered or contract length was too short / Не беше понудено времетраење на договорот или времетраењето на договорот беше прекратко	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Saw no possibilities for advancement / Немаше можности за напредување	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total / Вкупно	5685	100.0	3124	100.0	2561	100.0

A12. Inactive youth by reasons for inactivity and sex / Неактивно население според причините за некативност и според полот

Reasons for inactivity / Причини за неактивност	Total / Вкупно		Male / Мажи/		Female / Жени	
	Number / Број	(%)	Number / Број	(%)	Number / Број	(%)
Attending education/training / Образование/обука	182454	82.6	93247	94.0	90149	73.5
Family responsibilities or housework / Семејни обврски или домашна работа	29600	13.4	1743	1.8	27857	22.7
Pregnancy / Бременост	903	0.4	0	0.0	903	0.7
Illness, injury or disability / Болест, повреда или попреченост	3021	1.4	1690	1.7	1332	1.1
Too young to work / Премлад за работа	1199	0.5	829	0.8	370	0.3
No desire to work / Нема желба за работа	1969	0.9	771	0.8	1198	1.0
Off season / Надвор од сезона	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Other / Друго	1684	0.8	899	0.9	785	0.6
Total inactive youth (excluding those who did not seek work but available to work) / Вкупно неактивно население(исклучни се оние кои не барале работа , но се расположливи за работа)	220830	100.0	99179	100.0	122594	100.0

A13. Discouraged non-student youth by time use and sex / Неактивно младо население кое не посетува училиште, според користењето на времето и полот

Time use / Користење на времето	Total / Вкупно		Male / Мажи		Female / Жени	
	Number / Број	(%)	Number / Број	(%)	Number/ Број	(%)
Meet friends, go dancing, go out to drink, to eat / Средба со пријатели, на забава , на пијалак, на ручек	4911	71.2	3786	74.3	1125	62.3
Help with household chores / Помош во домашните обврски	1309	19.0	630	12.4	679	37.6
Play on computer / Играње на компјутер(компјутерски игри, сурфање)	262	3.8	262	5.1	0	0.0
Watch TV / Гледање телевизија	278	4.0	278	5.5	0	0.0
Listen to music / Слушање на музика	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Read / Читање	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Go shopping / Пазарење	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Go to the cinema, theatre or concerts / Посета на кино, театар или концерти	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Go for a walk, a bike ride, sport / Прошетка, возење велосипед, спортување	142	2.1	142	2.8	0	0.0
Other / Друго	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total / Вкупно	6902	100.0	5097	100.0	1805	100.0

A14. Discouraged non-students by financial resources and sex / Неактивно население, кое не посетува училиште според главниот извор на финансии и полот

Financial resources / Извори на финансии	Total / Вкупно		Male / Мажи		Female / Жени	
	Number / Број	(%)	Number / Број	(%)	Number / Број	(%)
My own family / Моето семејство	5282	76.5	3724	73.1	1557	86.3
My spouse / Мојот сопруг	858	12.4	858	16.8	0	0.0
Own saving / Сопствена заштеда	111	1.6	0	0.0	111	6.1
Government benefits / Државни надоместоци	651	9.4	514	10.1	137	7.6
Loans / Зеemi	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Other / Друго	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total / Вкупно	6902	100	5097	100	1805	100

A15. Employed youth by occupation and sex / Вработени млади лица според занимањето и полот

Major occupational groups / Главни групи на занимања	Total / Вкупно		Male / мажи		Female / жени	
	Number / лица	(%)	Number / лица	(%)	Number / лица	(%)
Armed forces / Воени занимања	288	0.2	162	0.2	126	0.2
Managers / менаџери	744	0.6	269	0.4	475	0.9
Professionals / Стручњаци и научници	20561	15.9	7337	9.9	13225	23.7
Technicians and associate professionals / Техничари и сродни занимања	12524	9.7	5476	7.4	7049	12.6
Clerical support workers / Службеници	7018	5.4	2478	3.4	4540	8.1
Service and sales workers / Работници во услужни дејности и продажба	30077	23.2	17455	23.7	12622	22.6
Skilled agricultural and fishery workers / Стручни работници во земјоделството, шумарството, рибарството и ловот	5842	4.5	3984	5.4	1859	3.3
Craft and related trade workers / Занимања за неиндустриски начин на работа во производството	14241	11.0	12483	16.9	1758	3.1
Plant and machine operators and assemblers / Ракувачи и составувачи на машини и постројки	9346	7.2	6702	9.1	2644	4.7
Elementary occupations / Елементарни занимања	28504	22.0	17216	23.3	11288	20.2
Unknown / Непознато	438	0.3	188	0.3	250	0.5
Total population / Вкупно население	129584	100.0	73748	100	55835	100.0

A16. Paid workers by access to benefits/ entitlements and sex / Платени вработени според придобивките и правата што ги користат и според полот

Benefits at work / Бенефиции / придобивки на работа	Total / вкупно		Male / мажи		Female / жени	
	Number / лица	(%)	Number / Лица	(%)	Number / лица	(%)
Transport or transport allowance / Превоз или надоместоци за превоз	34850	40.3	18812	40.8	16038	39.8
Meals or meal allowance / Храна или надоместоци за храна	40203	46.5	22993	49.8	17209	42.7
Annual paid leave (holiday time) / Годишно платено отсуство (одмор)	68927	79.7	35601	77.2	33326	82.7
Paid sick leave / Платено боледување	64549	74.7	32557	70.6	31992	79.3

A17. Self-employed youth by reason for self-employment and place of residence / Самовработени млади според причината за самовработеност и според местото на живеење

Reason for self-employment / Причина за самовработеност	Total / вкупно		Urban / урбан		Rural / рурал	
	Number / лица	(%)	Number / лица	(%)	Number / лица	(%)
Could not find a wage or salary job / Не може да најде работа за надница или плата	6078	65.4	3171	57.0	2907	77.9
Greater independence / Поголема независност	2090	22.5	1618	29.1	472	12.6
More flexible hours of work / Пофлексибилно работно време	-		-		-	
Higher income level / Поголем приход	687	7.4	687	12.4	-	
Required by the family / Побарано од семејството	439	4.7	84	1.5	355	9.5
Other / Друго	-		-		-	
Total self-employed workers / Вкупно самовработени работници	9294	100	5560	100	3734	100

Notes: - = Small number of occurrences / Забелешка: - = Мал број на јавувања

A18. Employed youth by duration of seeking job and type of employment / Вработени млади според период на барање работа и видот на вработување

	Regular employment / Редовно вработување		Irregular employment / Нередовно вработување		Total / Вкупно	
	Number / Број	(%)	Number / Број	(%)	Number / Број	(%)
Less than a week / Помалку од седмица	6754	10.1	19658	31.4	26411	21.9
1 week to less than 1 month / 1 седмица до помалку од 1 месец	5937	8.9	7810	12.5	13747	11.4
1 month to less than 3 months / 1 месец до помалку од 3 месеци	7150	10.7	3847	6.2	10997	9.1
3 to less than 6 months / 3 месеци до помалку од 6 месеци	4530	6.8	3234	5.2	7764	6.4
6 months to less than 1 year / 6 месеци до помалку од 1 година	7310	10.9	6279	10.0	13589	11.3
1 year and more / 1 година и повеќе	32341	48.2	15844	25.3	48185	39.9
Missing observations because they are currently working as apprentices/interns / Нема опсервации бидејќи моментално работат како стажанти/практиканти	3041	4.5	5850	9.4	48185	39.9

A19. Distribution of youth population by stage of transition and sex / Дистрибуција на младо население според степенот на премин и полот

Stage of transition / Степен на премин	Total / Вкупно		Male / Мажи		Female / Жени	
	Number / Број	(%)	Number / Број	(%)	Number / Број	(%)
Transited / Преминале	99652	21.5	54516	22.7	45136	20.2
In transition / Во преминување	163476	35.2	91541	38.1	71934	32.2
Transition not yet started / Преминот сèуште не започнал	200694	43.3	94125	39.2	106569	47.7
Total youth population / Вкупно младо население	463821	100.0	240182	100.0	223639	100.0

A20. Youth who have not yet started their transition by sub-category and sex / Млади кои сèуште не го започнале преминот според под-категиите и полот

Sub-category / Подкатегории	Total / Вкупно		Male / Мажи		Female / Жени	
	Number / Број	(%)	Number / Број	(%)	Number / Број	(%)
In school / Во училиште	182454	90.9	92306	98.1	90148	84.6
Currently inactive no school with no intention of looking for work / Моментално некативни, не посетуваат училиште, без намера да бараат работа	18240	9.1	1819	1.9	16421	15.4
Total / Вкупно	200694	100.0	94125	100.0	106569	100.0

A21. Youth “in transition” by sub-category and by sex, urban/rural residence, household income level and level of completed education / Млади „во преминување“ според поткатегорија и според пол, место на живеење во урбана/рурална средина, ниво на приходи на домаќинството и ниво на завршено образование

	In relaxed unemployment / Невработено ст според отворената дефиниција		In non-satisfactory self- or temporary employment / Во привремена и незадоволителна работа		Inactive non-students with plans to work in future / Неактивни студенти што не се во училиште и немаат план за работа во иднина		Total in transition / ВкупноМлад и во транзиција	
	Number / Број	(%)	Number / Број	(%)	Number/ Број	(%)	Number/ Број	(%)
Total / Вкупно	113408	69.4	29932	18.3	20136	12.3	163476	100
Male / Мажи	68197	74.5	19233	21.0	4112	4.5	91541	100
Female / Жени	45211	62.9	10699	14.9	16024	22.3	71934	100
Urban / урбан	63578	75.9	9989	11.9	10210	12.2	83778	100
Rural / рурал	49830	62.5	19943	25.0	9925	12.5	79698	100
Household income level / приход на домаќинството								
Above average / Над просек	24575	72.8	3930	11.6	5273	15.6	33778	100
Average / Просек	19348	67.5	5485	19.1	3811	13.3	28643	100
Below average / Под просек	69486	68.8	20517	20.3	11052	10.9	101055	100
Completed education / Највисоконииво на завршено образование	100830	69.6	23860	16.5	20136	13.9	144825	
None or less than primary / Без образование или незавршено основно образование	3058	53.1	739	12.8	1964	34.1	5761	100
Primary / Основно образование	19607	57.7	6280	18.5	8097	23.8	33984	100
Secondary / Средно образование	55868	71.2	13797	17.6	8832	11.3	78497	100
Tertiary / Висока стручна школа или прв степен на факултет	22298	83.9	3044	11.4	1243	4.7	26584	100

Note: Completed education excludes current students whose final level is not yet known / Забелешка: Завршеното образование ги исклучува моменталните студенти чиешто највисоко ниво сè уште не е познато.

A22. Distribution of stages of transition by urban/rural residence, household income level and level of completed education / Степен на премин според ниво на образование, место на живеење во урбан и рурален дел и просечен месечен приход на домаќинството

	“Transited” youth / Преминале		Youth “in transition” / Во транзиција		Transition not started / Преминот сèуште не започнал	
	Number / Број	(%)	Number / Број	(%)	Number / Број	(%)
Total / Вкупно	99652	100.0	163476	100.0	200694	100.0
Urban / урбан	63814	64.0	83777	51.2	104765	52.2
Rural / рурал	35838	36.0	79698	48.8	95928	47.8
Household income level / приход на домаќинството						
Above average / Над просек	43329	43.5	33778	20.7	75651	37.7
Around the national average / Околу националниот просек	24730	24.8	28643	17.5	37165	18.5
Below average / Под просек	31593	31.7	101055	61.8	87878	43.8

**Completed education /
Највисокониво на завршено
образование**

None or less than primary / Без образование или незавршено основно образование	1148	1.4	5760	4.0	1756	9.6
Primary / Основно образование	9258	11.2	33983	23.5	11457	62.8
Secondary / Средно образование	47760	57.6	78497	54.2	4288	23.5
Tertiary / Висока стручна школа или прв степен на факултет	24707	29.8	26584	18.4	738	4.0

Note: Completed education excludes current students whose final level is not yet known / Забелешка: Завршеното образование ги исклучува моменталните студенти чие конечно ниво не е познато

A23. "Transited" youth by sub-category and sex / Млади кои транзитирале по подкатегории и пол

Sub-category / Подкатегории	Total / Вкупно		Male / Мажи		Female / Жени	
	Number / Број	(%)	Number / Број	(%)	Number / Број	(%)
A regular and satisfactory job / Редовна и задоволителна работа	60529	60.7	30787	56.5	29742	65.9
A regular but non-satisfactory job / Редовна но незадоволителна работа	5411	5.4	3034	5.6	2376	5.3
A satisfactory but temporary job / Задоволителна привремена работа	15639	15.7	8606	15.8	7032	15.6
In satisfactory self-employment / адоволни самовработени	18074	18.1	12088	22.2	5986	13.3
Total youth population / Вкупно млада популација	99652	100	54516	100	45136	100



Овој извештај ги вклучува најважните моменти од Анкетата за преминот од образование кон работа (АПОР) , 2012 г., спроведена заедно со Државниот завод за статистика на Република Македонија, во рамки на проектот „Работа за младите“ на Меѓународната организација на трудот (МОТ). Проектот „Работа за младите“ е петгодишно партнерство меѓу МОТ и Фондацијата MasterCard што има за цел да ги промовира можностите за пристојна работа за младите мажи и жени преку знаење и делување. Серијата публикации „Работа за младите“ дава преглед на анализите спроведени од страна на МОТ во 28 земји од пет региони опфатени со проектот. АПОР е единствен анкетен инструмент што произведува веродостојни информации за младите на возраст од 15 до 29 години на пазарот на трудот. Анкетата опфаќа информации за транзициите на пазарот на труд , на тој начин обезбедувајќи доказ за сè почестата појава на несигурни и индиректни патишта кон пристојно и продуктивно вработување, со којашто денес се соочуваат младите мажи и жени.

Серијата публикации „Работа за младите“ ги опфаќа националните извештаи, со главните наоди од анкетата и детали за интервенциите од сегашната национална политика во областа на вработувањето на младите, како и регионалните синтезни извештаи што ги истакнуваат регионалните шеми кај преминот на младите на пазарот на трудот и особеностите на рамките на националната политика.

Work4Youth



За повеќе информации, посетете ја нашата веб страница: www.ilo.org/w4y