

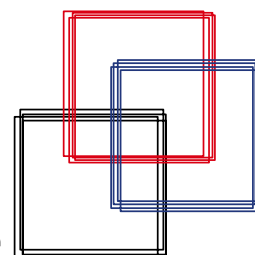
Премин на младите жени и мажи на пазарот на трудот во поранешната југословенска Република Македонија

Резултати од анкетата за преминување
од училиште кон работа од 2014 година

Никица Мојсоска-Блажевски и
Државен завод за статистика на
Македонија

јуни 2016 г.

Програма за вработување млади
Сектор за политики за вработување



Премин на младите жени и мажи на пазарот на
трудот во поранешната југословенска Република
Македонија
Резултати од анкетата за преминување од училиште кон работа
од 2014 година

Никица Мојсоска-Блажевски и
Државен завод за статистика на Македонија

Copyright (c) International Labour Organization 2016
Прво издание во 2016 година

Изданијата на Меѓународната канцеларија на трудот се предмет на авторски права врз основа на Протокол 2 на Универзалната конвенција за авторски права. Меѓутоа, кратки извадоци може да се репродуцираат без одобрение, под услов да се наведе изворот. Барањето за права за репродукција или превод треба да се поднесе до Publications Bureau (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, или преку електронска пошта: pubdroit@ilo.org. Меѓународната канцеларија на трудот ги поздравува таквите барања.

Библиотеките, институциите и другите корисници што се регистрирани кај организациите за права за репродукција може да прават копии во согласност со лиценците што им се издадени за таа намена. Посетете ја веб-локацијата www.iflro.org за да ја најдете организацијата со права за репродукција во вашата земја.

ILO Cataloguing in Publication Data

Мојсоска-Блажевски, Никица

Премин на младите жени и мажи на пазарот на трудот во поранешната југословенска Република Македонија: Резултати од анкетата за преминување од училиште кон работа од 2014 година/Никица Мојсоска-Блажевски; Меѓународна канцеларија на трудот; Државен завод за статистика на Македонија. Женева: МОТ, 2016 г.
Серија публикации Работа за млади; бр. 37)

Меѓународна канцеларија на трудот

вработување на младите/невработеност кај младите/преминување од училиште на работа/млади/работници/работнички/млад работник/барање работа/анкета/Македонија, поранешна југословенска Република
13.01.3

Дизајн на кориците: Creative Cow

Ознаките што се користат во изданијата на МОТ, што се во согласност со практиката на Обединетите нации, и презентацијата на материјалот содржан во нив, не подразбираат изразување какво било мислење од страна на Меѓународната канцеларија на трудот во врска со правниот статус на која било земја, област или територија, на нејзините власти или во врска со нејзините граници.

Одговорноста за ставовите што се изнесени во потпишаните статии, студии и останати прилози ја поднесуваат исклучиво нивните автори, а изданието не претставува одобрување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот за изнесените мислења.

Упатувањата до називи на фирми и комерцијални производи и процеси не повлекуваат нивно одобрување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот, а секое неспомнување некоја конкретна фирма, комерцијален производ или процес не е знак за неодобрување.

Изданијата на МОТ може да се добијат во поголемите книжарници или во локалните канцеларии на МОТ 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 започнуваат да ги остваруваат своите стремежи, ја стекнуваат својата економска независност и го наоѓаат своето место во општеството. Светската криза со работните места ја влоши ранливоста на младите луѓе во однос на: (i) повисоката невработеност, (ii) понискиот квалитет на работните места за оние што ќе најдат работа, (iii) поголеми нееднаквости на пазарот на трудот меѓу различните групи млади луѓе, (iv) подолготрајно и понесигурно преминување од училиште на работа, и (v) зголемено оддалечување од пазарот на трудот.

Во јуни 2012 година, Меѓународната конференција на трудот на МОТ одлучи да преземе итни мерки за решавање на досега невидената криза во вработувањето на младите лица преку повеќестран пристап насочен кон раст што го поддржува вработувањето и отворањето пристапни работни места. Резолуцијата „Криза во вработувањето на младите: Повик за акција“ содржи низа заклучоци што сочинуваат план за обликување на националните стратегии за вработување на младите луѓе.¹ Таа повикува на зголемена кохерентност на политиките и мерките за вработување на младите луѓе во рамките на мултилатералниот систем. Истовремено, Генералниот секретар на ОН го нагласи прашањето за младите луѓе како еден од петте генерацииски императиви што треба да се адресираат преку мобилизирање на сите човечки, финансиски и политички ресурси што им се достапни на Обединетите нации (ОН). Во рамките на оваа агенда, ОН изготвија Акциски план за млади на ниво на систем, со вработувањето на младите луѓе како еден од основните приоритети, за зајакнување на програмите за младите лица во системот на ОН.

МОТ ги поддржува владите и социјалните партнери во креирањето и во спроведувањето интегрирани политики за вработување како одговор на проблемот. Како дел од оваа работа, МОТ се обидува да го зајакне капацитетот на институциите на национално и на локално ниво за спроведување емпириска анализа што обезбедува информации за социјалниот дијалог и за процесот на креирање на политиките. Со цел да им помогне на земјите-членки во градењето база на знаења за вработувањето на младите луѓе, МОТ ја осмисли „анкетата за преминувањето од училиште кон работа“ (АПУР). Овој извештај ги сумира резултатите од втората АПУР што беше спроведена во 2015 година во поранешната југословенска Република Македонија од страна на Државниот завод за статистика. Анкетите и последователните извештаи се производи на партнерството меѓу МОТ и фондацијата *MasterCard*. Овој извештај ќе придонесе за националниот дијалог за тоа како поефективно да се адресираат неусогласеностите меѓу понудата и побарувачката за млади лица на пазарот на трудот за да се осигури дека младите луѓе се подобро оспособени за преминот кон квалитетно вработување.

Во денешно време не е лесно да се биде млад човек на пазарот на трудот. Се надеваме дека меѓународната заедница, предводена од системот на ОН, со заложбите на владите, синдикатите и организациите на работодавачите и со активното учество на донаторите, како што е фондацијата *MasterCard*, може да ја обезбеди делотворната помош што е потребна за да им се овозможи добар почеток на младите жени и мажи во светот на трудот. Ако го направиме ова како што треба, тоа ќе влијае позитивно врз професионалниот и личниот успех на младите луѓе во сите идни фази од животот.

¹ Целосниот текст на Резолуцијата „Криза во вработувањето на младите: повик на акција“ од 2012 г. може да се најде на веб-локацијата на МОТ на:

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/texts-adopted/WCMS_185950/lang--en/index.htm

Азита Берар Авад
Директор
Сектор за политики за вработување

Антонио Грациози
Директор
Директор, Тим за техничка поддршка за
пристојна работа и Национална
канцеларија на МОТ за Централна и
Источна Европа

Содржина

	<i>Страница</i>
Предговор	iii
Содржина	v
Признанија	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 методологијата на анкетата	7
2.1 Социјално-економски контекст	7
2.2 Младите луѓе во националната работна сила.....	9
2.3 Цели и методологија на анкетата	11
3. Карактеристики на младите лица во примерокот на анкетата.....	12
3.1 Индивидуални карактеристики на младите лица	12
3.2 Мобилност на младите луѓе.....	13
3.3 Аспирации и животни цели	15
3.4 Завршено образование.....	15
3.5 Основна економска активност	20
4. Карактеристики на пазарот на трудот за младите лица.....	23
4.1 Невработени млади лица.....	23
4.2 Млади лица надвор од работната сила (неактивни млади лица).....	30
4.3 Вработеност на младите лица според сектор, статус и занимање	31
4.3.1 Вработување за плата.....	33
4.3.2 Самовработување	36
4.4 Работно време и неформалност	38
4.5 Неусогласеност на квалификациите	40
4.6 Сигурност и задоволство.....	42
4.7 Методи за барање работа на вработените	44
5. Фази на премин	45
5.1 Концепти и дефиниции	45
5.2 Фази на премин	47
5.2.1 Млади лица што сè уште не го започнале преминот.....	49
5.2.2 Млади лица во премин	50
5.2.3 Млади лица што го завршиле преминот на пазарот на трудот	51
5.3 Пат и времетраење на преминот.....	53
6. Рамка на политиката за вработување на младите лица во ПЈР Македонија.....	56

6.1	Релевантна рамка на политиката	56
6.2	Импликации за политиките	58
Референци		64
Табели		
2.1	Население и клучни економски показатели	7
2.2	Работоспособно население (15+), стапка на учество во работната сила, стапка на учество на вработените во вкупното население и стапка на невработеност, 2012-2014 г.	8
2.3	Стапка на учество во работната сила, стапка на учество на вработените во вкупното население и стапка на невработеност според возрасна група и пол, 2012–2014 г. (%) .	10
3.1	Распределба на младото население според возрасна група, географска локација и брачен статус, 2012 и 2014 г.	13
3.2	Завршено образование на младите лица, 2012 и 2014 г. (%)	16
3.3	Завршено образование на испитаниците во споредба со нивните родители (%).....	18
3.4	Претпочитани области на студии на тековните млади студенти	19
3.5	Распределба на NEET според урбана/рурална географска локација и пол	23
4.1	Невработеност на младите, строга и поширока дефиниција, и обесхрабреност	24
4.2	Невработени лица што не бараат работа, според причината зошто не се бара работа ..	24
4.3	Времетраење на невработеноста на младите.....	25
4.4	Распределба на занимањата што се бараат од невработените млади лица и распределба на вработените млади лица според занимањето	26
4.5	Младите лица според користениот метод за барање работа.....	28
4.6	Најниска очекувана плата на невработените млади лица (т.е. референтна плата, во локална валута) и плати во стопанството	29
4.7	Неактивни млади лица според причината за неактивност	30
4.8	Вработени млади лица според статусот на вработеност	31
4.9	Распределба на вработеноста на младите лица според едноцифрено ISIC-ниво.....	32
4.10	Вработени млади лица според занимање (ISCO-08).....	33
4.11	Просечни месечни приходи на младите работници за надница и плата според пол и ниво на завршено образование (во македонски денари).....	35
4.12	Самовработени млади лица според причината за самовработување	37
4.13	Главни групи од ISCO и степени на образование.....	40
4.14	Неусогласеност на квалификациите (врз основа на ISCO) според ниво на образование и пол	41
4.15	Удели на прекумерно и недоволно образованите млади работници според главната категорија на занимањата (ISCO-08).....	42
4.16	Стапки на задоволство од работното место според карактеристики на работниците (%).....	43
5.1	Распределба на младото население според фазата на премин, 2012 и 2014 г.	48
5.2	Млади лица што сè уште не го започнале преминот	49
5.3	Распределба на младите лица во премин според поткатегории и избрани карактеристики (%).....	51

5.4	Распределба на младите лица со завршен премин според поткатегории и избрани карактеристики.....	52
5.5	Просечни должини на периодите на премин на пазарот на трудот по завршувањето на образованието според пол (месеци)	54

Слики

2.1	Дистрибуција на работоспособното население (15+) според нивото на образование, 2014 г.	9
3.1	Млади луѓе што се преселиле од првичното место на живеење според подрачјето на претходното место на живеење	14
3.2	Главни причини за селење од првичното место на живеење.....	14
3.3	Основни животни цели на младите испитаници според тековниот статус на активност	15
3.4	Причини за предвременно напуштање на образованието (во % од младите што го напуштиле образованието).....	16
3.5	Распределба на стекнатото образование на младите лица според нивото на приходите на домаќинството	18
3.6	Тековни студенти според видот на претпочитаната идна работа (%).	20
3.7	Распределба на младото население според основната економска активност	21
3.8	Распределба на младото население според подетална дисагрегација на економската активност	22
4.1	Стапки на невработеност на младите лица според нивото на стекнатото образование.	25
4.2	Невработени млади лица според ниво на приходи на домаќинството	27
4.3	Невработени млади лица според главната пречка за наоѓање работа	27
4.4	Невработени млади лица (општа дефиниција) што одбиле работа според причината за одбивање.....	29
4.5	Распределба на вработеност на младите лица според општиот збиен сектор	31
4.6	Млади работници за надница и плата според пристап до надоместоци/права	34
4.7	Млади вработени лица врз основа на договор на определено време, според причина ..	36
4.8	Самовработени млади лица според најзначајниот деловен предизвик.....	37
4.9	Распределба на вработеноста на младите лица според реалните работни часови неделно.....	38
4.10	Стапка на неформална вработеност на младите луѓе, 2012 и 2014 г., и удели на неформалните работници во формалниот сектор и работниците во неформалниот сектор, 2014 г.	39
4.11	Вработени млади лица што би сакале да ја променат работата, според причина	43
4.12	Вработени млади лица според користениот метод за барање работа за добивање на тековното вработување (%).....	45
5.1	Фази на премин според возрасна група, урбана/рурална географска местоположба, пол и ниво на стекнато образование	49
5.2	Распределба на преминати млади лица според ниво на завршено образование и пол ..	53
5.3	Текови кон стабилно и/или задоволително вработување (категија „преминати“) и кон првото работно место	54

5.4	Просечна должина на периодот на премин на пазарот на трудот од завршувањето на образованието до првото стабилно и/или задоволително работно место според ниво на завршено образование и пол (месеци)	55
-----	--	----

Рамки

1.	Work4Youth: Проект на MOT во партнерство со фондацијата <i>MasterCard</i>	12
2.	Главни постигнувања на Акцискиот план за вработување млади лица 2012–2015 г.	57

Признанија

Авторите би сакале да ѝ се заблагодарат на Сара Елдер, Координатор на тимот „Работа за младите“ на MOT, за нејзиниот придонес во пишувањето на текстот и за организирањето на изготвувањето на извештајот. Ја изразуваме нашата благодарност и за техничката поддршка што ни ја понуди Јонца Гурбузер од истиот тим. Емил Крстановски, Националниот координатор на MOT, понуди корисни коментари за нацрт-верзијата. На крајот, MOT би сакала да ѝ се заблагодари за поддршката на фондацијата *MasterCard*, што овозможи да напредува истражувањето во рамките на партнерството „Работа за младите“.

1. Вовед и главни наоди

1.1 Преглед

Показателот колку брзо и ефективно младите луѓе влегуваат на пазарот на трудот може да послужи и како зависна и како независна варијабила за продуктивниот капацитет на националниот пазар на трудот. Таму каде што невработеноста и недоволната вработеност се особено високи, како што е случајот во поранешната југословенска Република Македонија (во натамошниот текст „ПЈР Македонија“), трансакциските трошоци на неефективниот премин на младите луѓе од системот за образование на пазарот на трудот се високи исто така; постојат економски трошоци во смисла на загубени вложувања во образованието, намалена даночна основа и високи социјални трошоци. Сепак, трошоците за самите млади лица можеби имаат поголемо значење.

Со оглед на една од највисоките стапки на невработеност во светот и екстремно ниската стапка на вработеност кај младите лица, потребата за адресирање на прашањето за вработувањето на младите луѓе во ПЈР Македонија е поитна отколку во многу други земји. Владата е свесна за ваквата итност и го третира вработувањето на младите како мултидисциплинарно прашање во процесот на креирање на политиките. Ова сè повеќе бараше координација на широк спектар национални институции и агенции и кохерентност во обликувањето на економските и социјалните политики што го разгледуваат прашањето на вработувањето на младите лица.

Со цел да ги карактеризира посебните предизвици во врска со вработувањето на младите лица и да ги поддржи креаторите на политиките во осмислувањето адекватни инструменти за поддршка на преминот на младите луѓе кон вработување, МОТ изготви анкета за преминувањето од училиште кон работа (АПУР), што претставува анкета на домаќинства со млади луѓе на возраст од 15 до 29 години.² Анкетата беше спроведена од Државниот завод за статистика во ПЈР Македонија во 2012 година и повторно во 2014 година. Овој извештај ги сумира резултатите од втората АПУР, ја ажурира анализата од првиот извештај за анкетата (Елдер, Новковска и Крстева, 2013) и нуди согледувања за поновата политичка рамка на политиките за вработување на младите лица во земјата.

Показателите што се генерирани од анкетата и се анализираат во овој извештај имаат цел да дадат многу подетална слика за младите лица на пазарот на трудот од онаа што вообичаено може да се извлече од стандардните анкети, вклучувајќи ја анкетата за работната сила (АРС). Невработеноста кај младите луѓе е едно од основните прашања од национален интерес, но, исто така, важно е да се земе предвид и квалитетот на работата што му се нуди на младото население. Дали работата ги обезбедува неопходната плата и сигурност што би им овозможиле на младите луѓе да напредуваат кон постигнувањето самоодржливост во претстојната зрела доба? Нагласувањето на квалитетот на вработувањето во овој извештај треба да помогне во одговарањето на ова прашање. Извештајот, исто така, укажува на патот и на времетраењето на преминот на младите луѓе од училиште на работа и извлекува заклучоци за карактеристиките или искуствата што овозможуваат полесен премин.

² Иако, во најголемиот број контексти, младо лице се дефинира како лице на возраст од 15 до 24 години, за целите на АПУР, горната старосна граница е поместена на 29 години. Ова е направено препознавајќи го фактот дека некои млади луѓе остануваат вклучени во образованието откако ќе навршат 24 години и со надеж дека ќе се добијат повеќе информации за искуствата со вработувањето на младите луѓе по дипломирањето.

1.2 Структура на извештајот

Дел 2 од извештајот го наведува социо-економскиот и контекстот на пазарот на трудот во земјата и дава вовед за целите и за методологијата на процесот за анкетирање. Во Дел 3 започнува претставувањето на резултатите од АПУР 2014 г. со детални податоци за анкетираниите млади лица и нивните домаќинства, со посебен акцент на нивните образовни исходи. Дел 4, потоа, дава осврт на исходите на пазарот на трудот со детално истражување на карактеристиките на младите луѓе во рамките на секоја категорија на пазарот на трудот – невработени, вработени и неактивни. Дел 5 дава вовед за класификацијата на фазите на преминот кон пазарот на трудот и ги истражува карактеристиките што водат кон поповолни исходи на пазарот на трудот, особено во смисла на добивањето стабилно вработување. Овој дел, исто така, го разгледува временскиот период што младите мажи и жени го поминуваат во преминување и ги следи нивните различни искуства на пазарот на трудот во таквиот процес. На крајот, Дел 6 подетално ја разгледува националната рамка на политиките за вработување на младите луѓе во земјата и ги претставува импликациите од политиките што се извлечени од анализата на анкетата. Во текстот, исто така, се нагласуваат импликациите за политиките што се однесуваат на конкретните наоди.

1.3 Главни наоди

Економска активност. Дистрибуцијата на младите луѓе на возраст од 15 до 29 години во земјата според основната економска активност покажува дека 42,0 проценти се неактивни, првенствено поради продолжување на образованието, приближно една третина (35,2 проценти) се вработени и 22,8 проценти се невработени. Жените се помалку активни на пазарот на трудот и со помала веројатност во споредба со мажите се соочуваат со невработеност, што значи дека жените што имаат проблеми при наоѓањето работа остануваат надвор од пазарот на трудот наместо да останат невработени. Во споредба со резултатите од 2012 година, стапката на неактивност кај младите се намалила (од 47,6 проценти на 40,2 проценти во 2014 година), а стапката на вработеност се зголемила (од 27,9 проценти на 35,2 проценти во 2014 година), иако ова подобрување веројатно (барем делумно) е одраз на различните старосни структури на двата примероци.

Во споредба со 2012 година, младите луѓе во 2014 година се поактивни на пазарот на трудот, со поголеми удели на младите лица во невработеноста и во вработеноста. Во двете години, неактивниот сегмент на младата популација речиси целосно се состои од оние млади луѓе што сè уште се во образованието, но, меѓу оние што се неактивни и надвор од образованието, уделот на жените преовладува (младите жени учествуваат со дури 75,0 проценти во неактивните млади лица што не студираат). Разликите во дистрибуцијата на младите луѓе во однос на основната економска активност меѓу двете години може да претставува одраз на поновиот економски раст, но и определен степен на позитивно влијание што произлегува од неодамнешните мерки од политиките во сферата на образованието, на пример, проширувањето на капацитетите и финансирањето на високото образование, активните политики на пазарот на трудот (АППТ) што се посебно насочени кон младите невработени (и потенцијално неактивни) работници, итн.

Завршено образование. Најголемиот дел од младите лица имаат завршено средно образование (54,1 процент од младите лица што го завршиле своето образование), при што мнозинството од нив во стручното образование. Околу 26,7 проценти од младите имаат завршено високо образование, при што жените со поголема веројатност стекнуваат диплома за завршено високо образование (35,4 проценти за младите жени и 19,0 проценти за младите мажи). Во периодот меѓу 2012 и 2014 година, образовната структура на групата на младите лица значително се

подобри, но ова е делумно резултат на повисоката просечна возраст на оние млади лица што се вклучени во примерокот за 2014 година. Без оглед на причините за резултатот, јасно е дека младите луѓе во земјата продолжуваат да го вреднуваат високото образование, а истото важи и за нивните работодавачи. Пониските стапки на невработеност на младите лица со завршено високо образование, во споредба со оние со завршено средно или пониско образование, потврдуваат дека вложувањето во образованието сè уште има вредност во смисла на наоѓањето работа.

Постои јасна позитивна врска меѓу нивото на завршеното образование и релативното богатство на домаќинството: младите луѓе од сиромашни семејства вообичаено ги стекнуваат најниските нивоа на образование, на тој начин продолжувајќи го магичниот круг на сиромаштијата. Оваа состојба бара од креаторите на политиките да посветат посебно внимание на одржување и на приспособување добри политики за образование и за обука. Резултатите од анкетата покажуваат дека мнозинството млади лица имаат завршено исто или повисоко ниво на образование од своите мајки и татковци, иако постојат определени докази за регресија на нивото на образованието меѓу генерациите, што е особено загрижувачко.

Предвременно напуштање на образованието. Мал дел од младите лица (2,4 проценти) предвреме го напуштиле образованието, но оваа појава е поочигледна кај младите жени отколку кај младите мажи. Семејството и семејните околности се основните причини за предвременото напуштање на образованието од страна на младите жени (било поради предвременно стапување во брак, тенденциите на посиромашните семејства да му даваат предност на образованието на своето машко дете наместо на женското дете, или културата и традициите што ги спречуваат младите жени да стекнат повисоко ниво на образование). Кај младите мажи, предвременото напуштање на образованието поверојатно е прашање на индивидуална одлука (поради желбата да почнат да работат или, едноставно, поради непостоење интерес за продолжување на образованието).

NEET. Речиси една третина (31,9 процент) од младите луѓе во ПЈР Македонија во 2014 година се лица што не се вработени, ниту вклучени во образование или обука (NEET). Најголемиот дел од NEET-лицата (62,6 проценти) се невработени лица што не се студенти, а преостанатата третина (37,4 проценти) се неактивни лица што не се студенти. Овие млади луѓе веројатно ќе доживеат влошување на својот човечки капитал (акмулиран во текот на образованието), со негативни последици и значителни трошоци како за поединците, така и за општеството воопшто.

Невработеност. Уделот на невработените млади лица во населението – 22,8 проценти – е многу поголем од истиот удел во другите земји каде што беше спроведена АПУР. Просекот за 32 земји врз основа на податоците од АПУР изнесувал 8,6 проценти, додека, пак, стапката на невработеност во ПЈР Македонија во 2014 година била 39,3 проценти. Иако ваквата стапка сè уште е една од највисоките во светот, таа сепак покажува подобрување во споредба со бројката од 43,3 проценти во 2012 година. Невработеноста јасно опаѓа со зголемувањето на образованието, како и со богатството на домаќинството. Три од четири (77,8 проценти) невработени млади лица барале работа подолго од една година (долгорочна невработеност), што може да има негативни последици во смисла на намалување на вештините, финансиски загуби и нарушена самодоверба. Податоците покажуваат дека некои невработени млади луѓе се „пребирливи“ кога станува збор за видот на работата што ја сакаат (во однос на занимањето, индустријата и платата), но, истовремено, многу мал број млади луѓе (5,7 проценти) изјавиле дека одбиле некоја понуда за работа. Младите луѓе имаат релативно висока условна плата (најниската плата за која тие би прифатиле некоја понуда за работа) во споредба со актуелните плати во стопанството. Резервациите во однос на платите се дополнително поддржани во процената на испитаниците за основната причина за нивната невработеност. Основната причина што ја навеле е

недостигот на работни места, но втората наведена причина биле ниските плати на достапните работни места. Основните методи за барање работа што ги користеле невработените млади лица се распрашувањето кај пријатели и роднини и распрашувањето директно во претпријатијата.

Неактивност. Стапката на неактивност во 2014 година изнесува 42,0 проценти, што претставува значително намалување на неактивноста во споредба со 2012 година, кога 47,6 проценти (220.830) од младите лица на возраст од 15 до 29 години биле неактивни. Споредбата на стапките на неактивност за горната старосна група од 25 до 29 години – кога е поголема веројатноста дека младите лица го завршиле своето образование – покажува поголема сличност меѓу двете анкети (22,0 проценти во 2012 година и 21,0 проценти во 2014 година). Најчестата причина за неактивноста е посетувањето образование/обука (73,0 проценти), по што следуваат семејните обврски или домашната работа со 16,9 проценти. Младите жени поверојатно се неактивни во споредба со младите мажи (49,9 и 34,7 проценти, соодветно) и со многу поголема веројатност се неактивни поради семејни обврски и домашна работа (28,2 и 1,3 проценти, соодветно). Ова сугерира на тоа дека младите жени се соочуваат со бариери за активноста (а оттаму и за вработувањето) што се поврзани со општите традиции и културата во земјата.

Вработени млади лица. Стапката на вработеност кај младите лица на возраст од 15 до 29 години е 35,2 проценти. Околу 79,6 проценти од вработените млади лица се вработени за плата (вработени), а 13,8 проценти се неплатени семејни работници, додека, пак, само мал број се работници за сопствена сметка и работодавачи. Младите работници се претежно вработени во услужниот сектор (56,5 проценти) или во индустријата (30,1 процент), а преостанатите 13,4 проценти се вработени во земјоделството. Анализата на вработувањата на младите лица според структурата на вештините покажува дека младите работници работат, пред сè, во нискоквалификуваните занимања, по што следуваат оние со работни места со средни квалификации. Меѓутоа, структурата на нивните вработувања според занимањата е многу подобра во споредба со таквата структура на севкупното вработено население. Младите жени со поголема веројатност работат во занимања со повисоки квалификации, што делумно го отсликува нивното повисоко ниво на образование, а делумно поограничениот опсег на занимања што се отворени за жените во земјата.

Вработување за плата. Најголемиот број млади лица што се вработени за плата имаат пристап до здравствено осигурување, пензиско осигурување и придонеси за социјално осигурување – и, според тоа, може да се смета дека се во формална работна ситуација. Од другата страна, пак, мал број млади луѓе имаат пристап до породилно отсуство, образование или обука, отпремнина, итн. Работниците за плата во целина се многу подобро образовани од самовработените млади лица. Просечната плата на младите лица вработени за плата изнесува 14.322 МКД, т.е. приближно 70 проценти од просечната нето-плата во земјата во 2014 година. Жените работници добиваат малку повисока просечна плата во споредба со младите мажи работници.

Самовработување. Самовработените млади луѓе главно се ангажирани како неплатени семејни работници. Самовработувањето е особено често меѓу работниците што имаат завршено само основно образование, а тоа, исто така, е групата што се соочува со највисоките стапки на невработеност. Ова сугерира на тоа дека самовработувањето кај младите работници начелно е втората најдобра опција (следува по неуспешното барање вработување за плата). Навистина, мало мнозинство од самовработените работници (53,4 проценти) изјавиле дека основната причина за нивното самовработување била неможноста да најдат работа за плата. Меѓутоа, 41,8 проценти изјавиле дека самовработувањето било нивниот прв избор. Основниот извор на средства за започнување сопствен бизнис се парите од семејството и од пријателите, по што следуваат сопствените заштеди. Во 2014 година, некои од

самовработените млади луѓе изјавиле дека искористиле заем од владата, што не било случај во 2012 година.

Квалитет на работните места. Квалитетот на достапните работни места останува голем проблем за младите луѓе во ПЈР Македонија. Посебно загрижува високиот удел на младите лица што работат во неформално вработување (48,1 процент). Контрадикторната ситуација на младите луѓе што работат на работни места што нудат малку во смисла на парична награда, стабилност или сигурност, а тврдат дека во определена мера се задоволни од работното место, укажува на несреќната последица на фактот што младите морале да се приспособат кон реалноста на пазарот каде што постојат само малку „добри“ работни места. Еден особено негативен аспект на овој наод е фактот што тоа може, исто така, да имплицира дека севкупното окружување на пазарот на трудот ги задушува амбициите на младите луѓе.

Неусогласеност на квалификациите. Повеќе од еден на секои четири (27,6 проценти) вработени млади лица во ПЈР Македонија работат во занимање што не соодветствува на нивното ниво на образование. Прекумерното образование е почесто кај младите жени работници (погаѓајќи 26,9 проценти, во споредба со 17,3 проценти од младите мажи), додека, пак, недоволното образование е поспецифично за младите мажи работници (9,0 проценти во споредба со 2,6 проценти кај младите жени). Во периодот меѓу 2012 и 2014 година, уделот на прекумерно образованите млади работници се зголемил и уделот на недоволно образованите се намалил, во согласност со подобрената образовна структура на групата на младите лица и неспособноста на економијата да држи чекор преку отворање соодветен број работни места со високи квалификации.

Фази на премин. Најголемиот дел од младото население се оние што се во процес на преминување од училиште кон вработување, што е стабилно и/или задоволително (43,9 проценти), 23,9 проценти го завршиле преминот, а преостанатите 32,2 проценти од младите луѓе сè уште не го започнале процесот. Дистрибуцијата на младите луѓе според фазата на премин е слична во двете години на анкетата. Во однос на полот, младите мажи со поголема веројатност од младите жени веќе го завршиле преминот, но, исто така, сè уште се во премин, додека, пак, младите жени со поголема веројатност сè уште не го започнале преминот (при што родовиот јаз се забележува, пред сè, во повисокиот удел на младите жени што се неактивни лица што не се студенти, без планови да работат во иднина). Сите млади луѓе со завршено високо образование или го завршиле преминот или останале во премин.

Времетраење на преминот од училиште кон работа. На едно младо лице му се потребни, во просек, 31,2 месеци (2,5 години) од времето на завршување на образованието до добивањето на првото вработување, што се смета дека е стабилно или задоволително. Времетраењето на преминот е значително подолго за младите мажи отколку за младите жени, при што просечната разлика изнесува дури 14 месеци. Просечното времетраење на преминот од училиште до првото стабилно/задоволително вработување изнесувало 37 месеци за младите мажи и 23 месеци за младите жени. Јасно е дека македонскиот пазар на трудот има значаен проблем со апсорбирањето на новите млади лица со завршено образование, особено оние што не се во можност да завршат високо образование. Периодот на премин кон првото стабилно/задоволително вработување е речиси трипати подолг за оние млади лица што завршиле средно образование во споредба со оние што завршиле високо образование (37,1 и 12,5 месеци, соодветно). На младите лица што имаат завршено само основно образование им се потребни дури до 62 месеци за да го завршат преминот. Економските и социјалните трошоци за финансиско издржување толку многу млади луѓе за време на овие долготрајни периоди на премин претставуваат јасна пречка за развојниот потенцијал на земјата.

Родови јазови. Младите жени се повисоко образовани од младите мажи, но сепак со поголема веројатност од младите мажи остануваат надвор од пазарот на трудот. Меѓу економски активните, младите жени се соочуваат со пониски стапки на невработеност од младите мажи (36,5 и 41,2 проценти, соодветно) и значително пократки периоди на премин од училиште кон вработување (видете го претходниот пасус). Меѓу вработените млади луѓе, младите жени, исто така, со поголема веројатност од младите мажи работат за плата со писмен договор за вработување на неопределено време. Фактот што младите жени се во подобра положба во однос на договорите за работа, пред сè, е одраз на занимањата во кои тие се концентрирани, при што повеќе млади жени работат како стручњаци (во образованието, јавната администрација, итн.), а помалку во производните дејности, како што се градежништвото и производството. Разликите во структурата на занимањата меѓу половите влијае, исто така, врз просечните плати, што се во полза на младите жени наспроти младите мажи, иако поволниот родов јаз важи само за жените со завршено високо образование. Меѓу младите работници што имаат завршено помалку од високо образование, младите мажи заработуваат повеќе од младите жени. Податоците покажуваат, исто така, дека младите жени се помалку мобилни и со поголема веројатност одбиваат работа или се неактивни поради причини поврзани со семејството.

Географски јазови. Постои урбана пристрасност во однос на премините на пазарот на трудот, така што голем дел од младите лица од руралните средини сè уште не го започнале својот премин во споредба со младите лица од урбаните средини (35 проценти и 30 проценти, соодветно), а помал дел од младите лица од руралните средини сè уште се во премин или го завршиле својот премин. Меѓутоа, младите луѓе од руралните подрачја што го завршиле својот премин поверојатно се во стабилно вработување во споредба со младите од урбаните подрачја (80,8 проценти и 74,7 проценти, соодветно). Вработените млади лица од руралните подрачја пријавуваат пониско задоволство од работното место од младите луѓе од урбаните подрачја. Во рамките на групата на самовработените млади лица, основната причина што ја наведуваат младите од руралните подрачја за своето самовработување е поголемата независност што ја нуди таквиот статус на вработеност (наведено од 44,1 процент), додека, пак, за младите од урбаните подрачја причината е недостигот на формални вработувања за плата (наведено од 59,5 проценти од самовработените лица).

2. Преглед на пазарот на трудот и методологијата на анкетата

2.1 Социјално-економски контекст

Врз основа на процените на населението за 2014 година, ПЈР Македонија имала 2.069.200 жители, што претставува зголемување од 0,2 проценти во споредба со претходната година и 1,7 проценти повеќе во споредба со 2004 година.³ Меѓутоа, стареењето на населението претставува уште поголем предизвик за земјата. Во периодот од 2004 до 2014 година, учеството на населението на возраст до 15 години во вкупното население е намалено од 20 на 16,8 проценти, додека, пак, учеството на повозрасното население (на возраст од 65 и повеќе години) се зголемило од 10,9 на 12,7 проценти. Просечната возраст на првото стапување во брак се зголемила за двата пола во текот на периодот на набљудување и достигнала 28,8 години за мажите во 2014 година (во споредба со 27,4 години во 2004 година) и 26 години за жените (во споредба со 24,3 години во 2004 година). Бројот на раѓања во земјата, исто така, се намалил во периодот од 2004 до 2014 година, додека, пак, стапката на морталитет се зголемила (од 8,8 проценти во 2004 година на 9,5 проценти во 2014 година). Комбинацијата од овие два елементи доведе до незначително намалување на природниот прираст⁴, од 11,5 проценти во 2004 година на 11,4 проценти во 2014 година. Урбаното население преовладува во територијалната распределба на севкупното население.

Табела 2.1 Население и клучни економски показатели

Показател	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Население (илјади)	2.045,2	2.048,6	2.052,7	2.057,3	2.059,8	2.062,3	2.065,8	2.069,2
Реален раст на БДП	6,5	5,5	-0,4	3,4	2,3	-0,5	2,9	3,5 ⁽²⁾
Инвестиции (процент од БДП)	22,7	25,8	24,6	23,1	23,5	23,4	23,7 ⁽²⁾	23,4 ⁽²⁾
Бруто-домашни заштеди (процент од БДП)	16,7	15,5	19,3	22,5	24,3	26,1	27,0	–
Индекси на индустриското производство ⁽¹⁾	103,9	105,1	91,3	95,2	103,3	97,2	103,2	104,8
Индекс на трошоци на живот (ИТЖ) ⁽¹⁾	102,3	108,3	99,2	101,6	103,9	103,3	102,8	99,7
Стапка на невработеност	34,9	33,8	32,2	32,0	31,4	31,0	29,0	28,0

Белешки: (1) Претходна година = 100. (2) Проценети податоци.

Извор: Разни публикации на Државниот завод за статистика на Република Македонија; Бруто-домашен производ 2014; АРС 2015; индекси на индустриското производство; индекси на потрошувачките цени; *Македонија во бројки*.

По неколку години релативно висок раст на БДП, реалниот раст на БДП почна да се намалува во последното тромесечје од 2008 година како резултат на светската финансиска и економска криза, по што следувахе период на негативен раст во 2009 година (табела 2.1). Овој период на економска криза доведе, исто така, до опаѓање на индустриското производство, иако ваквите случувања не се одразија негативно врз пазарот на трудот. Растот се стабилизира од 2010 година наваму и бележи релативно силни резултати, со исклучок на 2012 година. Во 2014 година, кога беше спроведена втората анкета АПУР, реалниот раст на БДП беше проценет на 3,5 проценти. Инфлацијата, мерена преку индексот на трошоци на животот, беше релативно ниска

³ Државен завод за статистика на Република Македонија, *Македонија во бројки*, различни години.

⁴ Стапката на природен прираст е „стапката на наталитет минус стапката на морталитет. Го претставува делот од растот (или намалувањето) на населението што се утврдува исклучиво според бројот на живородените деца и бројот на умрените лица“ (Обединети нации, Одделение за економски и социјални прашања, Оддел за население).

во текот на разгледуваниот период, иако во 2014 година беше забележан период на дефлација.

Со позитивниот економски раст во земјата во текот на последните неколку години, поддржан од постојаните јавни инвестиции и силниот извоз поврзан со странски директни инвестиции (СДИ), пазарот на трудот во ПЈР Македонија, исто така, забележи позитивни движења. Стапката на учество во работната сила во земјата во 2014 година изнесувала 57,3 проценти, што претставува мало зголемување во споредба со 2012 година (табела 2.2). Во истиот период, стапката на учество на вработените во вкупното население се зголемила на 41,2 проценти во 2014 година, додека, пак, стапката на невработеност забележала умерено опаѓање на 28 проценти.

Табела 2.2 Работоспособно население (15+), стапка на учество во работната сила, стапка на учество на вработените во вкупното население и стапка на невработеност, 2012-2014 г.

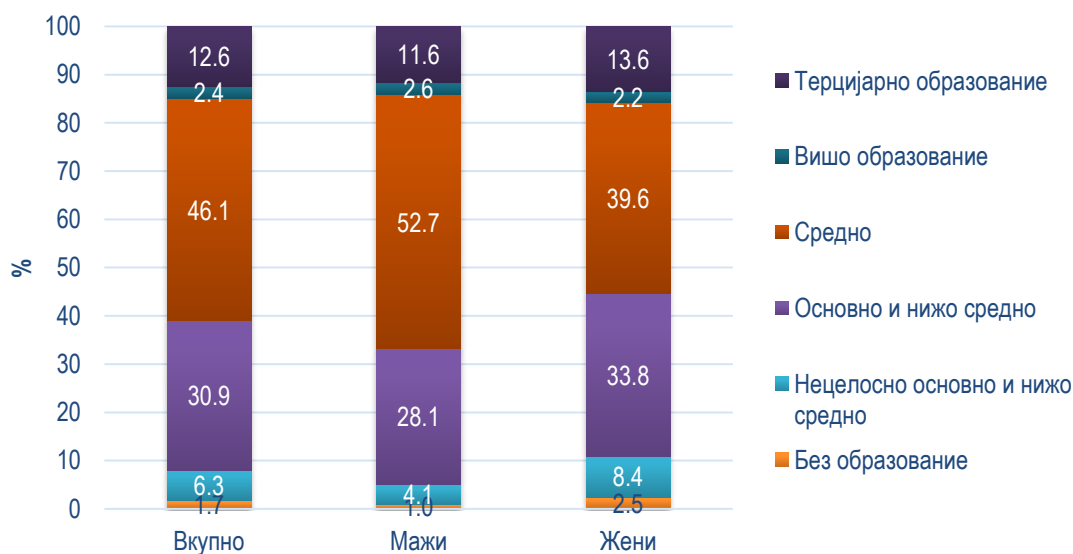
Година	Работоспособно население	Вкупно	Вработени	Невработени	Стапка на учество во работната сила (%)	Стапка на учество на вработените во вкупното население (%)	Стапка на невработеност (%)
2012	1.669.965	943.055	650.554	292.502	56,5	39,0	31,0
2013	1.672.460	956.057	678.838	277.219	57,2	40,6	29,0
2014	1.673.494	958.998	690.188	268.809	57,3	41,2	28,0

Извор: APC, различни години.

Слика 2.1 ја прикажува дистрибуцијата на работоспособното население (на возраст од 15 до 79 години), според ниво на образование и пол.⁵ Најголем удел во вкупното работоспособно население (46,1 процент) во 2014 година имале лицата што завршиле средно образование, 30,9 проценти завршиле основно и нижо средно образование и 12,6 проценти имаат диплома за завршено високо образование. Родовата анализа покажува дека мажите во групата на работоспособното население поверојатно имаат завршено средно образование во споредба со нивните женски еквиваленти (52,7 проценти во споредба со 39,6 проценти, соодветно), додека, пак, кај жените е релативно поголема веројатноста дека имаат завршено основно и нижо средно образование и високо образование. Покрај тоа, жените имаат двојно поголема веројатност од мажите да немаат воопшто завршено образование или да имаат незавршено основно образование.

⁵ Во ПЈР Македонија, основниот извор на информации за пазарот на трудот е анкетата за работната сила (APC), што во земјата беше воспоставена во 1996 година. APC има национален опфат, репрезентативна за целото население и се спроведува на тримесечна основа.

Слика 2.1 Дистрибуција на работоспособното население (15+) според нивото на образование, 2014 г.



Извор: APC 2014 г.

2.2 Младите луѓе во националната работна сила

Стапката на невработеност на младите (за населението на возраст од 15 до 24 години) во ПЈР Македонија е речиси двојно поголема од стапката на невработеност на возрасните лица и изнесува 53,1 процент во 2014 година (табела 2.3). Стапката била во опаѓање од 2007 година (пред економската рецесија), но забележала мал пораст во периодот меѓу 2013 и 2014 година (за 1,2 процентни поени). Покрај проблемот со екстремно високата невработеност кај младите лица, ограничените можности за младите луѓе на македонскиот пазар на трудот дополнително се одразуваат во екстремно ниската стапка на учество на вработените во вкупното население (УВВН) од 15,2 проценти во 2014 година (18,9 проценти за младите мажи и 11,3 проценти за младите жени). Единствената земја во Европската унија со пониска стапка на учество на вработените во вкупното население во 2014 година е Грција, со 13,3 проценти, но ова се должи на последиците од економската криза во земјата со оглед на тоа што, пред кризата, една петтина од младите Грци биле вработени.⁶ Во ПЈР Македонија, за споредба, дури и пред кризата, УВВН за младите изнесувала 20 проценти, што упатува на тоа дека се работи за структурен проблем. Покрај проблемот со невработеноста и ниските стапки на вработеност, состојбата е дополнително влошена од бројот на млади лица што се вработени под несигурни работни услови, често во неформалната економија, како што ќе биде дополнително разгледано во дел 4.

⁶ Податоци од базата на податоци за европската анкета за работна сила што е достапна на интернет. Треба да се забележи дека просечната стапка на вработеност на младите лица (од 15 до 24 години) во ЕУ-28 во 2014 година изнесувала 32,4 проценти, што е многу повисоко од стапката во ПЈР Македонија.

Табела 2.3 Стапка на учество во работната сила, стапка на учество на вработените во вкупното население и стапка на невработеност според возрасна група и пол, 2012–2014 г. (%)

Возраст	Стапка на учество во работната сила			Стапка на учество на вработените во вкупното население			Стапка на невработеност		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Вкупно (15+)	56,5	57,2	57,3	39,0	40,6	41,2	31,0	29,0	28,0
15–24	33,6	33,6	32,4	15,5	16,2	15,2	53,9	51,9	53,1
25–49	79,5	80,2	81,0	55,8	58,0	59,5	29,9	27,7	26,5
50–64	56,7	58,5	58,8	42,8	44,9	45,6	24,4	23,2	22,4
65+	3,8	3,0	2,4	3,4	2,8	2,2	9,4	7,4	6,8
15–64	63,9	63,9	65,3	44,0	44,0	46,9	31,2	31,2	28,1
Мажи									
Вкупно (15+)	68,7	68,5	69,3	47,1	48,7	50,1	31,5	29,0	27,6
15–24	40,5	39,9	39,3	18,1	18,9	18,9	55,2	52,5	52,0
25–49	92,6	92,5	93,9	64,9	67,0	69,9	29,9	27,5	25,5
50–64	73,4	74,1	74,9	54,7	56,9	57,2	25,5	23,2	23,7
65+	5,2	3,8	3,6	4,7	3,4	3,4	10,3	11,0	6,7
15–64	76,6	76,6	77,7	52,4	52,4	56,1	31,6	31,6	27,8
Жени									
Вкупно (15+)	44,3	45,8	45,3	30,8	32,5	32,4	30,3	29,0	28,6
15–24	26,2	27,1	25,1	12,6	13,3	11,3	51,8	51,0	55,0
25–49	65,9	67,4	67,6	46,3	48,6	48,8	29,8	27,9	27,9
50–64	40,2	43,1	42,9	31,1	33,1	34,2	22,4	23,1	20,3
65+	2,6	2,3	1,4	2,4	2,2	1,3	7,9	2,5	7,0
15–64	50,8	50,8	52,5	35,3	35,3	37,4	30,5	30,5	28,7

Извор: APC 2014 г.

Младите жени се соочуваат со непропорционално тешка ситуација на пазарот на трудот, со повисока стапка на невработеност и пониски стапки на учество и вработеност (треба да се забележи дека последните два тренда се одразени кај сите возрасни групи). Невработеноста и недоволната вработеност на младите луѓе претставуваат голем трошок за македонското општество од економски, политички и од општествен аспект. Високиот процент на невработени млади лица значи загуба на инвестициите во образованието и во обуката, намалена даночна основа и повисоки трошоци во смисла на социјалната помош. Дополнително, тој значи загубен развоен потенцијал за земјата. Истовремено, на друго место беше докажано дека долгите периоди на невработеност во раните фази на животот влијаат врз изгледите за вработување и платите во текот на целиот работен век на младите луѓе, т.е. таканареченото стигматизирање поради невработеноста и платите (МОТ, 2015 г.). Покрај тоа, високото ниво на невработеност кај младите луѓе може да биде и извор на социјална нестабилност и тензии. Како резултат на тоа, политичкото внимание сè повеќе се фокусираше на стимулирањето на вработеноста на младите луѓе во ПЈР Македонија преку комбинација од политики за вработување, образование и социјална помош.

За да ја надмине оваа ситуација, македонската влада спроведе низа мерки за создавање подобри услови за пристojно вработување за младите луѓе. Овие мерки вклучуваат: (i) зајакнување на институциите на пазарот на трудот (за младите луѓе); (ii) подобрување на можностите за вработување на младите луѓе, првенствено преку АППТ; (iii) унапредување на вработеност на младите луѓе преку развој на приватниот сектор; (iv) осигурување на вклучувањето на обесправените млади луѓе на пазарот на трудот.

Фокусот на Владата врз подобрувањето на состојбата на младите луѓе на пазарот на трудот резултираше во Акциски план за вработување на младите лица, што е посебно насочен кон областите и политиките од клучно значење за вработувањето на младите луѓе. Првичниот Акциски план беше изготвен во 2012 година (за периодот од 2012 до 2015 г.), додека, пак, вториот беше усвоен во октомври 2015 година и го опфаќа периодот од 2016 до 2020 г. Подетални информации за рамката на политиките се дадени во Дел 6.

2.3 Цели и методологија на анкетата

АПУР нуди важни дополнителни информации во споредба со традиционалните анкети за работната сила. Како прво, таа дава ретка можност за продуцирање показатели за премините на пазарот на трудот преку вклучување прашања за историјата на економската активност на младите испитаници. Таквите информации, до денешен ден, недостасуваа, или, во најмала рака, беа слаби. Втората област на додадена вредност од иницијативата за анкетата е примената на нормативни показатели во врска со концептот за пристојна работа. Аналитичката рамка што е усвоена од страна на МОТ, и се следи овде, нагласува дека добивањето стабилно или задоволително вработување е крајната цел за најголемиот број млади луѓе во земјите во развој. Фазите на преминување што се применуваат врз резултатите од АПУР, според тоа, се засноваат врз различните комбинации од двете варијабели – стабилноста и задоволството.

АПУР претставува анкета на домаќинствата за младите луѓе на возраст од 15 до 29 години. Во ПЈР Македонија, АПУР беше спроведена од страна на Државниот завод за статистика како дополнителен модул на АРС во третите тримесечја на 2012 и 2014 година, користејќи ги истите примероци. АПУР, како АРС, овозможува пресметка на показатели во согласност со меѓународните стандарди со кои се дефинира економски активното население. Анкетата беше воведена како дел од партнерството „Работа за младите“, што има цел да го зајакне производството на информации за пазарот на трудот што се карактеристични за младите лица и да соработува со креаторите на политиките во толкувањето на податоците, вклучувајќи ги оние за премините на пазарот на трудот, за да помогне во осмислувањето и во следењето на политиките и програмите за вработување на младите лица (видете рамка 1). Партнерството обезбеди поддршка за АПУР во 34 целни земји во текот на периодот од 2012 до 2016 година.⁷

Теренските активности започнаа на 7 јули 2014 година и траеја 13 седмици. Работата ја вршеше тим од шест супервизори, осум регионални контролори и 56 анкетари што беа распределени во осумте разгледувани региони. Регионалните контролори беа вработени од регионалните одделенија за статистика. Вкупниот број анкетирани млади лица на возраст од 15 до 29 години беше 2.474 (во 2012 година конечниот примерок броеше вкупно 2.544 лица).

⁷ Микроподатоците и националните извештаи од 34 земји што се опфатени со проектот „Работа за младите“ (Work4Youth (W4Y)) на МОТ се достапни на www.ilo.org/w4y.

Рамка 1. Work4Youth: Проект на MOT во партнерство со фондацијата MasterCard

Проектот „Работа за младите“ е партнерство меѓу Програмата на MOT за вработување на младите лица и фондацијата MasterCard. Проектот има буџет од 14,6 милиони УСД и ќе се спроведува во период од пет години, до средината на 2016 година. Неговата цел е „промовирање можности за пристојна работа за младите мажи и жени преку знаење и дејствување“. Непосредната цел на партнерството е обезбедувањето повеќе и подобри информации за пазарот на трудот со фокус на младите луѓе во земјите во развој, со посебен акцент на патот на преминот кон пазарот на трудот. Претпоставката е дека владите и социјалните партнери во целните земји на проектот ќе бидат подобро подготвени да осмислуваат ефективни иницијативи за политики и програми откако ќе добијат детални информации за тоа:

- што очекуваат младите во смисла на преминот и квалитетот на работата;
- што очекуваат работодавачите од младите кандидати;
- кои проблеми го спречуваат усогласувањето на двете страни – понудата и побарувачката;
- и
- кои политики и програми може да имаат реално влијание.

Целни земји на „Работа за младите“:

Азија и Пацифик: Бангладеш,* Камбоџа, Непал, Самоа,* Виетнам*

Источна Европа и Централна Азија: Ерменија, Киргистан,* поранешната југословенска Република Македонија, Црна Гора,** Република Молдавија, Руската Федерација, Србија,** Украина

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

Блискиот Исток и Северна Африка: Египет, Јордан, Либан,** Окупираната Палестинска Територија, Тунис*

Потсахарска Африка: Бенин, Либериа, Мадагаскар, Малави, Република Конго,** Сиера Леоне,** Обединета Република Танзанија,* Того, Уганда, Замбија

* Само еден круг во 2012–2013 година; ** Само еден круг во 2014–2015 година.

3. Карактеристики на младите лица во примерокот на анкетата

3.1 Индивидуални карактеристики на младите лица

Според наодите од анкетата, вкупниот број млади лица, дефинирани како население на возраст од 15 до 29 години, во 2014 г. изнесува 455.869 (табела 3.1).⁸ Во споредба со 2012 година, бројот на младите луѓе се намалил за 1,7 проценти, што е во согласност со трендот на стареење на севкупното население. Во 2014 година, младите мажи учествувале со 51,8 проценти во вкупното население, а младите жени со преостанатите 48,2 проценти (истата распределба како во 2012 година). Една од основните разлики меѓу двата круга на анкетата е зголемениот удел на вклучени млади лица во примерокот од горната возрасна група. Ако во 2012 година младите лица од возрасната група 25-29 години претставувале 33,0 проценти од младото население, во 2014 година овој удел нагло се зголемил на речиси половина (48,9 проценти). Ова може да предизвика некои други разлики меѓу двата круга на анкетата затоа што е поверојатно дека „постарите“ млади луѓе ги започнале своите премини на пазарот на трудот, дека имаат завршено повисоко ниво на образование, дека се во

⁸ Во целиот извештај, доколку во анализата нема посебно упатување до годината, податоците се однесуваат на 2014 година.

браќ, итн. При споредувањето на резултатите меѓу двата круга ќе биде важно да се имаат на ум демографските промени.

Табела 3.1 Распределба на младото население според возрастна група, географска локација и брачен статус, 2012 и 2014 г.

Карактеристики		2012			2014				
		Вкупно			Вкупно			Жени	
		%	%	%	Број	%	Број	%	Број
Возрасна група	15-19	32,0	31,8	32,2	104.556	22,9	54.336	23,0	50.220
	20-24	35,1	35,0	35,1	128.228	28,1	66.868	28,3	61.360
	25-29	33,0	33,2	32,7	223.085	48,9	114.782	48,6	108.303
Место на живеење	Рурално	45,6	45,9	45,3	198.170	43,5	102.468	43,4	95.703
	Урбано	54,4	54,1	54,7	257.699	56,5	133.518	56,6	124.180
Брачен статус	Неженет-немажена /никогаш не	81,5	87,7	74,8	338.638	74,3	188.030	79,7	150.609
	стапил/-а во брак	18,5	12,3	25,2	111.508	24,5	47.032	19,9	64.476
	Married ⁽¹⁾	18,5	12,3	25,2	111.508	24,5	47.032	19,9	64.476
	Разделен (а)/разведен(а)	–	–	–	5.392	1,2	808	0,3	4.584
	Вдовец-вдовица	–	–	–	331	0,1	117	0,1	214
Вкупно		100,0	100,0	100,0	455.869	100,0	235.986	100,0	219.883

Забелешка: (1) За 2012 година во оваа категорија се вклучени разведените и вдовците-вдовиците.

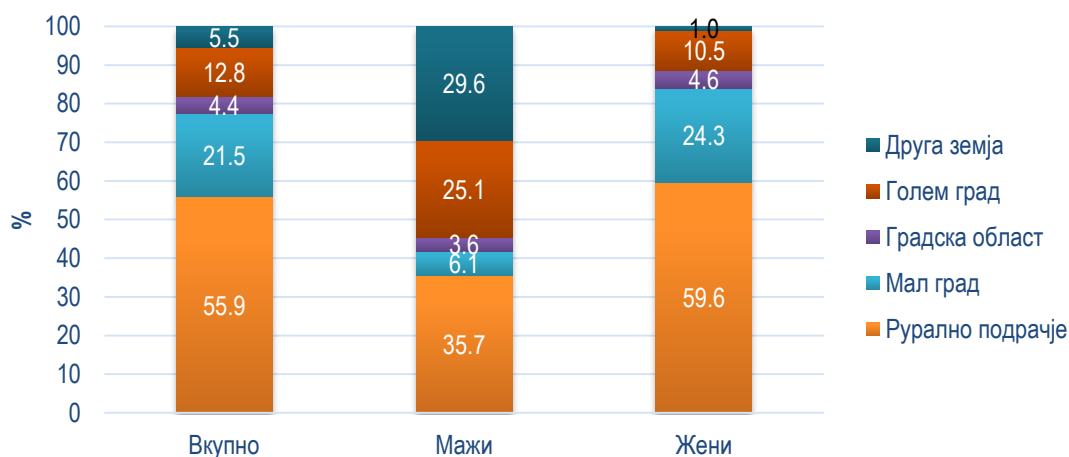
Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

Во однос на географската локација, поголем дел од младите (56,5 проценти) живеат во урбаните подрачја, додека, пак, 43,5 проценти живеат во руралните подрачја. Брачниот статус на младото население покажува дека 74,3 проценти од младите луѓе се неженети/немажени, а 24,5 проценти се во брак (другите две категории се статистички незначајни). Младите жени со поголема веројатност се во брак (29,3 проценти) во споредба со младите мажи (19,9 проценти). Разликата во брачниот статус меѓу 2012 и 2014 година може да се припише на поголемиот удел на работниците на возраст од 25 до 29 години во примерокот за анкетата во 2014 година.

3.2 Мобилност на младите луѓе

Само мал дел од младите луѓе се преселиле од своето првично место на живеење – 8,3 проценти од вкупното младо население, што е малку повеќе во споредба со 2012 година (7,6 проценти). Меѓу оние што се преселиле, 55,9 проценти се преселиле од некое рурално подрачје, 21,5 проценти од помал град/село, 12,8 проценти од поголем град, 5,5 проценти од друга земја и 4,4 проценти од градска област (слика 3.1).

Слика 3.1 Млади луѓе што се преселиле од првичното место на живеење според подрачјето на претходното место на живеење

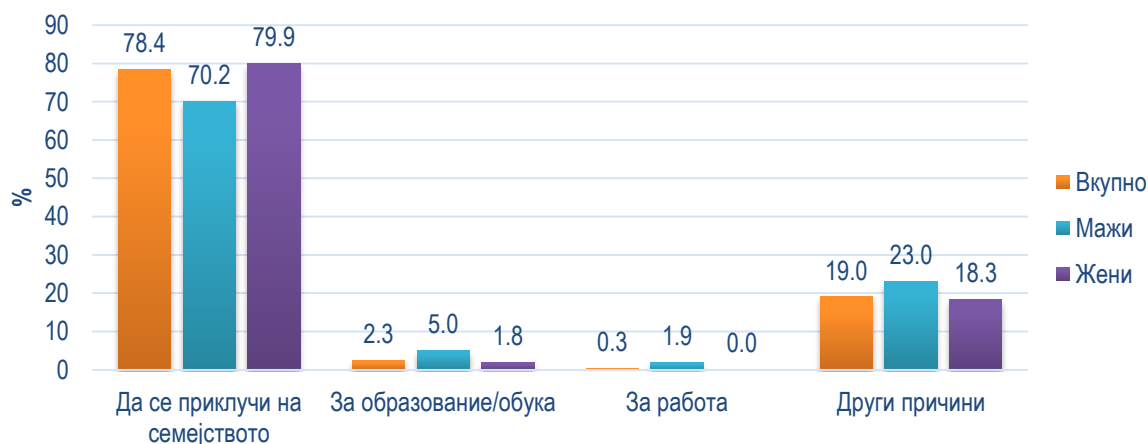


Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

Постојат големи разлики во однос на мобилноста на младите луѓе според полот. Иако само 2,5 проценти од младите мажи се преселиле од своето првично место на живеење, уделот кај младите жени изнесувал 14,6 проценти. Оттаму, младите жени претставуваат 84,5 проценти од вкупниот број млади лица што се преселиле од своето првично место на живеење. Младите жени се селеле првенствено од руралните подрачја (59,6 проценти) и од малите градови (24,3 проценти), веројатно во некој поголем град. Од другата страна, пак, 29,6 проценти од младите мажи се преселиле од друга земја во споредба со само 1,0 проценти млади жени.

Основната причина за селење од првичното место на живеење наведена од двата пола се семејните причини (78,4 проценти од младите лица што се преселиле), иако малку поголем дел од жените го навеле ова како главна причина (79,9 проценти во споредба со 70,2 проценти од мажите; слика 3.2). Многу мал број млади луѓе се преселиле заради вработување или заради учество во образование или обука. Свкупно, овие податоци покажуваат дека младите луѓе во ПЈР Македонија не се особено мобилни и дека веројатно го земаат предвид само локалниот пазар на трудот кога бараат работа.

Слика 3.2 Главни причини за селење од првичното место на живеење

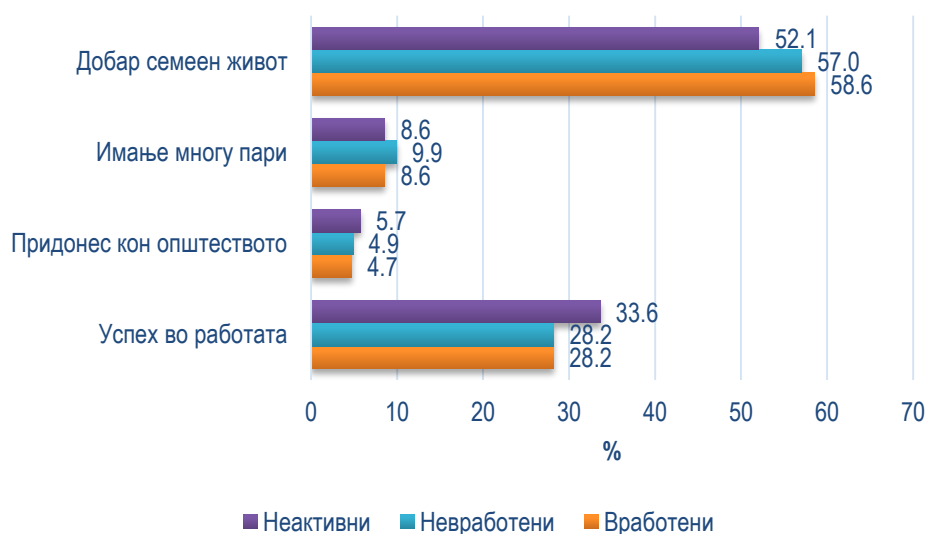


Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

3.3 Аспирации и животни цели

Основната животна цел на младите испитаници – без оглед на статусот на активност – е да имаат добар семеен живот (слика 3.3), слично на наодите од анкетата во 2012 година. Успехот во работата е втората најчеста животна аспирација. Меѓутоа, еден од значајните наоди е дека неактивните млади луѓе со поголема веројатност ја избираат успешноста во работата како своја најважна животна цел (33,6 од младите неактивни лица), во споредба со вработените и невработените млади лица. Овој резултат може да укажува на тоа дека голем дел од неактивните млади лица имаат намера да влезат на пазарот на трудот во определен момент во иднина и се свесни за врската меѓу успешноста на работа и нивната севкупна добросостојба. Многу мал дел од анкетираниите лица ги навеле придонесувањето за општеството или имањето многу пари како своја основна животна цел.

Слика 3.3 Основни животни цели на младите испитаници според тековниот статус на активност



Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

3.4 Завршено образование

Мнозинството млади лица во 2014 година веќе ги завршиле своите студии (57,5 проценти). Мал дел од младите никогаш не посетувале настава во училиште (1,5 проценти) или го напуштиле училиштето пред да завршат (2,4 проценти). Преостанатите 38,7 проценти оделе на училиште во времето на анкетата.

Најголемиот број млади луѓе во ПЈР Македонија имаат завршено најмалку средно образование – 11,1 процент на ниво на општо средно образование, 43,0 проценти на ниво на стручно образование (средно или постсредно) и значителни 26,7 проценти на ниво на универзитетско образование (табела 3.2). Помал дел од нив – што сепак заслужува внимание – го завршиле своето образование на ниво на основно образование (16,0 проценти) или дури и на пониско ниво (3,2 проценти). Во споредба со 2012 г.⁹, постојат поголеми удели на лицата со завршен повисок степен на образование (10,2 проценти во споредба со 11,1 процент со завршено општо средно

⁹ Поради промените во класификацијата на образовните нивоа, распределбата на образовните нивоа што е прикажана во овој документ за 2012 година не се совпаѓа со распределбата што е презентирана во првиот извештај од анкетата изготвен од Елдер, Новковска и Крстева (2013 г.).

образование и 21,2 проценти во споредба со 26,7 проценти со завршено високо образование). Ова претставува одраз на повисокиот удел на младите на возраст од 25 до 29 години во примерокот од 2014 година.

Табела 3.2 Завршено образование на младите лица, 2012 и 2014 г. (%)

Највисоко завршено образование	2012			2014		
	Вкупно	Мажи	Жени	Вкупно	Мажи	Жени
Пониско од основно	3,5	3,5	3,6	3,2	1,2	5,4
Основно	22,2	19,1	25,7	16,0	12,5	20,0
Средно	10,2	10,3	10,1	11,1	12,4	9,7
Стручно ⁽¹⁾	42,9	51,5	33,2	43,0	54,9	29,5
Високо	21,2	15,6	27,4	26,7	19,0	35,4
Вкупно	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

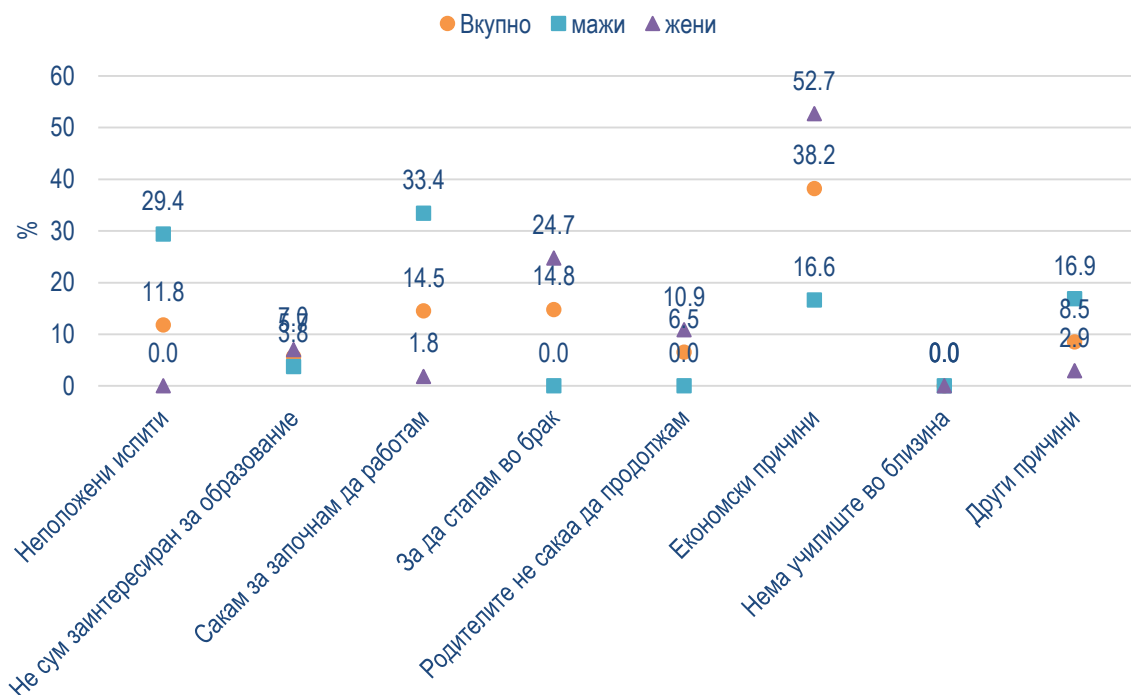
Забелешка: (1) Ги вклучува и средното и постсредното стручно образование.

Извор: АПУР Македонија, 2012 и 2014 г.

Родовите разлики се особено очигледни во изборот на образовните патеки. Се чини дека младите мажи му даваат предност на стручното образование, додека, пак, младите жени ја избираат академската (универзитетската) патека. Уделот на младите мажи што завршиле стручно образование е речиси двојно поголем од тој на младите жени (54,9 и 29,5 проценти, соодветно), а за универзитетското образование важи спротивното (со 35,4 проценти од младите жени што имаат диплома за завршено високо образование наспроти 19,0 проценти од младите мажи). Младите жени, исто така, со поголема веројатност од младите мажи го завршуваат образованието на најниското ниво (основно или пониско). Една четвртина (25,4 проценти) од младите жени завршуваат со пониско од средно образование во споредба со 13,7 проценти од младите мажи.

Во однос на 2,4 проценти од младите лица што го започнале, не го завршиле своето образование (т.е. предвреме го напуштиле образованието; не е прикажано), најчестата причина за напуштање на образованието била од економска природа (вклучително и затоа што немаат доволно средства да ги покријат трошоците, треба да заработуваат за да го издржуваат семејството, итн.). Повеќе од една третина (38,2 проценти) од лицата што предвреме го напуштиле образованието ги навеле економските причини (слика 3.4). Следните најчесто наведувани причини за напуштање на образовниот процес е стапувањето во брак и желбата за започнување со работа (со удели од 14,8 и 14,5 проценти, соодветно), следени од неположувањето на испитите (11,8 проценти). Повторно постојат значителни разлики во причините за напуштање на училиштето меѓу родовите. Најуверливите причини за напуштање на училиштето од страна на жените се економските причини (кај 52,7 проценти од младите жени што го напуштиле училиштето), стапувањето во брак (24,7 проценти) и фактот што родителите ѝ забрануваат на младата жена да го продолжи образованието (10,9 проценти). Од другата страна, младите мажи го напуштаат образовниот процес, пред сè, затоа што сакаат да работат (33,4 проценти), неположени испити (29,4 проценти) и поради економски причини (16,6 проценти). Овој показател покажува дека семејството и семејните околности се основните причини за предвременото напуштање на образованието од страна на младите жени (било поради предвремено стапување во брак, тенденциите на посиромашните семејства да му даваат предност на образованието на своето машко дете наместо на женското дете, или културата и традициите што ги спречуваат младите жени да стекнат повисоко ниво на образование). Таквите фактори имаат помало влијание врз младите мажи.

Слика 3.4 Причини за предвремено напуштање на образованието (во % од младите што го напуштиле образованието)



Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

Во 2012 година, најчесто наведуваната причина за отпишување од училиште била непостоење интерес за продолжување на образованието (за малку пред економските причини), додека, пак, во 2014 година оваа причина била оценета како најмалку важна. Инаку, релативната важност на преостанатите причини останува иста во двете години.

Табела 3.3 покажува споредба меѓу највисокото ниво на образование стекнато од младите лица и завршеното образование на нивните мајки и татковци. Свкупно, во 47,5 проценти од случаите, младите лица завршиле образование на истото ниво како своите татковци, додека, пак, 39,2 проценти од младите лица завршиле образование на нивото на своите мајки. Понатаму, 41,2 и 54 проценти од младите лица, соодветно, завршиле повисоко образование од своите мајки и татковци, што упатува на напредок во однос на завршеното образование во домаќинствата. Меѓутоа, податоците откриваат и определена регресија во однос на стекнатото образование со оглед на тоа што 11,3 проценти и 6,9 проценти од младите лица, соодветно, завршиле пониско образование од своите мајки и татковци. Оваа регресија е особено значајна кај младите луѓе без образовни постигнувања (оние што имаат завршено пониско од основно образование или што никогаш не оделе на училиште), но и кај младите луѓе со завршено општо средно образование. Во вториот случај, на пример, 45,1 процент/26,1 процент од младите лица што завршиле општо средно образование имаат татко/мајка што завршиле повисок степен на образование.

Табела 3.3 Завршено образование на испитаниците во споредба со нивните родители (%)

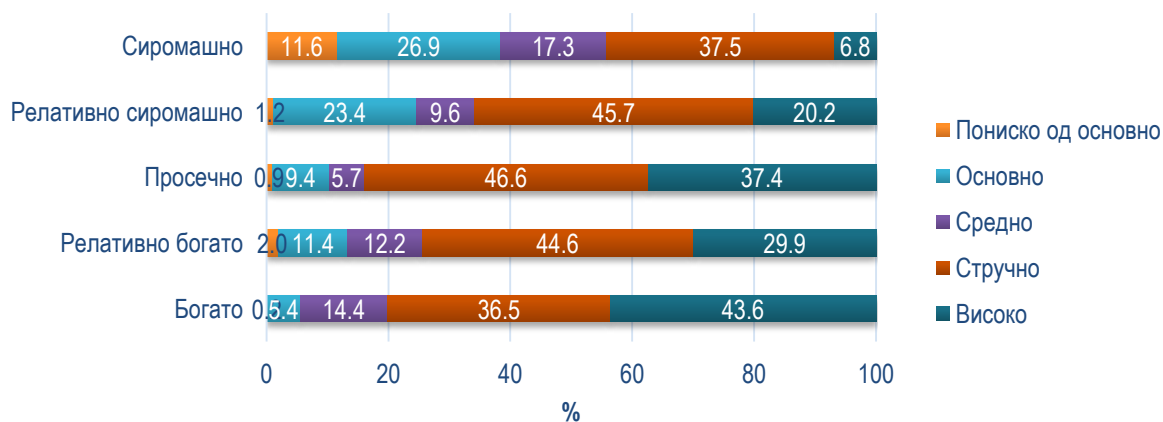
Највисоко ниво на завршено образование на младото лице	Споредба со таткото			Споредба со мајката		
	Исто ниво	Родителот има пониско образование	Родителот има повисоко образование	Исто ниво	Родителот има пониско образование	Родителот има повисоко образование
Никакво или пониско од основно образование	46,2	0,0	53,8	58,2	0,0	41,8
Основно	75,2	7,6	17,1	78,5	14,8	6,7
Средно	14,3	40,7	45,1	10,8	63,1	26,1
Стручно	59,0	36,7	4,3	46,4	49,9	3,7
Универзитетско или постдипломско	57,3	42,7	0,0	57,8	50,3	0,0
Вкупно	47,5	41,2	11,3	39,2	54,0	6,9

Забелешка: Стручното образование ги опфаќа и средното и постсредното стручно образование.

Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

На слика 3.5 е прикажана распределбата на степенот на завршеното образование на младите лица според семејните финансиски околности врз основа на индивидуалните перцепции на секој млад испитаник. Таа покажува јасна позитивна врска меѓу степенот на завршено образование на младото лице и релативното ниво на приходи на домаќинството: младите луѓе од сиромашни семејства вообичаено ги стекнуваат најниските нивоа на образование, што создава магичен круг на сиромаштијата. Меѓу најсиромашните домаќинства, повеќе од една третина од младите лица (38,5 проценти) го завршиле своето образование на ниво на основно или пониско образование. Ваквата ситуација бара посебно внимание од страна на креаторите на политиките, преку спроведување политики за образование и обука. Меѓу побогатите домаќинства, речиси нема млади лица што не завршиле најмалку основно образование: 5,4 проценти завршиле само основно образование, 14,4 проценти завршиле општо средно образование, 36,5 проценти завршиле средно стручно образование и дури 43,6 проценти завршиле високо образование. Исклучок од овој „линеарен“ тренд се младите лица од релативно богатите домаќинства што со поголема веројатност завршуваат само основно или пониско образование од младите лица од просечно богатите домаќинства и со помала веројатност стекнуваат високо образование.

Слика 3.5 Распределба на стекнатото образование на младите лица според нивото на приходите на домаќинството



Забелешка: Стручното образование ги опфаќа и средното и постсредното стручно образование. Нивоата на приходите на домаќинствата се засноваат врз индивидуалната перцепција на секој млад испитаник.

Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

Најголемиот дел (38,7 проценти) од тековните студенти (30,2 проценти од популацијата) изјавиле дека претпочитаат да студираат општествени науки, економија и право (табела 3.4). По ова следуваат природните науки, математиката и компјутерските науки (што се претпочитаат од 14,3 проценти од студентите), инженерство, производство и градежништво (14,1 процент) и здравство и социјални науки (12,7 проценти). Женските студенти со малку поголема веројатност ги претпочитаат општествените науки, здравството и социјалната заштита, додека, пак, поголем број машки студенти избираат природни науки и инженерство. Големiot удел на лицата што претпочитаат да ја следат образовната патека на социјалните науки е одраз на продолженото непознавање од страна на младите студенти на структурата на побарувачката на пазарот на трудот (како што сигнализираат стапките на невработеност според бараното занимање, прикажани во дел 4.1). Меѓутоа, дури и ако младите студенти имале пристап до точни информации за оние сектори за кои побарувачката ќе биде најголема во времето кога тие ќе дипломираат, не е јасно дека голем број од нив би ја смениле областа на студиите. Избраните области почесто се утврдуваат според интересите и оптимистичките очекувања на младото лице отколку според практичните аспекти што се поврзани со идните изгледи на пазарот на трудот.

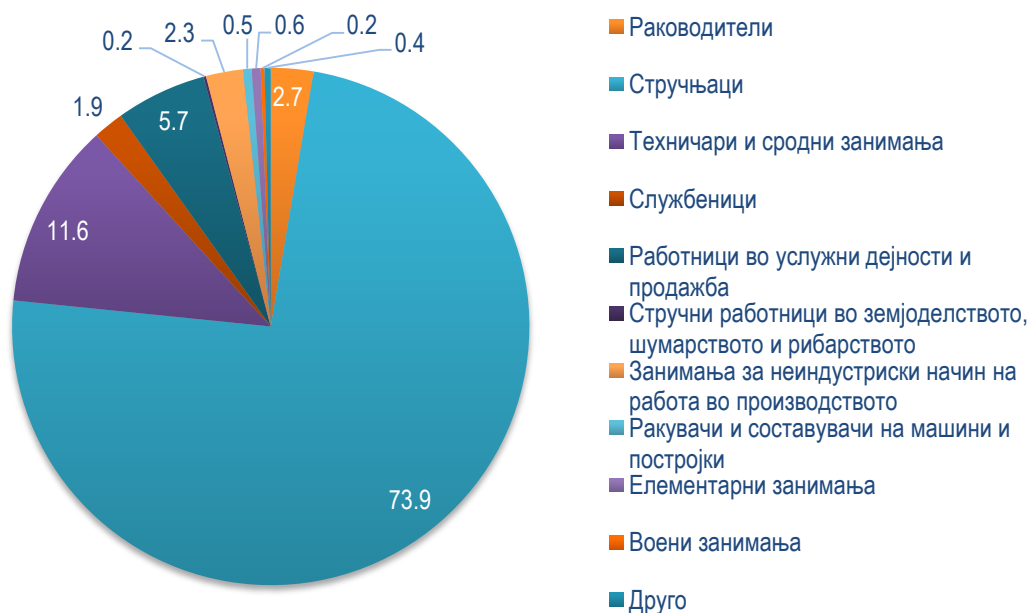
Табела 3.4 Претпочитани области на студии на тековните млади студенти

	Вкупно		Мажи		Жени	
	Број	%	Број	%	Број	%
Општообразовни програми	12.119	6,9	6.330	7,2	5.790	6,5
Образование	11.237	6,4	3.489	4,0	7.749	8,8
Општествени науки и уметности	11.499	6,5	4.444	5,1	7.055	8,0
Социјални науки, економија и право	53.179	30,2	23.804	27,2	29.375	33,2
Природни науки, математика и компјутерски науки	25.081	14,3	15.874	18,2	9.207	10,4
Инженерство, производство и градежништво	24.750	14,1	17.976	20,6	6.774	7,7
Земјоделство и ветеринарна медицина	4.472	2,5	3.262	3,7	1.210	1,4
Здравје и социјална заштита	22.283	12,7	6.686	7,7	15.597	17,6
Други услужни дејности	7.426	4,2	3.430	3,9	3.995	4,5
Друго	3.912	2,2	2.123	2,4	1.789	2,0
Вкупно	175.959	100,0	87.419	100,0	88.541	100,0

Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

Оптимизмот на младите луѓе се одразува дополнително во преференциите за идното вработување што се идентификувани од тековните студенти. Дури 73,9 проценти очекуваат да најдат работа како „стручњак“ (слика 3.6). Далеку помал број од нив изразиле преференции во иднина да работат како техничари и во сродните занимања (11,6 проценти) или како работници во услужни дејности и продажба (5,7 проценти). Отворањето нови работни места во услужниот сектор ќе мора да се прошири со многу поголема брзина од сегашната ако се планира тој сектор да ги апсорбира младите лица што го завршуваат образованието и очекуваат да најдат работа како стручњаци во иднина.

Слика 3.6 Тековни студенти според видот на претпочитаната идна работа (%)



Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

3.5 Основна економска активност

Слика 3.7 ја илустрира распределбата на младото население според основната економска активност (вработени, невработени или неактивни (надвор од пазарот на трудот)). Неактивните ја претставуваат најголемата група со 42,0 проценти од сите млади лица (и 49,9 проценти од младите жени), следени од вработените (35,2 од сите млади лица). Родовиот јаз во вработеноста изнесува 6,6 процентни поени. Приближно една петтина (22,8 проценти) од активните млади луѓе се невработени, но мажите имаат поголема веројатност да бидат невработени од жените (26,9 и 18,3 проценти, соодветно). Помалата активност на младите жени на пазарот на трудот е истовремено и реакција и причина за пониската тенденција кај младите жени да бидат невработени.¹⁰ Соочени со проблематичниот пазар на трудот, младите жени имаат тенденција да остануваат надвор од пазарот на трудот наместо да бараат работа. Родовите улоги, исто така, играат важна улога во оваа смисла, при што жените со поголема веројатност добиваат задачи да го вршат најголемиот дел од неплатената семејна работа.¹¹

¹⁰ Овие податоци се разликуваат според обемот од податоците за младите луѓе што се претставени во табела 2.3 бидејќи во овој случај горната старосна граница е поместена на 29 години. Разликите покажуваат дека инфериорната положба на младите жени на возраст од 15 до 24 години се намалува и дека дури состојбата станува обратна во возрасната група од 25 до 29 години, што може да се поврзе со повисокото стекнато образование на жените.

¹¹ Елдер и Кринг (2016 г.) нудат понова родова анализа на податоците од АПУР во 32 земји во развој, вклучувајќи ја ПЈР Македонија.

Слика 3.7 Распределба на младото население според основната економска активност



Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

Во споредба со податоците од 2012 година, поголем дел од младите во 2014 година се вработени (35,2 проценти во споредба со 27,9 проценти во 2012 г.) и невработени, но помал број од нив се неактивни (42 проценти во споредба со 50,7 проценти во 2012 г.). Овие разлики во економскиот статус на младите лица може да се објаснат со повисокиот удел на младите лица на возраст од 24 до 29 години во примерокот за анкетата од 2014 г. (бидејќи поголем процент од нив го завршиле своето образование и, според тоа, се активни на пазарот на трудот).

Во извештајот за АПУР од 2012 година (Елдер, Новковска и Крстева, 2013) се користи аргументот дека споредувањето на традиционалните показатели за пазарот на трудот со подеталната дисагрегација на показателите што е достапна преку АПУР овозможува добивање појасна слика за предизвиците со кои се соочуваат младите луѓе во земјите во развој. Слика 3.8 дава подетална анализа на младото население, прикажувајќи го вработувањето во две категории „редовно“ и „нередовно“, врз основа на видот и времетраењето на договорот за вработување¹², и прикажувајќи ја неактивноста дисагрегирана според тоа дали неактивните млади лица се вклучени во образованието. За оваа детална распределба, исто така, се применува пошироката дефиниција за невработеноста.¹³

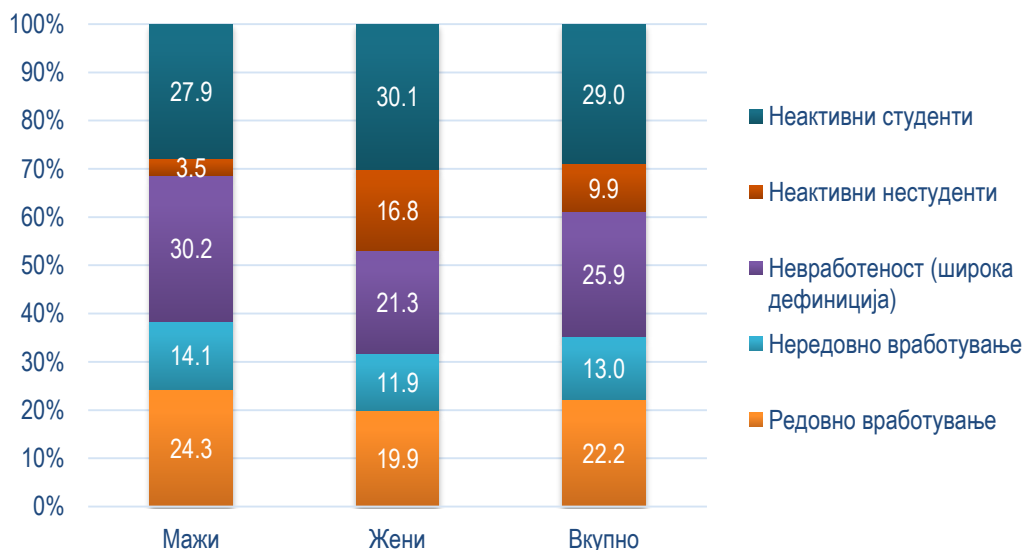
Сликата потврдува дека мнозинството неактивни млади луѓе во ПЈР Македонија се на училиште (29,0 проценти), а мал дел од нив (9,9 проценти) се неактивни лица што не се студенти. Младите лица од второнаведената категорија ниту придонесуваат за економското производство, ниту вложуваат во својот човечки капитал преку учество во образование или во обука. Од 2012 година, уделот на неактивните лица што не се студенти се зголемил малку, од 8,3 проценти. Покрај тоа, 13,0 проценти од младите луѓе се нередовно вработени, што се дефинира како вработени лица со договор за вработување на определено време пократко од 12 месеци плус самовработени млади лица. Соодветниот удел во 2012 година изнесувал 13,5 проценти. Само 22,2 проценти од младите луѓе во 2014 година имале редовно вработување (вработување за плата со времетраење на договорот што е подолго од 12

¹² Младите работници со редовно вработување имаат платена работа со договор со времетраење од 12 месеци или повеќе. Младите работници со нередовно вработување ги опфаќаат работниците за сопствена сметка и неплатените семејни работници, како и привремените работници за плата со договор со времетраење што е пократко од 12 месеци.

¹³ Категоријата на „општа“ невработеност ги вклучува лицата што се без работа и се достапни за работа, но без дополнителниот критериум за активно барање работа.

месеци), додека, пак, дури 25,9 проценти од младото население се невработени во согласност со широката дефиниција. Соодветните удели во 2012 година биле 14,4 проценти со редовно вработување и 24,5 проценти невработени млади лица (широка дефиниција). Компаративно поголемите удели на младите лица со редовно вработување во поновите збирки податоци може да се сметаат за позитивен знак.

Слика 3.8 Распределба на младото население според подетална дисагрегација на економската активност



Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

Од гледна точка на политиките, оваа бројка има суштински импликации. Таа покажува дека креаторите на политиките треба да бидат заинтересирани не само за невработените млади лица, туку и за елементот на недоволно искористената работна сила, што претставува загубен развоен потенцијал за земјата. Недоволно искористената работна сила (невработени плус оние со нередовно вработување и неактивните лица што не се студенти) меѓу младите луѓе, со 48,8 проценти, во 2014 година изнесува речиси една половина од младото население. Стапката на недоволното искористување на работната сила бележи пораст од 2,6 процентни поени во споредба со резултатите од 2012 година.

АПУР, исто така, го овозможува вклучувањето во пресметките на оние млади луѓе што се класификувани како лица што не се вработени, ниту вклучени во образование или во обука (NEET). Околу една третина (31,9 проценти) од младите луѓе во ПЈР Македонија во 2014 година се квалификувале како NEET (сличен резултат бил утврден во 2012 година, кога стапката на NEET изнесувала 30 проценти). Расчленувањето на поткатегории во рамките на класификацијата NEET покажува дека невработените лица што не се студенти се мнозинство во категоријата (62,6 проценти), додека, пак, приближно една третина (37,4 проценти) се неактивни лица што не се студенти (табела 3.5). Овие млади луѓе веројатно ќе доживеат губење на својот човечки капитал (акумулиран во текот на образованието), што носи негативни последици и големи трошоци како за поединците, така и за општеството во целина. Стапката на NEET кај младите жени е повисока од таа кај мажите (34,4 и 29,4 проценти, соодветно), но она што можеби е повпечатливо е разновидниот состав во рамките на категоријата NEET според полот. Иако дури 80,7 проценти од машките NEET припаѓаат во оваа категорија поради невработеноста, само 46,0 проценти од женските NEET се невработени. Женските NEET со поголема веројатност припаѓаат во поткатегоријата на неактивни лица што не се студенти (54,0 проценти и 19,3 проценти, соодветно). Навистина, алармантен е податокот дека младите жени

претставуваат дури 75 проценти од неактивните млади лица што не се студенти. На крајот, постои малку поголема зачестеност на NEET во руралните подрачја отколку во урбаните подрачја (34,2 и 30,1 процент, соодветно).

Табела 3.5 Распределба на NEET според урбана/рурална географска локација и пол

	Вкупно		Мажи		Жени		Рурално		Урбано	
	Број	%	Број	%	Број	%	Број	%	Број	%
NEET	145.212	31,9	69.484	29,4	75.728	34,4	67.711	34,2	77.501	30,1
Од кои										
Невработени лица што не се студенти (стриктна дефиниција)	90.923	62,6	56.067	80,7	34.857	46,0	38.431	56,8	52.492	67,7
Неактивни лица што не се студенти	54.289	37,4	13.418	19,3	40.871	54,0	29.280	43,2	25.009	32,3

Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

4. Карактеристики на пазарот на трудот за младите лица

4.1 Невработени млади лица

Разликата меѓу стапките на невработеност на младите лица што се измерени во согласност со строгата и пошироката дефиниција не е голема во ПЈР Македонија. Стапката на невработеност според строгата дефиниција во 2014 година изнесува 39,3 проценти, додека, пак, стапката според пошироката дефиниција изнесува 42,4 проценти.¹⁴ Релаксирањето на критериумите за активно барање работа додава само 14.339 лица (зголемување од 13,8 проценти) во групата на невработените лица (табела 4.1). Од оние 14.339 млади лица што се без работа, повеќе од половината (54,7 проценти) се достапни за работа, но не се активни баратели на работа, што се квалификуваат како „обесхрабрани работници“. Обесхрабрените млади лица се откажале од барање работа поради чувството на очај во однос на своите изгледи на пазарот на трудот. Конкретните причини вклучуваат: незнаење како или каде да бараат работа, неможност да најдат работа што соодветствува на нивните вештини, претходното искуство со барање работа не дало некакви позитивни резултати, чувството дека се премногу млади за да најдат работа и чувството дека нема достапни работни места во нивната област. Општо земено, уделот на обесхрабрените млади лица на пазарот на трудот за младите лица останува мал со 3,0 проценти.

¹⁴ Треба да се забележи дека овој резултат се разликува од стапката на невработеност за младите лица што е изведена од APC, поради три причини: (1) овде возрастниот опсег е проширен за дополнителна група млади луѓе на возраст од 25 до 29 години што имаат помала веројатност да бидат невработени; (2) иако беше планирано АПУР да се спроведе за истите млади луѓе што учествуваа во APC (трето тримесечје на 2014 година), некои млади луѓе не сакаа да одговараат на двете анкети и учествуваа само во една од нив; (3) APC допушта давање одговори од друго лице доколку младото лице е отсутно и таквите лица покажуваат тенденции за преувеличување на периодите на невработеност во споредба со вработеноста.

Табела 4.1 Невработеност на младите, строга и поширока дефиниција, и обесхрабреност

	Вкупно	Мажи	Жени
Невработеност (строга дефиниција)	103.743	63.540	40.203
Невработеност (општа дефиниција)	118.082	71.265	46.817
Обесхрабреност	7.841	3.912	3.929
Стапка на невработеност (строга дефиниција, %)	39,3	41,2	36,5
Стапка на невработеност (општа дефиниција, %)	42,4	44,0	40,1
Обесхрабвени млади лица како % од работната сила	3,0	2,5	3,6
Обесхрабвени млади лица како % од невработените лица што не се активни баратели на работа	54,7	50,6	59,4

Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

На табелата 4.2 се прикажани причините зошто тие 14.339 млади лица што се без вработување и се достапни за работа не се активни баратели на работа. Најголемиот дел од тие млади лица (29,8 проценти) го навеле недостигот на работни места во областа (на живеење) како основна причина што не бараат работа. Карактеристично е што уделот на младите жени што ја наведуваат оваа причина е речиси двојно поголем од уделот на младите мажи (41,1 процент во споредба со 20,2 проценти). Овој резултат може да упатува на ниската мобилност на младите лица во Македонија (особено на младите жени) поради причини поврзани со работата. Втората најчесто наведена причина зошто не се бара работа е отсуството заради образование или обука. Неусогласеноста на вештините и личните семејни обврски се следните најчесто наведувани причини зошто младите лица што не се вработени но се достапни за работа не бараат работа.

Табела 4.2 Невработени лица што не бараат работа, според причината зошто не се бара работа

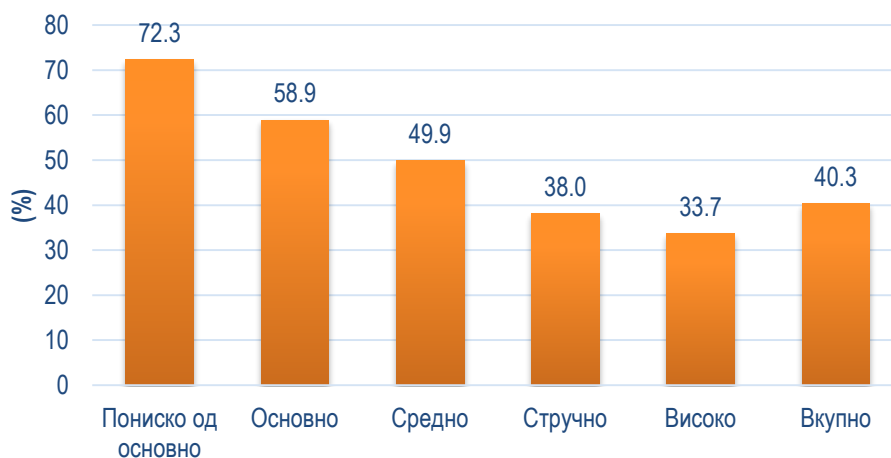
Причини	Вкупно		Мажи		Жени	
	Број	%	Број	%	Број	%
Ја чекаат сезоната за работа	905	6,3	863	11,2	42	0,6
На отсуство заради образование или обука	3.875	27,0	2.155	27,9	1.720	26,0
Лични семејни обврски	1 513	10,6	612	7,9	902	13,6
Бременост	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Лична болест, повреда или попреченост	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Не знае како и каде да бара работа	492	3,4	492	6,4	0	0,0
Не може да најде работа соодветна на вештините	1.783	12,4	878	11,4	905	13,7
Порано барале работа но не успеале да најдат	1.213	8,5	904	11,7	310	4,7
Премлади за да најдат работа	81	0,6	81	1,1	0	0,0
Нема достапни работни места во областа	4.272	29,8	1.557	20,2	2.715	41,1
Друга причина	205	1,4	184	2,4	21	0,3
Вкупно	14.339	100,0	7.726	100,0	6.614	100,0

Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

Сликата 4.1 јасно покажува дека образованието може да служи како заштитна мерка против невработеноста на младите лица, дури и во земја со висока севкупна невработеност. Сликата покажува дека стапките на невработеност на младите се намалуваат прогресивно со секое дополнително ниво на стекнато образование. Младото економски активно лице што има завршено пониско од основно образование има многу големи изгледи да биде невработено: 72,3 проценти од младите лица во оваа група се невработени. Стапката на невработеност на младите лица со факултетска диплома сè уште е висока, со 33,7 проценти, но е многу пониска од просечната стапка на невработеност на младите лица. Во периодот меѓу 2012 и 2014 година се забележува опаѓање на стапката на невработеност на младите лица со завршено

високо образование, од 38,1 процент во 2012 година, и зголемување на невработеноста во сите други категории.

Слика 4.1 Стапки на невработеност на младите лица според нивото на стекнатото образование



Забелешка: Стручното образование ги опфаќа и средното и постсредното стручно образование.

Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

Младите лица во Македонија што ја имаат таа несреќа да бидат невработени се соочуваат со продолжени периоди на барање работа, што може да има негативни последици во смисла на губење на вештините, финансиски загуби и нарушена самодоверба. Најголемиот дел од невработените млади луѓе – 77,8 проценти – бараат работа повеќе од една година, т.е. се долгорочно невработени. Жените со малку помала веројатност припаѓаат во категоријата на долгорочно невработените во споредба со младите мажи (80,7 проценти и 76,0 проценти, соодветно) (табела 4.3). Само 22,2 проценти од невработените млади лица барале работа пократко од една година.

Табела 4.3 Времетраење на невработеноста на младите

Времетраење	Вкупно		Мажи		Жени	
	Број	%	Број	%	Број	%
Помалку од една седмица	152	0,2	0	0,0	152	0,4
од 1 седмица до 1 месец	2.468	2,4	1.822	2,9	646	1,6
од 1 месец до 3 месеци	7.967	7,7	3.930	6,2	4.038	10,0
од 3 месеци до 6 месеци	4.811	4,6	3.302	5,2	1.509	3,8
од 6 месеци до 1 година	7.648	7,4	6.211	9,8	1.437	3,6
од 1 година до 2 години	13.719	13,2	6.897	10,9	6.822	17,0
2 години и повеќе	66.979	64,6	41.378	65,1	25.600	63,7
Вкупно	103.743	100,0	63.540	100,0	40.203	100,0

Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

Од гледна точка на политиката, важно е да се знае дали високите нивоа на долгорочна невработеност кај младите лица се должат на ограничениот број на работни места што се достапни во земјата (со оглед на севкупното ниско ниво на отворање нови работни места), или, пак, на тоа што тие се „пребирливи“ во однос на понудите за работа што се подготвени да ги прифатат, одбивајќи ги оние можности што не се совпаѓаат со нивните очекувања за секторот во кој сакаат да работат, платата што би сакале да ја добијат, итн. Со други зборови, тие можеби не го сметаат првото вработување како „отсочна штица“ за наоѓање подобра работа во иднина.

Табелата 4.4 покажува дека навистина постои неусогласеност меѓу занимањата во кои младите лица очекуваат да најдат вработување и занимањата за кои тековно има достапни работни места (т.е. побарувачката за тие занимања е поголема од нивната понуда). Невработените млади лица во Македонија, пред, сè бараат работа во следниве групи занимања: стручњаци (26,1 процент), работници во услужни дејности и продажба (20,9 проценти) и техничари и сродни занимања (17,2 проценти). Меѓутоа, тековно, само 16,7 проценти од вработените млади лица работат како стручњаци и само 6,7 проценти од нив работат како техничари. Без оглед на владините мерки за поддршка на земјоделството (главно преку субвенции за производство), многу мал број (ако воопшто ги има) млади мажи и жени бараат вработување како стручни работници во земјоделството и во рибарството. Според полот, младите жени поверојатно бараат работа како стручњаци од младите мажи (37,5 и 18,8 проценти, соодветно), додека, пак, младите невработени мажи со поголема веројатност од младите жени работат во занимања за неиндустриски начин на работа во производството (19,5 и 5,2 проценти, соодветно). Последниов резултат може делумно да се објасни со поголемиот удел на младите мажи што завршуваат стручно образование. Во споредба со 2012 година, постои значително намалување на уделот на невработените млади лица што бараат работа на елементарни занимања, што би можело да се објасни со повисоката просечна образовна структура на примерокот во 2014 година.

Табела 4.4 Распределба на занимањата што се бараат од невработените млади лица и распределба на вработените млади лица според занимањето

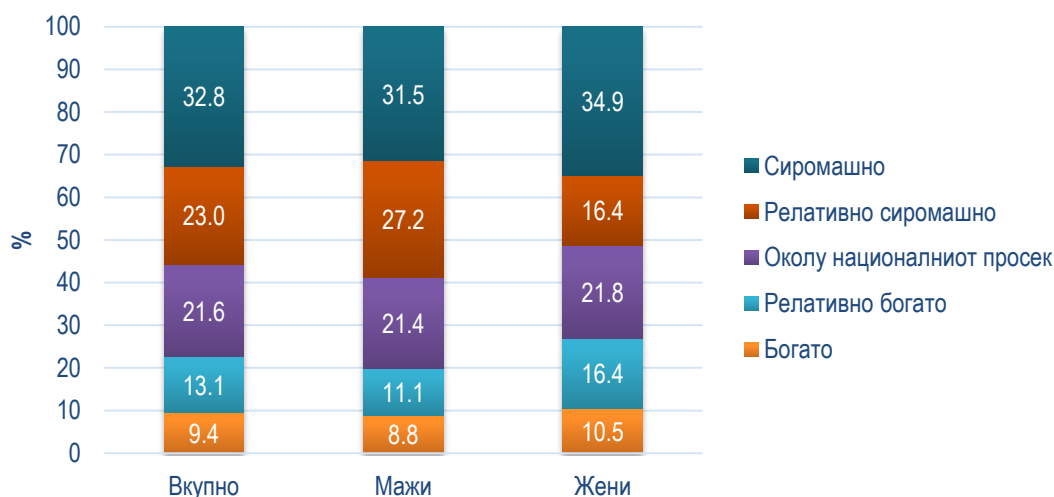
ISCO-08	Вработени (%)		Невработени (барани занимања, %)	
	Вкупно	Вкупно	Мажи	Жени
Раководители	0,8	1,0	1,1	0,9
Стручњаци	16,7	26,1	18,8	37,5
Техничари и сродни занимања	6,7	17,2	17,7	16,3
Службеници	5,1	4,0	3,6	4,6
Работници во услужни дејности и продажба	26,3	20,9	17,8	25,9
Стручни работници во земјоделството, шумарството и рибарството	3,2	0,0	0,0	0,0
Занимања за неиндустриски начин на работа во производството	13,4	14,0	19,5	5,2
Ракувачи и составувачи на машини и постројки	12,0	2,7	2,9	2,3
Елементарни занимања	14,5	13,8	18,4	6,6
Воени занимања	1,4	0,3	0,2	0,5
Вкупно	100,0	100,0	100,0	100,0

Забелешка: ISCO-08 = Меѓународна стандардна класификација на занимања, 2008 г.

Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

Нивото на приходите на домаќинството има значително влијание врз невработеноста на младите лица, при што младите луѓе од домаќинствата со релативно повисоки приходи со помала веројатност се невработени. Сликата 4.2 покажува дека споредбено помалку млади луѓе што живеат во побогати семејства се невработени во однос на оние што живеат во помалку богати семејства: 9,4 проценти од младите лица од најбогатите домаќинства биле невработени во 2014 година во споредба со 32,8 проценти од младите лица од најсиромашните домаќинства. Истиот тренд може да се забележи кај двата пола, иако се чини дека финансиската состојба на домаќинството има поголемо влијание врз статусот на невработеност на жените во споредба со нивните машки еквиваленти.

Слика 4.2 Невработени млади лица според ниво на приходи на домаќинството



Забелешка: Нивото на приходите на домаќинството се заснова врз индивидуалната процена на секој млад испитаник.
Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

Кога беа прашани која е основната пречка за наоѓање работа, повеќе од половина од невработените млади лица – 58,0 проценти – одговорија дека главниот предизвик со кој се соочуваат е недостигот на достапни работни места (слика 4.3). Ова е слично на резултатите од анкетата во 2012 година (54,2 проценти). Втората најчесто наведена причина (но далеку помалку често од првата) се ниските плати на достапните работни места (причина што ја навеле 10 проценти од невработените млади лица), што може да потврди дека младите лица може да бидат селективни при барањето работа. Немањето работно искуство било наведено како главна пречка за наоѓање работа од страна на 7,6 проценти на невработените млади луѓе.

Слика 4.3 Невработени млади лица според главната пречка за наоѓање работа



Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

Табелата 4.5 покажува дека младите Македонци, пред сè, се потпираат врз неформалните механизми и мрежи за барање работа. Пријателите и роднините се користат од 78,7 проценти на невработените млади лица (и од 34 проценти од вработените млади лица) како метод за барање работа. Околу 72,5 проценти од невработените млади луѓе бараат работа преку директно распрашување во фабрики, земјоделски имоти или други претпријатија (што, исто така, претставува неформален канал), 56,2 проценти од нив објавуваат или се јавуваат на оглас за работа, и 56,8

проценти се пријавуваат во центар за вработување. Оваа информација покажува дека младите невработени Македонци користат неколку канали за барање работа, што може да сугерира дека тие интензивно бараат работа, иако сè уште не е можно точно да се процени интензитетот на барањето работа. Податоците, исто така, покажуваат дека само една петтина од невработените млади луѓе (имале можност) полагале тест или биле на интервју за работа. Многу мал број млади работници ја користат можноста за самовработување (само 0,4 проценти од невработените млади лица).

Табела 4.5 Младите лица според користениот метод за барање работа

Метод	Вработени		Невработени	
	Број	%	Број	%
Пријавување во центар за вработување	6.404	4,2	58.889	56,8
Објавиле/се јавиле на оглас за вработување	29.398	19,3	58.298	56,2
Се распрашувале директно во фабрики, земјоделски имоти или други претпријатија	15.027	9,9	75.175	72,5
Биле на тестирање или интервју	15.377	10,1	21.711	20,9
Прашувале пријатели, роднини	51.848	34,0	81.616	78,7
Чекале на улица да бидат ангажирани за повремена работа	1.152	0,8	2.783	2,7
Барале финансиска помош за барање работа	803	0,5	1.339	1,3
Барале земја, машини и механизација за да започнат сопствен бизнис или земјоделска дејност	318	0,2	414	0,4
Поднеле барање за дозвола или лиценца за започнување бизнис	1.262	0,8	530	0,5
Се придружиле на семејното претпријатие	26.447	17,4	0	0,0
Друг метод	4.348	2,9	511	0,5
Вкупно	152.383	100,0	103.743	100,0

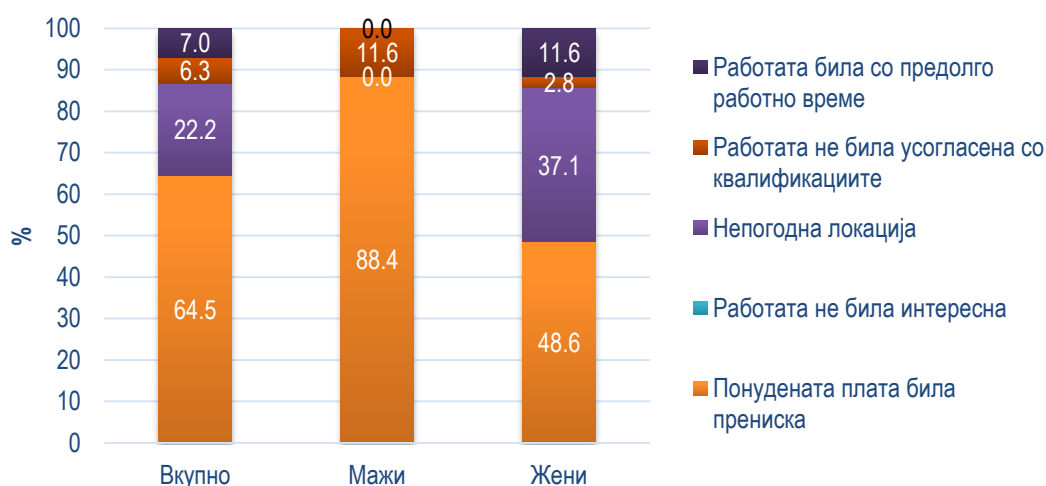
Забелешка: Беа дозволени повеќекратни одговори во врска со методите за барање работа за невработените млади луѓе. Вработените млади лица навеле на каков начин го барале тековното вработување.

Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

Еден од начините за мерење на релативниот интензитет на барањето работа меѓу невработените млади лица е преку утврдување (1) дали младото невработено лице некогаш одбило понуда за работа и, доколку е така, поради какви причини, и (2) под какви услови невработеното младо лице би прифатило некоја понуда за работа. Веројатно, колку што е поочаен барателот на работа (на пример, поради сиромаштија), толку помалку е пребирлив и се очекува дека ќе прифати каква било работа, без оглед на условите. Во ПЈР Македонија, уделот на невработените млади лица што одбиле понуда за работа е низок и изнесува 5,7 проценти. Сликата 4.4 ги прикажува основните причини зошто младите лица одбивале понуди за работа. Од десетте можни причини, испитаниците навеле само четири: ниските плати биле најважната причина (за 64,5 проценти од младите лица што одбиле понуда работа), следени од несоодветната локација (за 22,2 проценти), премногу часови работа (7 проценти) и фактот што работата не соодветствувала на нивните квалификации (6,3 проценти).

Меѓутоа, постојат евидентни значајни родови разлики во однос на причините за одбивање работа. Наодите сугерираат дека младите мажи се поселективни во однос на прифаќањето некоја понуда за работа (со тоа што одбиле работа поради понудената ниска плата и затоа што работата не била сосема соодветна на нивните квалификации), додека, пак, за жените се важни и непаричните карактеристики на понудената работа, како што се локацијата и бројот на работните часови, што играат важна улога во усогласувањето на работните и семејните обврски.

Слика 4.4 Невработени млади лица (општа дефиниција) што одбиле работа според причината за одбивање



Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

Табелата 4.6 ја покажува просечната најниска плата (условна плата) за која младите невработени работници би прифатиле некоја понуда за работа според нивото на образование. Таа покажува дека минималната месечна плата за која „просечниот“ млад невработен работник би прифатил некоја понуда за работа изнесува 13.688 МКД (македонски денари), што е еднакво на приближно 223 ЕУР. Исто така, очигледно е дека жените што се образувале на повисоко ниво (т.е. завршиле високо образование) имаат повисока условна плата од своите машки еквиваленти. Треба да се забележи дека оваа просечна условна плата изнесува 64 проценти од просечната нето-плата во земјата во 2014 година.¹⁵ Со цел да обезбеди компаративна перспектива, табелата презентира и податоци за распределбата на нето-платите (во избрани опсези на платите) во стопанството според образованието.

Табела 4.6 Најниска очекувана плата на невработените млади лица (т.е. референтна плата, во локална валута) и плати во стопанството

Завршено образование	Вкупно	Мажи	Жени	5.000–10.000 (во % од сите работници)	10.001–12.000 (во % од сите работници)	12.001–16.000 (во % од сите работници)	16.001–20.000 (во % од сите работници)
Пониско од основно	10.316	11.486	9.010	н.п.	н.п.	н.п.	н.п.
Основно	11.901	12.634	10.540	26,3	15,2	13,6	8,2
Средно	12.564	13.264	11.437	22,1	20,5	20,5	14,2
Високо	16.115	15.362	16.707	16,2	19,1	22,1	16,5
Вкупно	13.688	13.644	13.749	19,6	16,3	16,7	14,0

Забелешка: Државниот завод за статистика ги објавува платите од APC според опсези на плати и според зачестеноста на работниците во секој опсег на платите. Дополнителни 3,5 проценти од работниците во 2014 година добивале плата под 5.000 МКД и 16,7 проценти заработувале плата над 20.000 МКД (преостанатите 4,3 проценти од работниците не навеле податоци за своите плати и 8,8 проценти биле неплатени семејни работници). Средното образование ги вклучува општото и стручното средно образование.

Извор: АПУР Македонија, 2014 г. и пресметки на авторот за распределбата на платите од APC 2014 г.

Ако се споредат очекувањата за платите и реалните плати во стопанството, очигледно е дека младите лица со завршено средно образование имаат донекаде нереалистични очекувања за платите: нивната просечна условна плата изнесува

¹⁵ Податоците за просечната плата за стопанството се објавуваат од Државниот завод за статистика врз основа на анкета на друштвата.

12.349 и 12.780 МКД за општо и за стручно средно образование, соодветно, но во стопанството како целина, 42,6 проценти од работниците со такво образование заработуваат плати од 5.001 до 12.000 МКД, додека, пак, само една петтина од нив заработуваат плати од 12.001 до 16.000 МКД. Ова е уште поточно во случајот на работниците со завршено високо образование. Иако просечната условна плата за овие работници е 16.115 МКД, во стопанството како целина, 57,4 проценти од работниците со завршено високо образование заработуваат помалку од тоа (дури и оние со определено работно искуство). Сепак, во споредба со пријавените плати на младите лица што се вработени за плата и се самовработени, очекувањата за платите на невработените се повисоки само на нивото на пониско од основно образование и на општо средно образование (видете дел 4.3)

4.2 Млади лица надвор од работната сила (неактивни млади лица)

Вкупниот број неактивни млади лица (според строгата дефиниција) изнесува 191.660, од кои 42,7 проценти се мажи и преостанатите 57,3 проценти се жени. Стапката на неактивност во 2014 година изнесува 40,2 проценти, што претставува значително намалување на неактивноста во споредба со 2012 година, кога 47,6 проценти (220.830) од младите лица на возраст од 15 до 29 години биле неактивни. Ова значително намалување на неактивноста може делумно да се објасни со различната возрастна структура на двата примероци, при што помал дел од младите лица во 2014 година сè уште учествуваат во образовниот процес бидејќи се постари. Всушност, најчесто наведуваната причина за неактивноста, наведена од 73,0 проценти од неактивните млади лица во 2014 година, е посетувањето образование/обука (табела 4.7), додека, пак, во 2012 година, уделот на оваа категорија неактивни млади лица изнесувал 82,6 проценти.

Табела 4.7 Неактивни млади лица според причината за неактивност

Причина	Вкупно		Мажи		Жени	
	Број	%	Број	%	Број	%
Посетување образование/обука	129.374	73,0	64.696	87,3	64.678	62,7
Семејни обврски или домашна работа	30.030	16,9	964	1,3	29.066	28,2
Бременост	1.929	1,1	332	0,5	1.597	1,6
Болест, повреда или попреченост	3.538	2,0	1.931	2,6	1.607	1,6
Премлад за работа	3.262	1,8	1.923	2,6	1.339	1,3
Нема желба за работа	1.724	1,0	788	1,1	936	0,9
Друга причина	7.463	4,2	3.497	4,7	3.966	3,8
Вкупно	177 320	100,0	74.131	100,0	103.189	100,0

Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

За 16,9 проценти од неактивните млади лица, семејните обврски или домашната работа претставуваат основна причина за неактивноста. Според очекувањата, младите жени со многу поголема веројатност се неактивни поради семејни обврски и домашна работа (28,2 од жените во споредба со 1,3 проценти од младите мажи). Ова сугерира на тоа дека младите жени се соочуваат со бариери за активноста (а оттаму и за вработувањето) што се поврзани со општите традиции и културата во земјата.

4.3 Вработеност на младите лица според сектор, статус и занимање

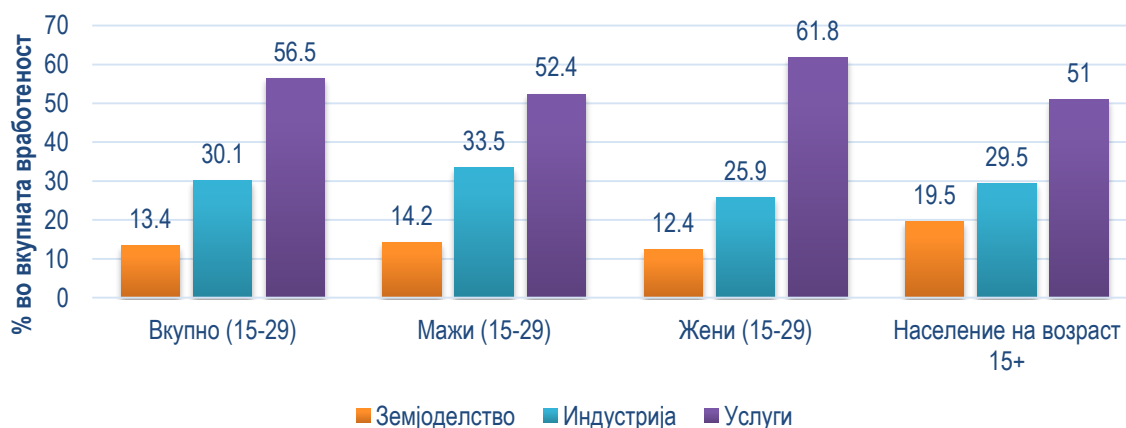
Вкупно 79,6 проценти од вработените млади лица се вработени за плата (вработени), 13,8 проценти се неплатени семејни работници и 3,0 проценти се работници за сопствена сметка. Мал дел (2,1 процент) се работодавачи и 1,4 проценти од нив навеле „друг“ статус на вработеност (табела 4.8). Младите жени имаат малку поголема веројатност да бидат ангажирани како вработени и неплатени семејни работници, и помала веројатност да бидат сопственици и да раководат со сопствен бизнис како работодавачи или работници за сопствена сметка. Во споредба со резултатите од 2012 година, младите работници во 2014 година имаат поголема веројатност да бидат вработени за плата (66,7 проценти во 2012 година) и помала веројатност да вршат неплатена семејна работа (оваа бројка изнесувала дури 21,9 проценти во 2012 година).

Табела 4.8 Вработени млади лица според статусот на вработеност

Статус на вработеност	Вкупно		Мажи		Жени	
	Број	%	Број	%	Број	%
Вработени	127.775	79,6	70.697	78,0	57.078	81,7
Работодавачи	3.361	2,1	2.282	2,5	1.079	1,5
Работници за сопствена сметка	4.828	3,0	4.481	5,0	347	0,5
Неплатени семејни работници	22.212	13,8	12.386	13,7	9.825	14,1
Друго	2.290	1,4	743	0,8	1.548	2,2
Вкупно	160.466	100,0	90.589	100,0	69.877	100,0

Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

Слика 4.5 Распределба на вработеност на младите лица според општиот збиен сектор



Забелешка: Земјоделството вклучува земјоделство, шумарство и рибарство; индустријата ги вклучува секторите од Б до Ѓ од Меѓународната стандардна индустриска класификација (ISIC); а услужниот сектор ги вклучува секторите од Е до Р (ISIC Rev. 4).

Извор: АПУР Македонија, 2014 г. и АРС за население на возраст од 15+ години.

Слика 4.5 ја покажува распределбата на вработените млади лица според основните секторски гранки. Мнозинството млади лица од двата пола се вработени во услужниот сектор, иако овој удел е поголем за жените во споредба со мажите (61,8 и 52,4 проценти, соодветно). Вториот најголем сектор за вработување на младите луѓе е индустријата, со удел од 30,1 процент, додека, пак, земјоделскиот сектор вработува 13,4 проценти од младото население. Во споредба со вкупната вработеност во земјата (врз основа на АРС), секторската структура на вработеноста на младите лица покажува дека младите поверојатно работат во услужниот сектор (56,5 проценти од

младите луѓе во споредба со 51 процент кај возрасната група 15+), дека нивоата на застапеност во индустријата се прилично еднакви и дека младите не се толку застапени во земјоделството (13,4 проценти од младите лица се вработени во земјоделството во споредба со 19,5 проценти од вкупната вработеност). Според очекуваното, младите жени поверојатно се вработени во услужниот сектор, но со помала веројатност работат во индустријата и во земјоделството.

Табелата 4.9 дава подетални податоци за структурата на вработеноста на младите лица според едноцифрено ISIC-ниво. Производството го апсорбира најголемиот дел од младите работници (24,4 проценти), при што мажите имаат малку поголема веројатност да работат во тој сектор. Трговијата на големо и мало е вториот најголем работодавач на младите работници (16,9 проценти од сите вработени млади лица) следена од земјоделството (13,4 проценти). Мажите со многу поголема веројатност работат во градежништвото и во јавната администрација, додека, пак, жените преовладуваат во стручните и научните дејности, образованието, здравството и социјалната работа и во секторот за уметност и забава. Во однос на занимањето, трите најголеми групи занимања во кои се вработени младите (врз основа на ISCO-08) се работниците во услужни дејности и во продажба (што учествуваат со 26,3 проценти во вкупната вработеност на младите лица), стручњаците (16,7 проценти) и елементарните занимања (14,5 проценти) (табела 4.10).

Табела 4.9 Распределба на вработеноста на младите лица според едноцифрено ISIC-ниво

ISIC Ревизија 4	Вкупно		Мажи		Жени	
	Број	%	Број	%	Број	%
Земјоделство, шумарство и рибарство	21.482	13,4	12.816	14,2	8.666	12,4
Рударство	567	0,4	296	0,3	270	0,4
Производство	39.077	24,4	23.575	26,0	15.502	22,2
Снабдување со електрична енергија, гас, пареа	299	0,2	299	0,3	0	0,0
Водоснабдување	402	0,3	239	0,3	163	0,2
Градежништво	8.019	5,0	5.895	6,5	2.124	3,0
Трговија на големо и мало	27.092	16,9	14.793	16,3	12.299	17,6
Транспорт	8.438	5,3	5.260	5,8	3.178	4,6
Сместување	13.067	8,1	7.674	8,5	5.394	7,7
Информации и комуникации	2.882	1,8	881	1,0	2.000	2,9
Финансиски дејности	1.204	0,8	894	1,0	310	0,4
Недвижен имот	111	0,1	111	0,1	0	0,0
Стручни научни дејности	4.034	2,5	1.162	1,3	2.872	4,1
Административни и помошни услужни дејности	2.498	1,6	1.651	1,8	847	1,2
Јавна администрација	9.194	5,7	7.146	7,9	2.048	2,9
Образование	9.497	5,9	3.951	4,4	5.546	7,9
Здравство и социјална работа	5.247	3,3	879	1,0	4.368	6,3
Уметност и забава	4.696	2,9	1.197	1,3	3.499	5,0
Други услужни дејности	2.581	1,6	1.791	2,0	790	1,1
Приватно вработување во домаќинства	80	0,1	80	0,1	0	0,0
Вкупно	160.466	100,0	90.589	100,0	69.877	100,0

Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

Во споредба со распределбата на вработеност според занимања во земјата (податоци од АРС, за население на возраст од 15+ години), се чини дека младите лица се поповолно вработени во смисла на содржината на вештини, затоа што помалку веројатно се вработени во елементарните занимања и со поголема веројатност од севкупното население работат на работни места со средни квалификации. Овој наод

може да се поврзе со повисокото ниво на стекнато образование на вработените млади лица во споредба со стекнатото образование на вкупното вработено население, но може и да ја одразува променливата природа на работните места во стопанството (се отвораат повеќе нови работни места со компоненти на повисоки вештини). Изненадува податокот дека многу мал број млади работници работат како стручни работници во земјоделството, шумарството и рибарството (3,2 проценти) со оглед на многу повисокото ниво на вработеност во земјоделството (13,4 проценти, слика 4.5), што значи дека земјоделските активности се распространети и низ другите занимања (најверојатно во елементарните занимања).

Табела 4.10 Вработени млади лица според занимање (ISCO-08)

ISCO-08	Вкупно		Мажи		Жени	
	Број	%	Број	%	Број	%
Раководители	1.254	0,8	898	1,0	356	0,5
Стручњаци	26.715	16,7	9.425	10,4	17.290	24,7
Техничари и сродни занимања	10.685	7,0	3.712	4,1	6.973	10,0
Службеници	8.173	5,1	3.283	3,6	4.889	7,0
Работници во услужни дејности и продажба	42.272	26,3	23.169	25,6	19.103	27,3
Стручни работници во земјоделството, шумарството и рибарството	5.083	3,2	3.394	3,8	1.689	2,4
Занимања за неиндустриски начин на работа во производството	21.555	13,4	16.746	18,5	4.809	6,9
Ракувачи и составувачи на машини и постројки	19.243	12,0	13.810	15,2	5.433	7,8
Елементарни занимања	23.219	14,5	13.884	15,3	9.335	13,4
Воени занимања	2.269	1,4	2.269	2,5	0	0,0
Вкупно	160.466	100,0	90.589	100,0	69.877	100,0

Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

Младите жени работници со многу поголема веројатност работат во висококвалификувани занимања: 35,2 проценти од жените работат како раководители, стручњаци и техничари, додека, пак, ова важи за само 15,5 проценти од младите мажи. Од другата страна, пак, половина од младите мажи се вработени во нискоквалификувани занимања (занимања за неиндустриски начин на работа, ракувачи и составувачи на машини и постројки и елементарни занимања), а ова е случајот за 28 проценти од жените. Оваа структура на вработеноста на младите според занимање и пол е во согласност со повисокото просечно ниво на завршено образование на младите жени на пазарот на трудот и е одраз на различните следени образовни патеки.

4.3.1 Вработување за плата

Како што беше спомнато горе, најголемиот број млади лица (79,6 проценти) се вработени како работници за плата. Квалитетот на нивното вработување може да се оценува врз основа на пристапот до надоместоците и правата што ги добиваат преку своето вработување. Како што покажува слика 4.6, најголемиот број вработени млади лица имаат пристап до здравствено осигурување (88,2 проценти), пензиско осигурување (87,9 проценти) и придонеси за социјално осигурување (што вклучуваат здравствено, пензиско и осигурување во случај на невработеност).¹⁶ Работниците што имаат право да ги добиваат таквите надоместоци може да се смета дека имаат

¹⁶ Придонесите за задолжително социјално осигурување се плаќаат од страна на работодавачот од името на вработените.

воспоставено формален работен однос со својот работодавач. Големо мнозинство од младите лица, исто така, имаат пристап до платен годишен одмор (77,1 процент) и платено боледување (74,2 проценти). Изненадува фактот што помалку од половина од испитаниците навеле дека имаат пристап до породилно отсуство (43,3 проценти севкупно и 65,6 проценти од жените), што би требало да биде гарантирано право во формалниот работен однос. Само една четвртина од младите лица што се вработени за плата имаат пристап до образование и обука, а околу една третина од нив се платени за прекувремената работа. Помалку од половина од работниците имаат пристап до храна или надоместоци за исхрана и 40 проценти добиваат превоз или надоместок за превоз.¹⁷

Слика 4.6 Млади работници за надница и плата според пристап до надоместоци/права



Забелешка: Беа дозволени повеќекратни одговори.
Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

Само мал дел од вработените млади лица добиваат надоместоци за згрижување на децата (2,3 проценти), исплата на отпремнина или надоместок за завршување на работниот стаж (13,8 проценти) и дополнителни плаќања за добри резултати во работењето (23,6 проценти). Без оглед на тоа, важно е уште еднаш да нагласи

¹⁷ Пред 2009 година, надоместоците за исхрана и за превоз претставуваа дел од бруто-платата на работниците и, според тоа, не беа предмет на придонесите за социјално осигурување. Со реформата на бруто-платата во 2009 година (што вклучува промена на системот од нето во бруто-плати и намалување на стапките на придонесите), работодавачите добија дискрециско право за одлучување дали ќе исплаќаат такви надоместоци.

големиот процент на вработените млади лица со пристап до основните надоместоци, како што се пензиското, здравственото и социјалното осигурување.

Просечната плата на младите лица вработени за плата изнесува 14.322 МКД (табела 4.11), што е приближно еднакво на 70 проценти од просечната нето-плата во земјата во 2014 година. Жените работници имаат малку повисока просечна плата, што само скромно ги одразува нивното повисоко ниво на стекнато образование и подобрата структура на занимања и вештини на нивното вработување во однос на младите мажи. На нивото на завршено пониско од основно образование, платите на мажите, во просек, се трипати поголеми од платите на жените. Еден од неочекуваните наоди е високата просечна плата на работниците со завршено основно образование, кај двата пола. Со исклучок на тој резултат, платите се зголемуваат сразмерно на завршеното образование.

Табела 4.11 Просечни месечни приходи на младите работници за надница и плата според пол и ниво на завршено образование (во македонски денари)

Завршено образование	Вкупно	Мажи	Жени
Пониско од основно	6.569	12.000	4.000
Основно	18.240	18.617	15.666
Средно	11.229	12.277	10.304
Стручно	13.419	13.870	12.073
Високо	16.174	15.070	16.738
Сите млади лица што не се студенти	14.322	14.253	14.420

Забелешка: Стручното образование ги опфаќа и средното и постсредното стручно образование.

Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

Околу една четвртина (23,4 проценти) од младите работници за плата во ПЈР Македонија се вработени со договори на определено време, што значи дека се вработени за периоди пократки од 12 месеци. Во најголемиот број случаи (66 проценти), младите лица со договор за вработување на определено време се ангажирани врз основа на систем од „синцир договори“, што значи дека нивниот договор веројатно ќе биде продолжен по неговото истекување, иако продолжувањето не е гарантирано (слика 4.7). Другите причини за работа на определено време вклучуваат сезонска работа (10,5 проценти), завршување период на пробна работа (10,2 проценти), обука на работно место или практиканство (3,0 проценти) и работа како замена за лице што е вработено на неопределено време (2,2 проценти).

Слика 4.7 Млади вработени лица врз основа на договор на определено време, според причина



Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

4.3.2 Самовработување

Од вкупниот број вработени млади лица, 18,9 проценти се самовработени, од кои најголемиот број како неплатени семејни работници, по што следуваат работниците за сопствена сметка и работодавачите (табела 4.8). Во споредба со 2012 година, уделот на самовработените млади лица значително се намалил, од 29,1 процент на сегашните 18,9 проценти. Ова опаѓање може речиси целосно да се припише на намалувањето на бројот и на уделот на неплатените семејни работници (од 21,9 проценти во 2012 година на 13,8 проценти во 2014 година), но може, исто така, да биде поврзано со повисоките образовни квалификации на младите (вработени) лица во 2014 година. Покрај тоа, уделот на работниците за сопствена сметка се преполовил (од 6,3 проценти во 2012 година на 3 проценти во 2014 година), додека, пак, уделот на работодавачите се зголемил за 1,2 процентни поени. Последниот резултат можеби може да се објасни со повисоката просечна возраст на младите лица во примерокот од 2014 година.

Повеќе од половина од самовработените млади лица (53,4 проценти) ја започнале својата економска активност по неуспешно барање работа (табела 4.12). Сепак, за околу 42 проценти од младите луѓе, работата за сопствена сметка е првиот избор, било поради поголемата независност (како што изјавиле 24,9 проценти), потенцијалот за поголема заработка (13,1 процент од самовработените млади лица) или пофлексибилното работно време (3,8 проценти). Помалку од 5 проценти биле „притиснати“ од своето семејство да се самовработат. Меѓутоа, постојат значителни разлики во причините за самовработувањето меѓу младите лица од руралните и урбаните подрачја што започнале сопствен бизнис. За самовработените од руралните подрачја, најважната причина била недостигот на работни места (така изјавиле 61,6 проценти од самовработените), додека, пак, за младите од урбаните подрачја, тоа била поголемата независност што ја нуди самовработувањето (според 63,8 проценти од нив).

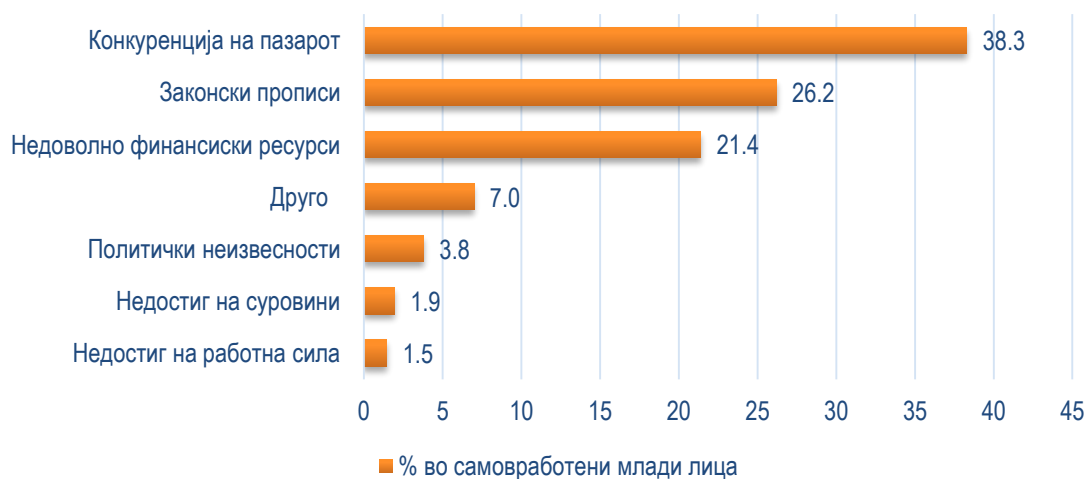
Табела 4.12 Самовработени млади лица според причината за самовработување

Причина	Вкупно		Урбано		Рурално	
	Број	%	Број	%	Број	%
Не можеле да најдат работа за надница или плата	4.376	53,4	207	14,5	4.169	61,6
Поголема независност	2.042	24,9	910	63,8	1.132	16,7
Потенцијал за поголема заработка	310	3,8	310	21,8	0	0,0
Побарано од семејството	1.074	13,1	0	0,0	1.074	15,9
Вкупно	388	4,7	0	0,0	388	5,7
Вкупно	8.189	100,0	1.426	100,0	6.763	100,0

Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

Најголемиот број млади самовработени лица во ПЈР Македонија тврдат дека конкуренцијата на пазарот е нивниот најзначаен деловен предизвик (наведено од 38,3 проценти) (слика 4.8). Следните главни предизвици се законските прописи и недоволните финансиски средства (пријавени од 26,2 и 21,4 проценти самовработени млади лица, соодветно). Постојат значителни промени во однос на главните предизвици што ги навеле самовработените млади лица во 2012 и во 2014 година. Во 2012 година, најчесто наведуваниот предизвик (за 46,8 проценти од младите лица) биле недоволните финансиски средства, чијшто удел се намалил на 21,4 проценти во 2014 година. Ова намалување би можело да се припише на зголемениот опфат на АППТ во земјата и на нивниот зголемен фокус на младите лица, особено во смисла на обезбедување заеми за младите претприемачи. За споредба, пазарната конкуренција и законските прописи станале позначајни пречки за започнување и за водење бизнис во текот на периодот меѓу 2012 и 2014 година.

Слика 4.8 Самовработени млади лица според најзначајниот деловен предизвик



Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

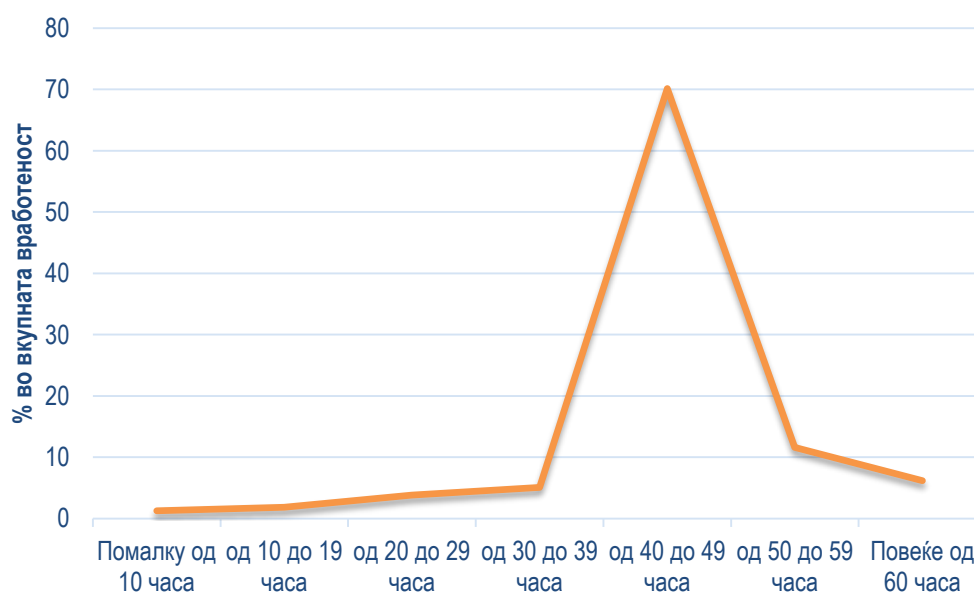
Во однос на почетните капитални издатоци за започнување на бизнисот, 37,9 проценти од самовработените млади лица изјавиле дека зајмиле пари од семејството и од пријателите, 31,6 проценти ги искористиле сопствените заштеди и 23,8 проценти навеле дека не им биле потребни пари за да го започнат бизнисот (не е прикажано). Само 5,4 проценти од нив зеле заем од банка, а 1,3 проценти го искористиле финансирањето од владата. Недостигот на залог кај младите лица може да дејствува како значајна бариера за пристапот до банкарските заеми и за започнувањето (проширувањето) на бизнисот. Во споредба со 2012 година, поголем дел од

самовработените млади луѓе во 2014 година ги искористиле сопствените заштеди (23,6 проценти во 2012 година во споредба со 31,6 проценти во 2014 година) за започнување бизнис, а помал број од нив зеле заем од семејството и пријателите (48,2 проценти во 2012 година и 37,9 проценти во 2014 година). Додека во 2012 година практично никој не изјавил дека користел владини финансиски средства, во 2014 година приближно 1,3 проценти од младите лица го сториле тоа.

4.4 Работно време и неформалност

Сликата 4.9 ја прикажува распределбата на вработеноста на младите лица според реалните работни часови неделно. Најголемиот број млади луѓе (87,9 проценти од вработените млади лица) работат со полно работно време, т.е. 40 часа или повеќе часа неделно, додека, пак, за 17,8 проценти од вработените млади лица може да се каже дека работат прекумерно (50 часа или повеќе неделно). Само 12,2 проценти од младите работат со скратено работно време (што претставува намалување од 16,5 проценти во 2012 година), при што работата со скратено работно време вообичаено се поврзува со тоа што младите луѓе сè уште се вклучени во образовниот процес (16,2 проценти од вкупниот број вработени млади лица се студенти). Последно наведениот наод покажува дека мал број млади луѓе во ПЈР Македонија ја комбинираат работата со студиите.

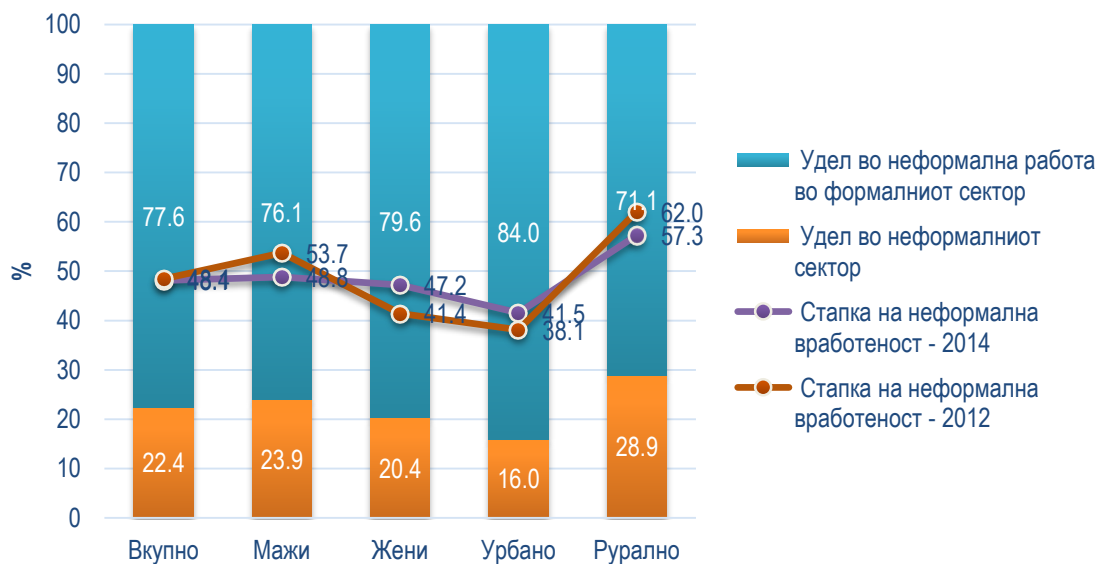
Слика 4.9 Распределба на вработеноста на младите лица според реалните работни часови неделно



Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

Неформалното вработување¹⁸ е проблематично прашање во ПЈР Македонија, иако е важно да се потврди дека стапката на неформална вработеност на младите луѓе се смета за ниска во однос на регионот како целина (видете Елдер и др., 2015 г.). Речиси една половина (48,1 процент) од младите работници се во неформално вработување (48,8 проценти за младите мажи и 47,2 проценти за младите жени). Овој удел изнесуваше 48,4 проценти во 2012 година (слика 4.10). Неформалното вработување е значително повисоко во руралните подрачја во споредба со урбаните подрачја со 57,3 и 41,5 проценти, соодветно, иако стапката за руралните подрачја бележи подобрување во споредба со 2012 година (62,0 проценти). Без оглед на високиот удел на младите платени работници со пристап до основните права, младите работници со неформално вработување во формалниот сектор сè уште претставуваат мнозинство (77,6 проценти) од младите во пошироката категорија на неформалното вработување. Преостанатите 22,4 проценти се млади работници во нерегистрирани претпријатија и микропретпријатија или неплатени семејни работници.

Слика 4.10 Стапка на неформална вработеност на младите луѓе, 2012 и 2014 г., и удели на неформалните работници во формалниот сектор и работниците во неформалниот сектор, 2014 г.



Извор: АПУР Македонија, 2012 и 2014 г.

¹⁸ Неформалното вработување се мери во согласност со упатствата што се препорачани од XVII Меѓународна конференција на трудовите статистичари. Пресметката што е применета овде ги вклучува следниве поткатегории работници: (а) платени работници на „неформални работни места“, т.е. работни места без право на социјално осигурување, платен годишен одмор и платено боледување; (б) платени работници во нерегистрирано претпријатие што е класификувано според големината како претпријатие со помалку од петмина вработени; (в) работници за сопствена сметка во нерегистрирано претпријатие што е класификувано според големината како претпријатие со помалку од петмина вработени; (г) работодавачи во нерегистрирано претпријатие што е класификувано според големината како претпријатие со помалку од петмина вработени; и (д) неплатени семејни работници. Поткатегиите од (б) до (г) се користени во пресметката на „вработеноста во неформалниот сектор“, поткатегијата (а) се применува за „неформално работно место во формалниот сектор“, а поткатегијата (д) може да припаѓа во која било од двете групи, во зависност од тоа дали е регистрирано претпријатието што го ангажира неплатениот семеен работник.

4.5 Неусогласеност на квалификациите

Еден од начините за мерење на неусогласеноста меѓу работното место на некое лице и неговото ниво на образовни квалификации е да се примени нормативното мерење на категориите на занимањата според вештините од Меѓународната стандардна класификација на занимања (ISCO). ISCO-08 ја вклучува следнава категоризација на главните групи занимања (на ниво на првата цифра од ISCO) според нивото на образованието во согласност со Меѓународната стандардна класификација на образованието (ISCED).¹⁹ Табелата 4.13 ги наведува нормите на образовната класификација врз основа на ISCO.

Табела 4.13 Главни групи од ISCO и степени на образование

Главна група од ISCO	Општа група занимања	Ниво на вештини
1 Членови на законодавни и извршни тела, раководни државни службеници, дипломати и директори	Висококвалификувани немануелни работници	Високо (ISCED 5–6)
2 Стручњаци		
3 Техничари и сродни занимања ²⁰		
4 Службеници	Нискоквалификувани немануелни работници	Средно (ISCED 3–4)
5 Работници во услужни дејности и продажба		
6 Стручни работници во земјоделството, шумарството и рибарството		
7 Занимања за неиндустриски начин на работа во производството	Квалификувани мануелни работници	
8 Ракувачи и составувачи на машини и постројки		
9 Елементарни занимања	Неквалификувани	Основно (ISCED 1–2)

Работниците во некоја конкретна група занимања/квалификации што го поседуваат назначеното ниво на образование за тоа занимање се смета дека се добро усогласени. Оние што имаа повисоко (пониско) ниво на образование се смета дека се прекумерно (недоволно) образовани. На пример, некое лице со факултетска диплома што работи како службеник (нискоквалификувано немануелно занимање) е прекумерно образовано, додека, пак, некое лице што има завршено средно образование и работи како инженер (висококвалификувано немануелно занимање) е недоволно образовано.

Најновите податоци во ПЈР Македонија покажуваат дека 72,4 проценти од вработените млади лица работат во занимање што не соодветствува на нивното ниво на образование. Преостанатите се прекумерно или недоволно образовани за своите работни места, при што повеќе има во првата категорија (21,3 и 6,3 проценти, соодветно) (табела 4.14). Прекумерното образование е почесто кај младите жени работници (26,9 проценти, во споредба со 17,3 проценти од младите мажи), додека, пак, недоволното образование е почесто кај младите мажи работници (9,0 проценти во споредба со 2,6 проценти кај младите жени). Во периодот меѓу 2012 и 2014 година, уделот на недоволно образованите работници се намалил за 6 процентни поени (од 12,5 проценти во 2012 година), а уделот на прекумерно образованите млади работници забележал мал пораст (од 20,7 проценти во 2012 година).

¹⁹ За повеќе информации за прашањето на неусогласеноста на квалификациите, видете Quintini (2011) и Sparreboom and Staneva (2014).

²⁰ Ревидираната методологија на МОТ го дели ова занимање според поврзувањето со високото и средното образование, врз основа на подеталната двоцифрена ISCO-класификација. Поради оваа причина, резултатите во овој извештај се разликуваат од оние што беа објавени во резимето за анкетата од 2012 година.

Табела 4.14 Неусогласеност на квалификациите (врз основа на ISCO) според ниво на образование и пол

Пол/образование	Усогласени квалификации (%)	Прекумерно образовани (%)	Недоволно образовани (%)
Вкупно	72,4	21,3	6,3
Мажи	73,7	17,3	9,0
Жени	70,5	26,9	2,6
<i>Ниво на завршено образование:</i>			
Основно или пониско	39,5	0,0	60,5
Средно	85,8	10,9	3,3
Високо	57,4	42,6	0,0

Забелешка: Средното образование ги вклучува општото и стручното средно образование.

Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

Овие резултати, делумно, претставуваат одраз на нивоата на стекнато образование на младите луѓе во земјата. Ако се знае дека значителен дел од вработените млади лица во ПЈР Македонија имаат завршено повисоки нивоа на образование во 2014 година, додека, пак, најголемиот број од постојните и новоотворените работни места се во занимањата со пониски квалификации, не е големо изненадување тоа што поголемиот број млади лица се класификувани како прекумерно образовани наместо како недоволно образовани. Појавата на прекумерното образование вообичаено се наоѓа кога постојат недоволен број работни места што се соодветни за определено ниво на образование, што присилува дел од лицата со завршено образование да прифатат достапна работа за која поседуваат повисоки квалификации од потребните. Следствено, прекумерно образованите млади лица веројатно заработуваат помалку отколку што би можеле да заработуваат и нивниот продуктивен потенцијал во стопанството не е целосно искористен.

Нивото на усогласеноста на квалификациите се покажа дека е најдобро за младите лица што имаат завршено средно образование. Само 10,9 проценти од лицата со завршено средно образование се прекумерно образовани, во споредба со 42,6 од лицата со завршено високо образование (табела 4.14). Неодамнешната политика во земјата на ширење на високото образование (преку субвенционирање и зголемување на капацитетите) веројатно ја влошила состојбата во однос на прекумерното образование (Мојсоска-Блажевски и Ристовска, 2012 г.). За споредба, како што би можело да се очекува, недоволното образование може да се најде, пред сè, кај младите работници што го завршиле своето образование на ниво на основно или пониско образование (со 60,5 проценти недоволно образовани).

Табелата 4.15 обезбедува дополнителни докази што ја поткрепуваат премисата дека некои високообразовани млади луѓе во ПЈР Македонија мора да прифаќаат работни места за кои поседуваат повисоки квалификации од потребните. На пример, 34,4 проценти од младите што се вработени како работници во услужни дејности и во продажба се прекумерно образовани за работното место, а овој удел достигнува дури 69,1 процент кај младите лица што работат во елементарните занимања. Од друга страна, пак, постојат и млади луѓе на позиции за кои е потребно повисоко ниво на образование од она што тие го поседуваат. Конкретно, 59,8 проценти од младите раководители се категоризирани како прекумерно образовани, иако дополнителната анализа на податоците упатува дека голем дел од овие „раководители“ всушност се работници за сопствена сметка што вршат дејности од помал обем, така што дискутабилно е дали очекувањето за високо образование во таквите случаи би било оправдано. Другите занимања со значителен удел на недоволно образовани млади работници се техничарите и сродните занимања (20,9 проценти) и занимањата за неиндустриски начин на работа во производството (13,9 проценти).

Табела 4.15 Удели на прекумерно и недоволно образованите млади работници според главната категорија на занимањата (ISCO-08)

Главни категории занимања (ISCO-08)	Прекумерно образовани	Недоволно образовани
1 Членови на законодавни и извршни тела, раководни државни службеници, дипломати и директори	0,0	59,8
2 Стручњаци	0,0	3,1
3 Техничари и сродни занимања	3,6	20,9
4 Службеници	35,5	2,1
5 Работници во услужни дејности и продажба	34,4	3,1
6 Стручни работници во земјоделството, шумарството и рибарството	23,9	4,4
7 Занимања за неиндустриски начин на работа во производството	2,6	13,9
8 Ракувачи и составувачи на машини и постројки	9,7	4,7
9 Елементарни занимања	69,1	1,6

Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

4.6 Сигурност и задоволство

Без оглед на индикациите за вработување со слаб квалитет кај некои млади работници, огромното мнозинство од нив сепак изразија задоволство од нивната работа (79,4 проценти). На сличен начин, ова важеше за 72,7 проценти од младите луѓе во 2012 година. Навидум контрадикторната ситуација на младите луѓе што работат на работни места што нудат малку во смисла на парична награда, стабилност или сигурност, а тврдат дека се задоволни од работното место укажува на способноста на младите луѓе за приспособување кон реалноста на пазарот каде што постојат само малку „добри“ работни места. Во контекстот на ниската побарувачка на пазарот на трудот и високите нивоа на невработеност, имањето работа само по себе може да биде поважно од какви било прашања во врска со квалитетот на таквата работа. Меѓутоа, ова би можело и да сугерира дека севкупното окружување на пазарот на трудот ги задушува амбициите и аспирациите на младите луѓе.

Работниците што имаат завршено стручна обука, од урбаните подрачја и од богати домаќинства, во редовно и формално вработување, се најзадоволни од нивните работни места (табела 4.16). Резултатите, исто така, покажуваат дека прекумерно образованите работници се посклони да бидат незадоволни од своето работно место во споредба со младите лица со работни места што се добро усогласени со нивните квалификации или младите лица што се недоволно образовани.

Прашањето за задоволството од работата може дополнително да се разгледа преку искористување на показателот што утврдува дали вработеното младо лице би сакало да ја смени работата или не. Во ПЈР Македонија, 40,8 проценти од вработените млади лица се изјасниле дека би сакале да ја сменат работата (слика 4.11). Најчесто наведуваните причини за желбата за промена на работата се неусогласеноста на квалификациите (37,7 проценти), незадоволителната висина на платата (28,8 проценти) и привремената природа на работата (22,1 процент). Иако овие три главни причини зад желбата за промена на вработувањето биле исти во двете анкетни години, во 2012 година поголем број млади лица го навеле договорот за привремена работа како основна причина (30,4 проценти), а помал број од нив ја навеле неусогласеноста на квалификациите (21,6 проценти). Зголемувањето на неусогласеноста на квалификациите што е документирано горе може, барем делумно, да ја објасни оваа промена.

Табела 4.16 Стапки на задоволство од работното место според карактеристики на работниците (%)

Карактеристики		Вкупно	Мажи	Жени
Ниво на завршено образование	Пониско од основно	35,7	100,0	0,0
	Основно	78,0	73,0	95,6
	Средно	79,1	87,7	64,6
	Стручно	82,6	80,2	89,4
	Високо	80,2	78,4	81,1
Место на живеење	Рурално	76,5	77,9	74,3
	Урбано	81,5	79,8	83,4
	Богато	84,3	91,2	76,8
	Релативно богато	86,3	84,5	88,7
Ниво на приходи на домаќинството ⁽¹⁾	Просечно	82,0	81,6	82,4
	Релативно сиромашно	68,8	65,9	72,3
	Сиромашно	67,5	64,3	75,7
	Редовно	86,1	85,0	87,6
	Нередовно	68,1	68,4	67,6
Вид на вработување ⁽²⁾	Формално	86,7	87,0	86,3
	Неформално	71,6	70,4	73,2
	Прекумерно образовани	60,6	56,6	64,3
	Недоволно образовани	79,9	82,5	66,7
Неусогласеност на квалификациите	Усогласени	86,6	84,3	89,6
Вкупно		79,4	78,9	80,1

Белешки: (1) Нивото на приходите на домаќинството се заснова врз индивидуалната процена на секој млад испитаник. (2) Видете ги дефинициите во деловите 3.5 и 4.4.

Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

Слика 4.11 Вработени млади лица што би сакале да ја променат работата, според причина



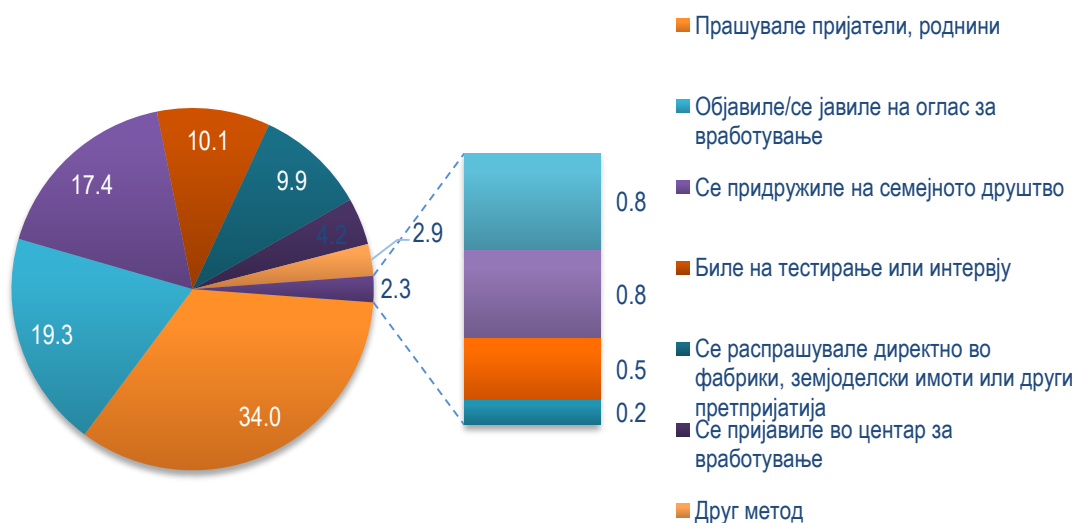
Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

4.7 Методи за барање работа на вработените

Најголемиот дел од тековно вработените млади лица барале работа во период од една година или подолго пред да го добијат тековното работно место (46,7 проценти), додека, пак, 18,7 проценти потрошиле помалку од една седмица за да го добијат сегашното вработување. За жал, во периодот меѓу 2012 и 2014 година е документиран зголемен број работници што се соочиле со подолготраен период на барање работа (39,9 проценти од младите лица во 2012 година биле невработени подолго од 12 месеци пред да го добијат првото вработување). Покрај тоа, поголем процент од младите лица во 2012 година успеале да најдат работа за временски период пократок од една седмица (21,9 проценти). Сè подолгите периоди за барање работа не мора задолжително да сигнализираат негативен развој на настаните доколку подолгиот период на барање работа е награден со подобро усогласена работа. Меѓутоа, резултатите покажуваат дека нивото на неусогласеност на квалификациите всушност се зголемило, така што овие два показатели, земени заедно, ја откриваат влошената ситуација на младите лица на пазарот на трудот. Должината на периодите на премин се разгледува подетално во Дел 5.3.

Интересно е да се споредат методите за барање работа што ги користеле тековно вработените млади лица со оние што ги користат тековно невработените (се разгледува во Дел 4.1). Постои надеж дека тековно вработените млади луѓе користеле некој метод за барање работа што се покажал како недоволно искористен од тековно невработените, т.е. дека вработените млади лица користеле поефективни канали за барање работа. За жал, наоѓањето на одговорите на предизвиците на пазарот на трудот во земјата не се покажа како толку едноставно. Постои значително преклопување на методите за барање работа што биле користени од тековно вработените и тековно невработените лица. Најголемиот дел од вработените млади лица нашле вработување преку распрашување на семејството и пријателите (34,0 проценти), што, исто така, се покажа дека е најчесто користената алатка за барање работа од тековните баратели на работа (слика 4.12). Меѓутоа, следните најчесто користени методи за барање работа од страна на невработените лица (беа дозволени повеќекратни одговори) – директното распрашување кај работодавачите и пријавувањето во центар за вработување – не се покажале како особено успешни за тековно вработените лица. Само 9,9 проценти од вработените млади лица ја добиле работата преку директно распрашување и само 4,2 проценти од младите лица што работат биле вработени на нивното сегашно работно место преку некој центар за вработување. Помалку од една петтина (19,3 проценти) од вработените млади лица се јавиле директно на оглас за вработување или самите објавиле оглас, а овој метод бил искористен од 56,2 проценти од невработените. Оваа информација сепак се чини дека сугерира на тоа дека изборот на каналот за барање работа има значително влијание врз успешноста на барањето работа. Покрај тоа, можеби вработените млади лица имале многу различни мрежи (пријатели и семејство) во однос на невработените млади лица, што влијае врз исходите на нивното барање работа.

Слика 4.12 Вработени млади лица според користениот метод за барање работа за добивање на тековното вработување (%)



Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

5. Фази на премин

5.1 Концепти и дефиниции²¹

Во претходните делови се анализираат младите лица во однос на нивниот тековен статус на активност. Еден друг начин за класификација на младите луѓе е нивното групирање според тековниот статус во однос на нивниот премин на пазарот на трудот. Преминот на младите луѓе на пазарот на трудот се однесува не само на времето од нивното излегување од образовниот процес (по дипломирање или по предвременно напуштање без да се заврши образованието) до првото влегување во каков било работен однос, туку вклучува и квалитативни фактори, како што е стабилноста на работното место (измерена преку видот на договорот за вработување).

АПУР е осмислена на таков начин што применува построга дефиниција за „стабилно вработување“ од онаа што вообичаено се користи. Тргувајќи од претпоставката дека лицето не „преминало“ додека не најде работа што ги задоволува најосновните критериуми за стабилност, што се дефинира во согласност со времетраењето на договорот за вработување, аналитичката рамка на АПУР воведува квалитативен елемент во стандардната дефиниција за премин кон пазарот на трудот. Меѓутоа, како што можеше да се види во претходните делови, само мал број млади луѓе во Македонија добиваат стабилно вработување и, ако „крајната цел“ не се вклопува во реалноста на ситуацијата, можеби статистичките податоци не се утврдени во доволно широка рамка. Поради ова, МОТ ја додаде компонентата на задоволството од работното место и ја вгради во концептот за премин кон пазарот на трудот.

Поконкретно, преминот кон пазарот на трудот се дефинира како поминувањето на младото лице (на возраст од 15 до 29 години) од крајот на школувањето (или влезот во првата економска активност) до првото стабилно или задоволително работно место. Врз основа на стекнатото искуство при анализирањето на податоците од АПУР

²¹ Овој дел е обезбеден од МОТ.

во 2012–2013 година, МОТ изврши мали ревизии на методологијата за пресметување на фазите на преминот. Образложението за ревизиите, врз основа на научените лекции од анализата, е резимирано во МОТ (2015), Глава 4.

Ревидираната дефиниција ги признава преодната состојба на тековните студенти и субјективноста на задоволството од работното место. Оттаму, се смета дека преминот е завршен единствено откако младото лице ќе добие стабилно вработување врз основа на писмен договор со времетраење подолго од 12 месеци или устен договор со веројатност за задржување, или откако тоа ќе добие задоволително привремено вработување проценето врз основа на подготвеноста на младиот испитаник да остане на тоа работно место. Фактот што сите тековни студенти се вбројуваат меѓу оние што се „во премин“, што не беше случај во пресметките врз основа на анкетата од 2012 година во која студентите беа распределени врз основа на нивниот статус на пазарот на трудот, за жал, ја прави невозможна директната споредба со резултатите за преминот што се презентирани во Елдер, Новковска и Крстева (2013). Наместо тоа, за да ја подобри споредливоста меѓу двете анкети, овој дел ја применува ревидираната рамка за дефинирање на преминот и на анкетата од 2012 година.

Целосно ревидираните дефиниции за фазите на премин се како што следува:

- I. **Преминати** – Младо лице што „преминало“ е лицето што не е вклучено во образовниот процес и тековно е вработено на:
 - i. стабилно работно место
 - а. врз основа на писмен договор со времетраење од најмалку 12 месеци, или
 - б. врз основа на устен договор со веројатност дека ќе го задржи работното место во следните 12 месеци;
 - ii. задоволително привремено работно место
 - а. врз основа на писмен договор со времетраење од најмалку 12 месеци и не сака да го промени работното место, или
 - б. врз основа на устен договор, не е сигурно дека ќе го задржи работното место во следните 12 месеци и не сака да го промени работното место; или
 - а. задоволително самовработување (со статус на самовработено лице и не сака да го промени работното место).
- II. **Во премин** – Младо лице што сè уште е „во премин“ е лицето што тековно е:
 - i. активен студент (вработен или невработен);
 - ii. невработено (лице што не е студент, општа дефиниција);
 - iii. вработено на привремено и незадоволително работно место
 - а. врз основа на писмен договор со времетраење пократко од 12 месеци и сака да го промени работното место, или
 - б. врз основа на устен договор, не е сигурно дека ќе го задржи работното место во следните 12 месеци и сака да го промени работното место;
 - iv. со незадоволително самовработување (со статус на самовработено лице и сака да го промени работното место); или
 - v. неактивно и не е вклучено во образование или обука, со цел да бара работа подоцна.
- III. **Незапочнат премин** – Младо лице чијшто „премин сè уште не започнал“ е лицето што тековно е:
 - i. сè уште на училиште и е неактивно (неактивен студент); или
 - ii. неактивно и не е вклучено во образование или обука (неактивно лице што не е студент), без намера да бара работа.

Во оваа класификација треба да се забележат два елементи. Како прво, фазите на премин излегуваат надвор од границите на економската активност според нејзината дефиниција во стандардната рамка на работната сила.²² Категоријата „преминати“ вклучува подгрупа од младите лица што се класификувани како вработени; преостанатите вработени припаѓаат на категоријата „во премин“, што ги вклучува и невработените лица, согласно строгата дефиниција, и делови од неактивните лица (поточно, лицата без работа, лицата што се достапни за работа, но не се активни баратели на работа²³ и неактивните лица што не се студенти, што изјавиле дека имаат намери да ѝ се приклучат на работната сила во некоја подоцнежна фаза). Категоријата „сè уште незапочнат премин“ го опфаќа остатокот од неактивното население.

Како второ, фазите на премин не се замислени како нормативна рамка. Со оглед на вклучувањето на младите лица со задоволително самовработување и задоволително привремено вработување, не може да се каже дека сите млади лица од категоријата „преминати“ преминале на „добро“ работно место. Всушност, голем број самовработени млади луѓе – работници за сопствена сметка и неплатени семејни работници – се ангажирани во неформалната економија и, по дефиниција, го сочинуваат најголемиот дел од нередовно вработените лица во земјата. Сепак, тие изразиле определен степен на задоволство од својата работа и веројатно го завршиле својот премин во смисла на тоа дека ќе останат класификувани како самовработени во остатокот од својот работен век.

Класификацијата во фази на премин нуди концепт на текови. Лицето е во премин сè додека не постигне стабилна положба на пазарот на трудот, односно, додека не најде работно место што веројатно ќе го задржи, без оглед на тоа дали е добро или лошо. За нормативна рамка подобро е да се разгледаат показателите за квалитетот на работното место што се претставени во претходните делови.

5.2 Фази на премин

Кога станува збор за фазата на премин на младото население, најголемиот дел од младото население во 2014 година се состои од оние што се во процес на преминување (43,9 проценти) (табела 5.1). Лицата што го завршиле преминот имаат удел од 23,9 проценти, а преостанатите 32,2 проценти од младите луѓе сè уште не го започнале процесот на преминување. Младите мажи со поголема веројатност од младите жени го завршиле преминот (26,7 проценти наспроти 21 процент) и се во премин (44,9 проценти и 42,8 проценти, соодветно), додека, пак, младите жени со поголема веројатност од мажите сè уште не го започнале преминот (36,2 проценти и 28,4 проценти, соодветно). Последниот резултат може да се припише не само на повисокото просечно завршено образование на младите жени, туку и на нивното пониско ниво на учество во пазарот на трудот (т.е. повисоката стапка на неактивност).

Во споредба со 2012 година, уделот на младите лица што го завршиле преминот се зголемил за 7,5 процентни поени (од 16,4 проценти), а уделот на младите лица што се во премин се зголемил за 3 процентни поени (од 40,3 проценти). Позначајната промена, сепак, беше значителното опаѓање на уделот на младите лица во категоријата „незапочнат премин“ во периодот меѓу двете години; овој удел

²² Меѓународните упатства за мерење на статистичките податоци за економски активното население, утврдени на XIII Меѓународна конференција на трудовите статистичари во 1982 година, ја даваат рамката за мерење и утврдуваат кој треба да се брои како вработен и како невработен во согласност со границите на економското производство што се утврдени во Системот за национални сметки.

²³ Ова е делот што се додава на категоријата на „строго“ невработените за да се надомести бројот на невработените (врз основа на општата дефиниција).

изнесуваше 43,3 проценти во 2012 година и 32,2 проценти во 2014 година. Поголемиот удел на младите од горната возрастна група (од 25 до 29 години) во втората анкета е една од поочигледните причини зад различните резултати.

Табела 5.1 Распределба на младото население според фазата на премин, 2012 и 2014 г.

Пол		2012			2014		
		Преминати	Во премин	Незапочнат премин	Преминати	Во премин	Незапочнат премин
Вкупно	Број	76.270	186.858	200.694	109.095	200.210	146.565
	%	16,4	40,3	43,3	23,9	43,9	32,2
Мажи	Број	41.572	104.485	94.125	63.004	105.995	66.987
	%	17,3	43,5	39,2	26,7	44,9	28,4
Жени	Број	34.698	82.373	106.569	46.091	94.214	79.578
	%	15,5	36,8	47,7	21,0	42,8	36,2

Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

Сликата 5.1 ја покажува распределбата на карактеристиките на младите лица – детални возрастни групи, пол, урбана/рурална географска местоположба и ниво на завршено образование – според фазите на премин. Не изненадува фактот што возраста е во цврста корелација со фазите на премин. Мал број од лицата на возраст од 15 до 19 години го започнале или го завршиле преминот, додека, пак, многу мал број од горната возрастна група, лицата на возраст од 25 до 29 години, останале во категоријата „незапочнат премин“ (11,3 проценти). Постои урбана пристрасност во однос на завршените премини, при што младите лица од руралните подрачја имаат поголем удел во младите лица што се во премин и што сè уште не го започнале преминот. Конечно, сите млади лица со завршено високо образование, или го завршиле преминот (53 проценти) или останале во премин (47 проценти). Од друга страна, пак, младите лица со основно образование со многу поголема веројатност остануваат во премин (60,6 проценти) и само 15,2 проценти од нив го завршиле својот премин. Податоците (не е прикажано) откриваат, исто така, дека младите лица од побогатите домаќинства поверојатно го завршиле преминот или се во премин од поединците од посиромашните домаќинства.

Слика 5.1 Фази на премин според возрасна група, урбана/рурална географска местоположба, пол и ниво на стекнато образование



Белешки: Во распределбата според стекнатото образование, земени се предвид само младите лица што го завршиле своето образование (исклучувајќи ги тековните студенти).

Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

5.2.1 Млади лица што сè уште не го започнале преминот

Резултатите од АПУР покажуваат дека, меѓу 32,2 проценти од младото население што сè уште не го започнале преминот од училиште кон работа, големо мнозинство (90,1 процент од категоријата; 29,0 проценти од вкупното младо население) сè уште се на училиште (табела 5.2). Само 9,9 проценти (3,2 проценти од севкупното младо население) се тековно неактивни и надвор од образовниот процес, без намера да бараат работа. Овие резултати се многу слични на резултатите што беа утврдени во 2012 година. Младите мажи и жени се речиси еднакво застапени меѓу неактивните студенти (49,9 проценти се мажи и 50,1 процент се жени; не е прикажано). Меѓутоа, младите жени со многу поголема веројатност се неактивни лица што не се студенти без планови за работа (16,8 проценти од жените во споредба со 1,6 проценти од мажите). Ова е во согласност со пониската севкупна активност на жените на пазарот на трудот, што може да им се припише на културата и традициите во земјата и на силната улога на жените во домаќинството (видете Дел 3.5).

Табела 5.2 Млади лица што сè уште не го започнале преминот

Поткатегорија	Вкупно		Мажи		Жени	
	Број	%	Број	%	Број	%
Неактивни студенти	132.073	90,1	65.881	98,4	66.192	83,2
Неактивни лица што не се студенти без планови за работа	14.492	9,9	1.105	1,6	13.387	16,8
Вкупно	146.565	100,0	66.986	100,0	79.579	100,0

Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

5.2.2 Млади лица во премин

Младото лице се класификува како лице „во премин“ ако е невработено (широка дефиниција), самовработено или со платено привремено вработување од кои не е задоволно, или е неактивно лице што не е студент, што е поврзано со пазарот на трудот, на што упатува неговата желба да работи во иднина, или е активен студент.

Табелата 5.3 обезбедува подетални податоци за категоријата на младите во премин, со дисагрегација на податоците според поткатегија, пол, урбана/рурална географска местоположба, ниво на завршено образование и приходи на домаќинството. Во ПЈР Македонија, мнозинството млади лица во премин се класификуваат во оваа категорија бидејќи се невработени (49,9 проценти) или го комбинираат вработувањето или невработеноста со студирање (22,0 проценти). Само 12,7 проценти од младите лица што остануваат во премин имаат незадоволително самовработување или привремено вработување, а 15,4 проценти се неактивни студенти со планови за работа. Соодветните удели во севкупното младо население се: 21,9 проценти се невработени (широка дефиниција), 5,6 проценти со незадоволително привремено вработување или самовработување, 9,7 проценти се активни студенти и 6,7 проценти се неактивни лица што не се студенти со планови за работа во иднина. Во споредба со резултатите од 2012 година, во 2014 година помал број млади лица се во незадоволително самовработување, додека малку поголем број од нив се во незадоволително привремено вработување, активни студенти и неактивни лица што не се студенти.

Постојат родови разлики во составот на младите во премин, така што младите жени со помала веројатност се невработени во споредба со младите мажи (41,1 и 57,8 проценти, соодветно), но со многу поголема веројатност се неактивни со планови за идна работа (25,1 и 6,7 проценти, соодветно). Младите лица од урбаните подрачја поверојатно се активни студенти и помалку веројатно имаат незадоволително вработување во однос на младите лица од руралните подрачја.

Не постои директна врска меѓу поткатегиите за преминот и нивото на приходите на домаќинствата, иако, начелно, младите лица од побогатите домаќинства што остануваат во премин со помала веројатност се невработени и со поголема веројатност имаат незадоволително вработување, активни студенти и неактивни во споредба со лицата од посиромашните домаќинства. Ова сугерира на тоа дека побогатите семејства веројатно се споспособни да им помогнат на своите да најдат работа, но и дека таквата работа не секогаш го поседува квалитетот што го бараат младите лица. Покрај тоа, младите лица што доаѓаат од побогатите домаќинства може да си „допуштат“ да останат неактивни бидејќи може да добиваат финансиска поддршка од своите родители. Од друга страна, околу една четвртина од сиромашните млади луѓе, исто така, се неактивни (23,3 проценти), но ова веројатно е поврзано со силната заемна врска меѓу сиромаштијата и предвременото напуштање на училиштето или ниските нивоа на образование. Токму таа група млади лица со најниско ниво на образование има најголема веројатност да остане во поткатегијата неактивни лица што не се студенти со идни намери за работа.

Младите луѓе со повисоки нивоа на завршено образование што сè уште се во премин се главно невработени (72,8 проценти), а дополнителна една петтина (20,6 проценти) од нив имаат незадоволително вработување. Ова покажува дека дури и младите лица што завршиле високо образование имаат тешкотии во преминувањето кон стабилно и задоволително вработување. Многу мал дел од највисоко образованите млади лица што се категоризирани како лица во премин се неактивни (6,5 проценти). Како што се зголемува нивото на образованието, сè поголем број млади лица во премин се класификуваат како невработени и сè помал број од нив се класификуваат како неактивни. Ова покажува дека образованите млади луѓе бараат „награда“ за

своето стекнато образование на пазарот на трудот, додека, пак, оние што вложуваат помалку напори и време во своето образование не се толку решени да бараат работа.

Табела 5.3 Распределба на младите лица во премин според поткатегории и избрани карактеристики (%)

Карактеристики		Невработени (општа дефиниција)	Во незадоволи телно привремен о вработува ње	Во незадоволи телно самовработ ување	Активни студенти	Неактивни лица што не се студенти со плани за идна работа
Пол	Мажи	57,8	7,5	7,5	20,5	6,7
	Жени	41,1	5,6	4,5	23,8	25,1
Место на живеење	Урбано	51,1	8,2	3,0	24,0	13,7
	Рурално	48,3	4,5	10,1	19,5	17,6
Ниво на приходи на домаќинството	Богато	38,3	11,9	4,0	30,6	15,2
	Релативно богато	46,5	6,3	8,6	25,7	12,9
	Просечно	48,6	8,6	8,7	24,7	9,4
	Релативно сиромашно	51,6	8,0	6,0	20,8	13,5
	Сиромашно	56,0	1,9	3,3	15,5	23,3
Ниво на завршено образование	Пониско од основно	36,3	0,0	1,3	–	62,3
	Основно	56,4	0,6	8,0	–	35,0
	Средно	63,6	9,8	5,5	–	21,1
	Стручно	65,5	7,9	11,0	–	15,6
	Високо	72,8	16,5	4,1	–	6,5
Вкупно (% од вкупниот број млади лица во премин)		49,9	6,6	6,1	22,0	15,4
Вкупно (% од младото население, 2014 г.)		21,9	2,9	2,7	9,7	6,7
Вкупно (% од младото население, 2012 г.)		21,7	1,6	5,0	7,6	4,3

Забелешка: Во распределбата според стекнатото образование, земени се предвид само младите лица што го завршиле своето образование (исклучувајќи ги тековните студенти). Нивото на приходите на домаќинството се заснова врз индивидуалната процена на секој млад испитаник.

Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

5.2.3 Млади лица што го завршиле преминот на пазарот на трудот

Најголемиот број млади лица што преминале добиле стабилно вработување (77 проценти), 13,8 проценти имаат задоволително привремено вработување и 9,2 проценти имаат задоволително самовработување (табела 5.4). Ако се разгледуваат како процент од севкупното младо население, сепак треба да се забележи дека само 18,4 проценти од младото население го завршиле својот премин кон пазарот на трудот со стабилно вработување, а дополнителни 5,5 проценти преминале кон привремено вработување или самовработување. Соодветните удели во 2012 година биле: 12,6 проценти (стабилно вработување) и 3,8 проценти (привремено вработени или самовработени).

Од преминатите млади лица, оние во руралните подрачја покажуваат поголема тенденција да преминат во стабилно вработување (80,8 проценти во споредба со 74,7 проценти од младите лица што преминале во урбаните подрачја). Од друга страна, пак, младите лица од руралните подрачја, исто така, помалку веројатно имаат

задоволително самовработување или привремено вработување. Околу 76,3 проценти од младите жени што го завршиле својот премин од училиште кон работа имаат стабилно вработување (во споредба со 77,6 проценти од младите мажи), 15,8 проценти имаат задоволително привремено вработување (12,2 проценти од мажите) и преостанатите 7,9 проценти имаат задоволително самовработување (10,2 проценти од младите мажи). Младите луѓе од сиромашните домаќинства поминуваат многу подобро од оние од богатите семејства во однос на добивањето стабилно вработување. Додека 90,7 проценти од сиромашните млади лица преминале кон стабилно вработување, преминот е завршен за 72,1 процент од младите лица од побогатите семејства. Меѓутоа, младите лица од побогатите семејства, исто така, со поголема веројатност постигнуваат задоволително самовработување.

Табела 5.4 Распределба на младите лица со завршен премин според поткатегории и избрани карактеристики

Карактеристики		Стабилно вработување		Задоволително привремено вработување		Задоволително самовработување	
		Број	%	Број	%	Број	%
Пол	Мажи	48.872	77,6	7.717	12,2	6.415	10,2
	Жени	35.174	76,3	7.293	15,8	3.624	7,9
Место на живеење	Урбано	49.738	74,7	10.318	15,5	6.560	9,8
	Рурално	34.309	80,8	4.692	11,0	3.479	8,2
	Богато	14.486	72,1	3.524	17,5	2.085	10,4
Ниво на приходи на домаќинството	Релативно богато	16.724	73,7	3.707	16,3	2.275	10,0
	Просечно	29.354	77,0	3.876	10,2	4.908	12,9
	Релативно сиромашно	18.019	81,4	3.451	15,6	664	3,0
	Сиромашно	5.463	90,7	452	7,5	106	1,8
	Пониско од основно	407	77,4	0	0,0	118	22,6
Ниво на завршено образование	Основно	3.348	49,3	848	12,5	2.600	38,3
	Средно	7.016	78,4	1.177	13,1	760	8,5
	Стручно	42.199	79,3	6.698	12,6	4.341	8,2
	Високо	31.077	78,5	6.287	15,9	2.220	5,6
Вкупно (% од вкупниот број млади лица во премин)		84.046	77,0	15.010	13,8	10.039	9,2
Вкупно (% од младото население, 2014 г.)			18,4		3,3		2,2
Вкупно (% од младото население, 2012 г.)			12,6		1,7		2,1

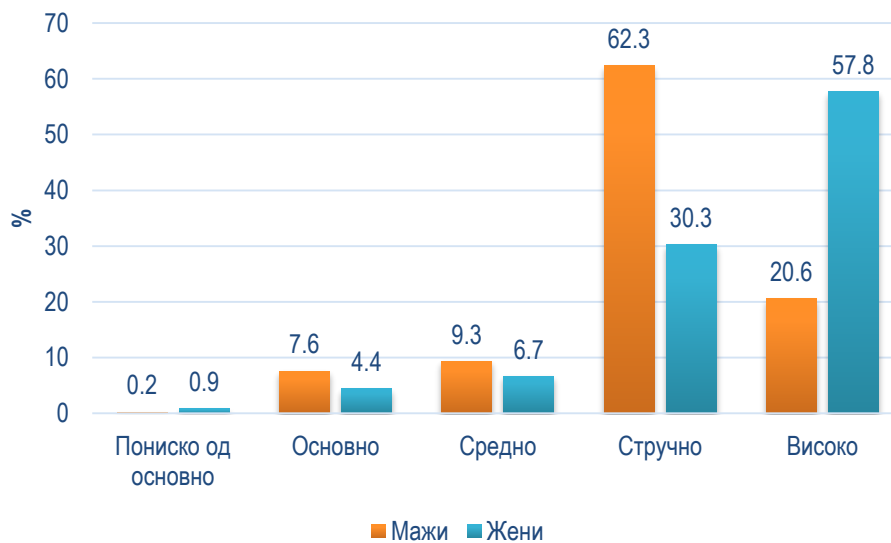
Забелешка: Во распределбата според стекнатото образование, земени се предвид само младите лица што го завршиле своето образование (исклучувајќи ги тековните студенти). Нивото на приходите на домаќинството се заснова врз индивидуалната процена на секој млад испитаник.

Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

Нема големи разлики во однос на изгледите за наоѓање стабилно вработување меѓу младите лица што имаат завршено повисоко од основно образование. Работниците од оваа категорија со многу поголема веројатност преминуваат во стабилно вработување, но, исто така, многу поверојатно имаат задоволително самовработување. Сепак, се забележуваат интересни разлики ако се разгледаат нивоата на завршено образование на преминатите млади лица според полот. За младите мажи, постои разлика три спрема еден во уделот на младите мажи што преминале со завршено средно стручно образование наспроти оние со завршено високо образование (62,3 проценти во споредба со 20,6 проценти). Кај младите жени, меѓутоа, се чини дека завршувањето повисоко образование има поголема вредност; 57,8 проценти од преминатите млади жени имаат диплома за завршено високо

образование, додека, пак, 30,3 проценти од нив завршиле на нивото на средно стручно образование (слика 5.2).

Слика 5.2 Распределба на преминати млади лица според ниво на завршено образование и пол



Забелешка: Земени се предвид само младите лица што го завршиле своето образование (исклучувајќи ги тековните студенти).

Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

5.3 Пат и времетраење на преминот

Можноста за прегледување на историскиот пат на економските активности на младите лица што го завршиле преминот е една од најголемите додадени вредности на АПУР. Користејќи го историскиот пат, можно е да се идентификува категоријата на пазарот на трудот во која припаѓало младото лице пред да премине кон стабилно или задоволително вработување, како и пред добивањето на првото работно место. Сликата 5.3 покажува дека мнозинството млади луѓе што преминале го добиле своето прво стабилно и/или задоволително вработување или по определен период на невработеност (47,2 проценти), или директно, како свое прво искуство на пазарот на трудот (50,6 проценти). Уделот на лицата што преминале од некоја друга активност – од друго работно место или неактивност – беше номинален. Тековите до првото работно место покажуваат слична слика, со 58,1 процент што преминале директно на своето прво работно место и 40,8 проценти што доживеале првичен период на невработеност.

Табелата 5.5 обезбедува информации за времетраењето на периодот на премин од училиште кон работа. Временските периоди се сметаат од датумот на дипломирањето до (i) првото работно место, (ii) првото „преминато“ работно место и (iii) тековното „преминато“ работно место. Различните категории може, но не мора, да се преклопуваат: некое младо лице може да има искуство со само едно работно место што се смета за стабилно и/или задоволително (така што првото работно место = првото преминато работно место = тековното преминато работно место) или младото лице можеби работело на неколку работни места и поминувало од и во премин пред конечно да заврши на тековното стабилно и/или задоволително работно место (така што првото работно место $\neq$ првото преминато работно место $\neq$ тековното преминато работно место). Во земја како ПЈР Македонија, со многу високи стапки на невработеност, честото менување на работните места не би било очекувано, така што просечните должини на периодите на премин во рамките на поткатегиите не би требало да се разликуваат во голема мера (да потсетиме на слика 5.3 според која 50,6

проценти од младите го добиле своето прво „преминато“ работно место како свое прво искуство на пазарот на трудот).

Слика 5.3 Текови кон стабилно и/или задоволително вработување (категиорија „преминати“) и кон првото работно место



Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

Табела 5.5 Просечни должини на периодите на премин на пазарот на трудот по завршувањето на образованието според пол (месеци)

	Вкупно	Мажи	Жени
До првото работно место (како било работно место, вклучувајќи директни премини)	25,5	32,0	16,9
До првото преминато работно место (вклучувајќи директни премини)	31,2	37,1	22,8
До првото преминато работно место (без директни премини)	38,2	43,5	29,8
До тековното преминато работно место (вклучувајќи директни премини)	38,0	45,7	27,3
До тековното преминато работно место (без директни премини)	44,2	49,5	35,3

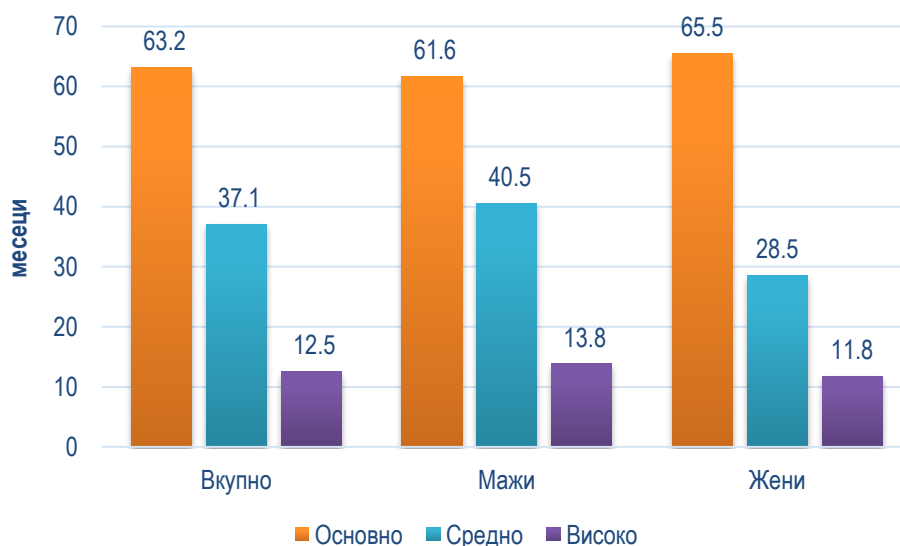
Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

Резултатите покажуваат дека на едно младо лице му се потребни, во просек, 31,2 месеци (2,5 години) од времето на завршување на образованието до добивањето на првото вработување што се смета дека е стабилно или задоволително. Ако се исклучат младите лица што поминале директно на тоа прво преминато работно место (како свое прво искуство на пазарот на трудот по завршување на образованието), резултатите во однос на просечната должина на периодот на премин нагло се зголемуваат на повеќе од три години (38,2 месеци). Во двата случаи, на младите мажи им е потребно значително подолго време отколку на младите жени да го завршат преминот од училиште кон работа; ако се вклучат директно преминатите, периодот на премин на младите мажи трае 14 месеци подолго од периодот на премин на младите жени.

Некои млади лица го продолжуваат својот пат на пазарот на трудот дури и по добивањето на првото преминато работно место – можеби затоа што биле прогласени за технолошки вишок или биле отпуштени од работа, или си заминале за да основаат семејство или поради други причини.²⁴ Без оглед на конкретната причина, логично е дека просечната должина на периодот кон тековните преминати работни места е поголема од должината на периодот до првото преминато работно место. Во ПЈР Македонија, на младото лице во просек му биле потребни 38 месеци за да го заврши преминот од училиште кон тековното преминато работно место (45,7 месеци за младите мажи и 27,3 месеци за младите жени). Исклучувањето на оние лица што поминале директно на тековното преминато работно место го продолжува времетраењето на преминот дури до 44,2 месеци, т.е. четири години. Без оглед на тоа какво мерење ќе се примени, јасно е дека македонскиот пазар на трудот има голем проблем со ефективното апсорбирање на новите млади лица со завршено образование. Економските и социјалните трошоци за финансиско издржување толку многу млади луѓе за време на овие долготрајни периоди на премин претставуваат јасна пречка за развојниот потенцијал на земјата.

Сликата 5.4 ја покажува предноста што ја носи образованието во преминот од училиште кон работа за младите лица во ПЈР Македонија. Периодот на премин кон првото стабилно/задоволително вработување е речиси трипати подолг за оние млади лица што завршиле средно образование во споредба со оние што завршиле високо образование (37,1 и 12,5 месеци, соодветно). На младите лица што имаат завршено само основно образование им се потребни дури до 63 месеци за да го завршат преминот. Особено долготрајниот период на премин на младите лица со пониско образование може делумно да се објасни со нивното напуштање на училиштето на многу помала возраст, но сè уште нема одговор на прашањето што прават таквите млади лица во текот на долгиот преоден период.

Слика 5.4 Просечна должина на периодот на премин на пазарот на трудот од завршувањето на образованието до првото стабилно и/или задоволително работно место според ниво на завршено образование и пол (месеци)



Извор: АПУР Македонија, 2014 г.

²⁴ Тимот на проектот „Работа за млади“ наскоро ќе објави техничко резиме што ги разгледува причините зошто младите луѓе ги напуштаат работните места што сметале дека се задоволителни и стабилни. Заинтересираните читатели може да ја проверат следнава веб-локација: www.ilo.org/w4y.

6. Рамка на политиката за вработување на младите лица во ПЈР Македонија

6.1 Релевантна рамка на политиката

Во текот на последните неколку години, Владата го зајакна својот фокус на подобрувањето на ситуацијата на младите луѓе на пазарот на трудот. По еден долг период на спорадични и некоординирани мерки во таа насока, во 2012 година Владата го донесе првиот Акциски план за вработување млади лица што имаше цел да ја намали невработеноста и недоволната вработеност на младите лица, со оглед на големите трошоци што двата фактори ги носат за поединците и за општеството. По позитивните ефекти што ги донесе Акцискиот план, во 2015 година Владата го донесе вториот Акциски план за вработување млади лица што го опфаќа периодот од 2016 до 2020 година. Двата планови беа изготвени со поддршка од МОТ во рамките на координирана рамка што вклучуваше голем број владини агенции, предводена од Министерството за труд и социјална политика (МТСП).

Во текот на периодот на изготвувањето и спроведувањето на овие два акциски планови, МОТ, исто така, ѝ помагаше на Владата обезбедувајќи докази и вредни информации за искуствата на младите луѓе во преминот од училиште кон работа, информации што претходно целосно недостигаа, на штета на квалитетното креирање политики. Наодите од првиот круг на АПУР обезбедија важни влезни информации за новиот Акциски план и за ревизијата на претходниот Акциски план. Слично на тоа, постојат надежи дека наодите од АПУР од 2014 година ќе бидат корисни за процесот за среднорочно ревидирање на Акцискиот план 2016–2020 г. Неодамна, во октомври 2015 година, Владата, исто така, ја донесе и новата Национална стратегија за вработување (НСВ) 2015–2020 г., а нејзиното изготвување беше поддржано од три меѓународни организации: МОТ, Светска банка и УНДП. Младите луѓе, исто така, се важна и посебна целна група на НСВ и целите и активностите во рамките на НСВ и Акцискиот план се координирани и синхронизирани.

Прегледот на Акцискиот план за вработување млади лица 2012–2015 г. покажа дека е постигнат значаен напредок во однос на подобрувањето на ситуацијата на младите луѓе на пазарот на трудот во сите планирани области, имено: (i) зајакнување на системот за управување со пазарот на трудот; (ii) подобрување на можностите за вработување на младите лица; (iii) поттикнување на вработувањето на младите лица преку развој на приватниот сектор; и (iv) осигурување инклузивни услови на пазарот на трудот за младите лица. Агенцијата за вработување на Република Македонија (АВРМ) двојно го зголеми опфатот на невработените млади лица што беа вклучени во активните програми на пазарот на трудот (АППТ), од 12,1 процент во 2012 година на 23,6 проценти во 2014 година. Нивото на завршеното образование на младите лица беше подобро, а предвременото напуштање на образованието беше намалено. Рамка 2 ги резимира главните постигнувања во однос на ситуацијата на младите лица во текот на периодот од 2012 до 2015 година.

Рамка 2. Главни постигнувања на Акцискиот план за вработување млади лица 2012–2015 г.

- Уделот на младите лица што ги користеле услугите и програмите за вработување се зголемил четирикратно во споредба со 2011 година.
- Приходите од придонесите за социјално осигурување се зголемувале просечно за 6 проценти годишно.
- Бројот на младите лица (на возраст од 15 до 24 години) што предвреме го напуштаат образованието се намалил за 15,3 проценти.
- Речиси 57 проценти од младите невработени лица што посетувале некоја од програмите за обука што се нудат од страна на АВРМ биле вработени една година по завршувањето на програмата.
- Повеќе од 15.700 ученици добиле услуги за кариерно образование во временската рамка на Акцискиот план, додека, пак, на приближно 50.000 млади лица им биле обезбедени информации за пазарот на трудот преку услугите на АВРМ.
- Обемот на стимулациите што ги обезбедува Владата за ангажирање млади луѓе се зголемил трикратно во споредба со 2011 година, со севкупна инвестиција од 217 МКД милиони во 2014 година.
- Во периодот од 2011 до 2014 година, речиси 2.500 млади лица добиле пристап до заеми и грантови за самовработување што биле ставени на располагање од страна на АВРМ.
- Уделот на работниците што биле опфатени со инспекции на трудот е речиси половина од вкупниот број вработени.

Извор: Министерство за труд и социјална политика, *Акциски план за вработување млади лица: Преглед на постигнувањата*, мај 2015 г.

Напредокот беше многу побавен во некои други области. Неусогласеноста на вештините останува едно од најнеодложните прашања на пазарот на трудот и овој проблем расте со текот на времето. Овој извештај покажува дека сè уште претстојат значајни предизвици во однос на подобрувањето на врските и сигналите меѓу образовниот систем и пазарот на трудот.

Дополнителни корисни информации што треба да го помогнат креирањето на политиките беа обезбедени и преку првото оценување на влијанието на АППТ што беше спроведено во 2014 година со поддршка од МОТ (Мојсоска-Блажевски и Петрески, 2015 г.). Оценувањето на влијанието опфати неколку активни програми – програмата за самовработување, практиканство, обука за познат работодавач, програма за субвенционирање на вработувањето, обука за напредни ИТ-вештини и обука за унапредување на дефицитарните занимања – што се спроведуваа во периодот од 2008 до 2012 година. Младите невработени луѓе беа учесници во сите овие програми, но тие претставуваа основни корисници на програмата за практиканство и беа застапени во голема мера меѓу учесниците во програмите за обука за напредни ИТ-вештини и за самовработување. Наодите од оценувањето покажаа дека практиканството и обуката се најефективните АППТ, следени од обуката за претприемништво и за напредни ИТ-вештини. Другите програми се покажаа како помалку ефективни. Од гледната точка на младите луѓе, се чини дека АППТ навистина се исплатуваат, особено програмите за практиканство. Овие наоди и сугестиите за подобрувања на АППТ беа вградени во фазата на планирање на претстојните АППТ и, според тоа, се очекуваат подобри резултати од програмите во иднина.

Акцискиот план за вработување млади лица 2016–2020 г. беше изготвен врз основа на претходниот Акциски план и резултатите од прегледот на неговото спроведување, како и новите достапни докази од извршените оценувања. Тој утврдува три стратешки цели што треба да се постигнат во претстојниот период:

- 1. Подобрување на усогласеноста на понудата на вештини со барањата на пазарот на трудот** преку широка низа мерки за подобрување на системите за предвидување на вештините, образование и обука, интегрирање на наставата за кариерно насочување во училишните наставни планови, советување и насочување на младите луѓе, итн.

2. **Промовирање на отворањето работни места предводено од приватниот сектор** преку зајакнување на стимулациите за друштвата, на пример, преку пристап до квалитетни услуги за вработување, проширување на постојниот систем на даночни олеснувања за унапредување на вработувањето на младите лица, обезбедување зголемена поддршка за младите луѓе што планираат да започнат сопствен бизнис и проширување на услугите за развој на деловното работење за обезбедување поддршка за друштвата во нивниот раст и отворањето на работните места.
3. **Олеснување на преминот на младите лица од училиште на работа** преку подобрување на квалитетот на услугите што се нудат од страна на АВРМ, приспособување на финансирањето и дизајнот на активните политики на пазарот на трудот, развој на наменски линии на услуги за младите невработени лица (заедно со систем за профилирање на невработените лица) и спроведување на програмата Старт за млади, итн.

6.2 Импликации за политиките

Решавањето на проблемот со вработувањето на младите лица во ПЈР Македонија е недвосмислено итно прашање со оглед на многу високите нивоа на невработеност на младите лица во земјата, каде што секое второ младо лице бара но не може да најде работа. Одговорот на Владата преку нејзините политики покажува колку сериозно таа го разгледува ова прашање. Вработувањето на младите лица е вклучено во процесот за креирање политики како мултидисциплинарно прашање. Иако не постои универзален пристап за справување со предизвикот со вработувањето на младите лица, сепак има неколку клучни области на политиките што треба да се земат предвид и да се приспособат кон националните и кон локалните околности. Овие области беа идентификувани на Меѓународната конференција на трудот (МКТ) во јуни 2012 година и беа вклучени во нејзината резолуција „Криза во вработувањето на младите: повик на акција“, што беше донесена од страна на претставниците на владите, организациите на работодавачите и синдикатите од 185 земји-членки на МОТ. Повикот на акција ја нагласува итноста потреба од непосредни и насочени интервенции за справување со досега невидената криза со вработувањето на младите лица. Тој дава глобална рамка што може да се приспособи кон националните околности во ПЈР Македонија при спроведувањето политики и стратегии за промовирање пристојна работа за младите лица што се засноваат врз повеќестран и балансиран пристап. Рамката опфаќа пет основни 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 понудата на вештини;
3. Политики на пазарот на трудот насочени кон вработување на младите во неповолна положба;
4. Обуки за претприемништво и самовработување за да им се помогне на потенцијалните млади претприемачи; и
5. Трудови права што се засноваат врз меѓународните стандарди на трудот за осигурување дека младите лица добиваат еднаков третман и права на работното место.

Овие основни области на политиките се разгледуваат накратко подолу со оглед на прашањата што се идентификувани во овој извештај. Истовремено, Акцискиот план за вработување млади лица 2016–2020 г. обезбедува сеопфатна рамка на политиките за разгледување на значајните предизвици со кои се соочуваат младите

жени и мажи на националниот пазар на трудот. Поконкретно, следниов дел ги разгледува основните области во кои се потребни акции и внимателно следење во претстојниот период:

1. Дизајнирање макроекономска политика за унапредување на растот на вработувањето. Ефективните мерки за унапредување на вработувањето на младите лица вклучуваат интервенции на двете страни на пазарот на трудот – страната на понудата и страната на побарувачката. Од страната на побарувачката, Владата треба да спроведе мерки што дополнително ќе го унапредат растот на приватниот сектор и, оттаму, ќе го стимулираат отворањето нови работни места. Овој чекор бара соодветна мешавина од мерки од макроекономската политика што ја поддржуваат агрегатната побарувачка, зголемен фокус на инвестициите, поттикнување на конкурентноста во рамките на стопанството и стимулативно окружување за раст што е предводен од претпријатијата. Сите овие мерки веројатно ќе ги зголемат растот, извозот и отворањето работни места. Како што покажува анкетата, недостигот на работни места е основната причина за невработеноста на младите лица.

Постојат две дополнителни области од интерес во рамките на ова макроекономско окружување. Првата е поврзана со таканаречената замка на средно ниво на приходи – ситуација во која земјите со средно ниво на приходи се заробени во рамнотежа на ниско ниво, без можност за напредување кон повисоко ниво на приходи и животен стандард. Со други зборови, земјите се „сиромашни“ во смисла на способноста за иновирање и конкурентноста во секторот на високата технологија, но се „богати“ во смисла на способноста за конкурирање во нискотрошковните индустрии и за привлекување на оние инвеститори што бараат вложувања со ниски трошоци. Всушност, НСВ 2015–2020 г. го препознава ова прашање и, во рамките на својот делокруг, препорачува мерки за надминување на таквата ситуација. Ова прашање е поврзано со севкупната структура на економијата во која преовладуваат ниската продуктивност и нискоквалификуваните работни места и занимања. На пример, најголемиот број од постојните работни места се во елементарните занимања (21 процент од вкупната вработеност во 2014 година), иако се зголемува уделот на стручњаци во вработените. Од другата страна, пак, младите луѓе имаат повисоки аспирации за својата идна работа и мнозинството од нив бараат работа како стручњаци (26,1 процент од вкупниот број невработени млади лица). Ваквата неусогласеност меѓу реалноста и аспирациите дополнително е влошена од растот на нивото на завршено образование на младите лица во последните години. Со други зборови, друштвата не се способни да го апсорбираат најголемиот број млади лица со завршено високо образование. Оттаму, и макроекономските и микроекономските политики треба да се фокусираат на избегнувањето на замката на средните приходи и менувањето на структурата на стопанството за да се обезбеди окружување на високопродуктивни друштва и висококвалификувани работни места.

2. Осигурување пристап до образованието за сите и спречување на предвременото напуштање на образованието. Образовниот систем е историски силен, но јасно е дека тековно не сите го искористуваат во најголемата можна мера. Неодамнешното проширување на опфатот и субвенциите за високото образование ја подобри образовната структура на младото население. Сепак, голем дел (19,2 проценти) од младите луѓе сè уште го напуштаат училиштето со завршено само основно или пониско образование. Стапката на предвременно напуштање на образованието сè уште е повисока од просекот во ЕУ-28, особено за жените. АПУР покажа, исто така, определен степен на регресија во однос на завршеното образование меѓу родителите и децата. За подобрување на еднаквоста во образованието, потребно е насочување повеќе инвестиции кон подобрувањето на пристапот и квалитетот во текот на првите години од образованието, наместо на терцијарното ниво, бидејќи младите лица што се во неповолна положба веројатно ќе се откажат порано и, според тоа, нема да ги искористат придобивките од пристапот кон високото образование.

Иако образованието не е лек за сè и постојат докази дека некои од најдобро образованите млади луѓе мора да прифаќаат работни места за кои поседуваат повисоки квалификации од потребните, поседувањето повисоко ниво на завршено образование навистина ги подобрува изгледите за вработување на младите лица. Повисоко образованите лица, исто така, со помала веројатност се невработени и неактивни. Овој ефект на образованието врз статусот на пазарот на трудот е уште поизразен кај младите жени. Одржувањето на мотивацијата на младите луѓе да останат во училиште и подобрувањето на квалитетот на образованието ќе создадат поголема еднаквост на можностите меѓу младото население и ќе го зголемат продуктивниот потенцијал на земјата. Треба да се отворат можности за сите млади лица со завршено основно или пониско образование да се вратат во училиште или да бидат вклучени во програми за обука што водат кон формални квалификации.

3. Справување со долгорочната невработеност кај младите лица. Најголемиот број од невработените млади лица во земјата бараат работа подолго од една година, т.е. 78,8 проценти од нив се долгорочно невработени. Долготрајните периоди на невработеност водат кон депрецијација на знаењето и вештините, нарушена самодоверба и пониска веројатност за последователно вработување. Решавањето на проблемот со долгорочната невработеност не е лесна задача, но некои од соседните европски земји успеаја да постигнат позитивни резултати преку нудење сеопфатен пакет програми на пазарот на трудот и услуги за вработување, вклучително во рамките на гарантни шеми за младите луѓе.²⁵ Тие може да се движат во опсегот од советување за вработување, мотивациска обука, обука за развој на вештини и подготвителна обука за работа, до субвенционирано вработување во ограничен временски период. Покрај тоа, младите луѓе не би требало едноставно да се вклучуваат во некоја активна програма, туку треба да се третираат преку пакет услуги за вработување и активни програми. На пример, пред вработувањето на младите луѓе на субвенционирани работни места, тие треба да добијат определена обука за подобрување на нивната подготвеност за работа, итн. Целосното спроведување на системот за профилирање може дополнително да го подобри квалитетот на интервенциите што се насочени кон младите луѓе и, оттаму, може да го намали просечното времетраење на нивните периоди на невработеност. Акцискиот план за вработување млади лица утврдува цел за користењето на системот за профилирање во сите центри за вработување за идентификување и распределување на младите клиенти за приоритетни интервенции. Интервенциите би можеле да почнат и порано, така што обезбедувањето на подготвителната обука за вработување ќе стане задолжителен дел од наставната програма на секоја институција за средно и високо образование.

4. Подобрување на условите за работа преку обезбедување еднаков третман и права за младите работници. Резултатите од анкетата покажуваат дека младите луѓе и натаму страдаат несразмерно од недостигот на пристапна работа и од работни места со низок квалитет. Голем број од нив се заробени во нередовно вработување, а помалку од половината од нив (48 проценти) работат неформално. Трудовото право и колективните договори, вклучително и преку механизми за санкционирање, може да ги заштитат младите работници и да го олеснат нивниот премин кон стабилно и пристапно вработување. Без оглед на зајакнувањето на инспекциите на трудот, голем дел од младите лица сè уште се ангажирани неформално. Оттаму, заедно со механизмот за санкционирање, определен систем од стимулации за инвестирање во подобрувањето на условите за работа на младите луѓе може да го олесни преминот од привремено кон стабилно вработување и од неформалната кон формалната економија. Анкетата открива уште еден впечатлив податок, имено, дека најголемиот број млади луѓе се задоволни од своите работни места, иако работните места се начелно со низок квалитет. Ова повлекува дека младите луѓе ја прифаќаат реалноста на високата стапка на невработеност во земјата и се задоволни со каква било работа што може да ја

²⁵ Видете MOT (2015), Дел 5.3.2 за повеќе информации за гарантните шеми за младите луѓе.

добијат. Таквото окружување ги задушува аспирациите на младите луѓе, што резултира со негативни последици за нивните идни кариери и животи и, воопшто, за напредокот на човештвото.

5. Поддршка на работодавачите за активно учество во отворањето пристајни работни места за младите луѓе. Работодавачите начелно се охрабруваат да вработуваат млади луѓе преку обезбедување субвенции за вработувањето како елемент на АППТ. Меѓутоа, неодамнешните оценувања покажаа дека програмата за субвенционирање на вработувањето не е ефективна во подобрувањето на изгледите на учесниците за наоѓање и за задржување работа. Подобри стимулации за работодавачите за вработување млади луѓе би можеле да се обезбедат преку подобрување на вештините и подготвеноста за работа на невработените млади лица. Ова би можело да се постигне преку образовниот систем, или во рамките на активностите на АВРМ (видете дел 6.1). Воведувањето определена форма на поддршка за работодавачите (на пример, софинансирање) би можело да ги унапреди инвестициите во натамошната обука на нивните работници. Меѓутоа, работодавачите треба, исто така, да се „едуцираат“ дека подобро обучените работници се предност и дека придобивките од подобро образованите и обучените работници во голема мера се усвојуваат од друштвото преку подобрената продуктивност (што не мора да биде целосно надоместена со повисоки плати).

6. Зајакнување на услугите за вработување како суштински аспект намагањето на младите во неповолна положба. АПУР покажува дека младите луѓе ограничено ја користат АВРМ при барањето работа и, пред сè, се потпираат врз неформални канали за барање работа. На пример, 56,8 проценти од невработените млади лица изјавиле дека барале работа преку АВРМ (78,7 проценти преку пријатели и роднини), додека, пак, само 4,2 проценти од вработените млади лица изјавиле дека нашле работа преку АВРМ. Последно наведениот резултат е доказ за ниската ефективност на АВРМ во наоѓањето работа за невработените млади лица. Зајакнувањето на обезбедувањето услуги за вработување, вклучително преку пристап до соодветни финансиски средства, би можело да ја подобри видливоста на центрите за вработување на АВРМ и да ги направи поатрактивни како алатка за вработување на младите баратели на работа. Во оваа смисла, Акцискиот план за вработување млади лица 2016–2020 г. предвидува неколку активности:

- (а) Забрзување на процесот за модернизација на АВРМ – вклучувајќи надградба на физичката инфраструктура, ИКТ-системот и спроведување план за ангажирање и развој на човечки ресурси – како клучен процес за проширување на обемот и за подобрување на квалитетот на услугите;
- (б) Приспособување на механизмот за спроведување и буџетската рамка на АППТ, што вклучува интегрирање на пристапите за профилирање; развој на наменски услуги за младите невработени лица и воведување на програмата Старт за млади; и општо зголемување на достапните буџетски средства за спроведување на активните програми на пазарот на трудот;
- (в) Воведување повеќе и подобри услуги за работодавачите и зајакнување на услугите за посредување при вработување.

Програмата Старт за млади што се планира да се воведи вклучува обука за подготовка за вработување, субвенционирана обука на работното место и практиканство за лицата што првпат влегуваат на пазарот на трудот. Акцискиот план предвидува дека таа ќе стане дел од редовното портфолио на АППТ што им се достапни на невработените млади лица.

7. Осигурување дека се распределуваат соодветни ресурси за спроведување на АППТ за младите лица. Акцискиот план повикува на зголемување на ресурсите

што треба да се посветат на услугите за вработување, како на финансиските, така и на човечките ресурси (персонал). Дополнително, планот утврдува како цел дека најмалку 40 проценти од годишниот буџет за АППТ се вложуваат во интервенции за олеснување на преминот на младите лица кон пристојна работа. Зголемените ресурси ќе се искористат за финансирање на програмата Старт за млади, како и за зголемување на обемот на тековните програми за вработување што им се нудат на младите лица. Наодите од оценувањето на влијанието во врска со ефективноста на различните АППТ може да се искористат за утврдување на најсоодветната употреба на ресурсите што ќе даде најдобри резултати во иднина.

8. Охрабрување и поддршка на повеќе млади претприемачи. АПУР покажува дека самовработените млади лица првенствено се неплатени семејни работници (13,8 проценти од вкупниот број вработени млади лица). Дополнителни 3 проценти се работници за сопствена сметка и 2,1 процент се работодавачи. Меѓутоа, стапката на самовработување е особено висока кај пониско образованите работници, што сугерира на тоа дека самовработувањето е втората најдобра опција со која младите работници се помируваат по неуспешното барање вработување за плата. Во периодот меѓу 2012 и 2014 година, уделот на самовработените млади лица што изјавиле дека пристапот до финансии бил основната пречка за започнување/водење бизнис значително се намалил, и во 2014 година самовработените лица, пред сè, се жалеле на конкуренцијата и на прописите наместо на недостигот на пристап до финансии. Самовработувањето дури неодамна почна да им привлекува поголемо внимание на креаторите на политиките како важна патека кон намалувањето на стапката на невработеност на младите лица. Младите луѓе, оттаму, стануваат целна група во програмата за самовработување на АВРМ. Владата организираше промотивни кампањи што се засноваат врз успешни приказни на млади претприемачи, во наставната програма за средно образование се воведени предмети за претприемништво, итн. Како што наведува Акцискиот план, до 2014 година приближно 95.000 ученици од средното образование добиле пристап до настава за претприемништво, а, во периодот од 2011 до 2014 година, речиси 2.500 млади добиле пристап до кредитни линии и грантови за самовработување што им биле ставени на располагање од страна на АВРМ. Сепак, потребни се дополнителни напори за натамошно промовирање на самовработувањето кај младите лица. За ова е потребно да се негува претприемачкиот дух уште од најмала возраст, да се спроведуваат различни стратегии за учење што поддржуваат критичко размислување и развој на идеи наместо учење напамет или учење за претприемништвото од учебник, итн. Ставовите на општеството кон претприемачите и неуспехот на претприемачите треба, исто така, да се променат. Работните места во јавниот сектор сè уште се сметаат за работни места од соништата од страна на младите образовани баратели на работа. Младите луѓе што се вклучени во програмата за самовработување на АВРМ треба да добијат пристап до силни услуги во врска со деловното работење, менторство од успешни деловни луѓе, итн.

9. Овозможување бипартитна и трипартитна соработка за вработувањето на младите лица за добивање подобри исходи во однос на вработувањето. Воспоставувањето окружување што го овозможува успешното спроведување на интервенциите за вработување и на пазарот на трудот за младите лица бара бипартитна и трипартитна соработка. Ова е потврдено од резултатите на оценувањата на програмите за вработување на младите лица. Владата, организациите на работодавачите и синдикатите во ПЈР Македонија имаат свои улоги што треба да ги одиграат преку исполнувањето на своите специфични овластувања и преку усогласени и здружени напори за унапредување на пристојната работа за младите луѓе во земјата. Покрај тоа, училиштата (пред сè, училиштата за средно стручно образование), универзитетите и локалната самоуправа треба да се охрабрат да спроведуваат иновативни стратегии за градење поблиски односи меѓу училиштата и локалните претпријатија. Владата може да распредели средства за пробно

спроведување на таквите стимулации и, врз основа на резултатите, може да се прошират ефективните модели за соработка што даваат резултати во смисла на вработување на учесниците.

10. Подобрување на механизмот за предвидување на вештините во земјата.

Засега, креирањето на политиките за образование и вработување е ограничено од недостигот на квалитетни информации за вештините за кои тековно постои побарувачка. Со оглед на тоа што на образовниот систем му е потребно време за да ја произведе соодветната работна сила, би требало да се воспостави силен механизам за предвидување на вештините. Недостигот на навремени и релевантни информации за побарувачката на пазарот на трудот исто така наведува некои млади луѓе да носат лоши одлуки во однос на своето образование или обука и во однос на областа на специјализација. Тековно постојат определени *ad hoc*, фрагментарни обиди за собирање податоци за вештините за кои постои тековна и идна побарувачка: определени активности се спроведуваат од страна на МТСП (како што е макромоделот за предвидување); АВРМ (истражување за анализа на потребите од вештини); Министерството за образование и наука (МОН) ги направи првичните чекори преку развивањето модел за предвидување вештини и воспоставувањето Опсерваторија на вештини; и од некои меѓународни организации (на пример, истражувањето STEP за мерење вештини на Светска банка).

Акцискиот план за вработување млади лица (како и НСВ 2015–2020 г.) предвидува неколку исходи во оваа област: (i) дека ќе биде развиен систем за предвидување на вештините што обезбедува информации за креирање на политиките и за изборот на образованието и работата од страна на поединци; (ii) дека образовните исходи на младите граѓани на Македонија се подобруваат со текот на времето и соодветствуваат на потребите на пазарот на трудот; и (iii) дека сите млади луѓе имаат пристап до квалитетна настава и услуги за кариерно насочување. Моделот за предвидување вештини ќе се заснова врз демографски проекции, анкети на работодавачите и слободните работни места, податоци за образованието, проекции за вработувањето и секторски истражувања и заеднички ќе се полни со податоци и ќе се користи од страна на МТСП и МОН. Воспоставувањето на системот за предвидување треба да доведе до постигнувањето два исходи: (i) до 2020 година, најмалку 85 проценти од младите работници (на возраст од 15 до 29 години) се вработени на работни места што соодветствуваат на нивните квалификации; и (ii) неусогласеноста меѓу занимањата и вештините на македонскиот пазар на трудот не е повисока од 15 проценти.

Референци

- Elder, S.; Novkovska, B.; Krsteva, V. 2013. *Labour market transitions of young women and men in the former Yugoslav Republic of Macedonia*, Work4Youth Publication Series No. 1 (Geneva, ILO).
- Elder, S.; Barcucci, V.; Gurbuzer, Y.; Perardel, Y.; Principi, M. 2015. *Labour market transitions of young women and men in Eastern Europe and Central Asia*, Work4Youth Publication Series No. 28 (Geneva, ILO).
- Elder, S.; Kring, S. 2016. *Young and female – a double strike? Gender analysis of school-to-work transition surveys in 32 developing countries*, Work4Youth Publication Series No. 32 (Geneva, ILO).
- International Labour Organization (ILO). 2015. *Global Employment Trends for Youth 2015: Scaling up investment in decent jobs for youth* (Geneva).
- Mojsoska-Blazevski, N.; Ristovska M. 2012. „Is government effective in promoting human capital? The case of Macedonia“, in M. Arandarenko and W. Bartlett (eds): *Labour market and skills in the Western Balkans*, pp. 129–155.
- Mojsoska-Blazevski, N.; Petreski, M. 2015. *Impact evaluation of active labour market programs in FYR Macedonia: Key findings* (Budapest, ILO).
- Quintini, G. 2011. „Over-qualified or under-skilled: A review of existing literature“, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 121 (Paris).
- Sparreboom, T.; Staneva, A. 2014. *Is education the solution to decent work for youth in developing economies? Identifying qualifications mismatch from 28 school-to-work transition surveys*, Work4Youth Publication Series No. 23 (Geneva, ILO).



Овој извештај ги презентира суштинските прашања од Анкетата за преминувањето од училиште кон работа (АПУР) од 2014 година, што беше спроведена заедно со Државниот завод за статистика на Македонија во рамките на проектот „Работа за млади“ на МОТ. Резултатите се споредуваат со оние од првиот круг на анкетата (2012 г.) и анализата се ажурира и се проширува за да се дополни сликата за состојбата на младите лица на пазарот на трудот што беше претставена во извештајот од првата анкета.

АПУР претставува единствен инструмент за анкетно истражување што генерира релевантни информации од пазарот на трудот за младите лица на возраст од 15 до 29 години. Анкетата опфаќа лонгитудинални информации за премините во рамките на пазарот на трудот, на тој начин обезбедувајќи докази за сè поколебливите и индиректните патеки кон пристојното и продуктивното вработување со кои се соочуваат денешните млади мажи и жени. АПУР и последователните извештаи се достапни преку проектот „Работа за млади“ (Work4Youth (W4Y)) на МОТ. Овој проект претставува петгодишно партнерство меѓу МОТ и фондацијата MasterCard што има цел да промовира можности за пристојна работа за младите мажи и жени преку знаење и дејствување.

Серијата публикации „Работа за млади“ е наменета за дисеминација на податоците и анализите од АПУР што се спроведуваат од страна на МОТ во 34 земји што опфаќаат пет светски региони. Серијата ги опфаќа националните извештаи, со основните наоди на анкетите и детални податоци за тековните интервенции од националните политики во областа на вработувањето на младите лица, регионални синтетички извештаи што ги нагласуваат регионалните обрасци во однос на премините на младите лица на пазарот на трудот и тематски истражувања на збирките податоци.

Work4Youth



За повеќе информации, посетете ја нашата веб-локација: www.ilo.org/w4y
Youth Employment Programme
4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Швајцарија
w4y@ilo.org

ISSN 2309-6780