

Институт  
за  
европска  
политика.  
Скопје



МЛАДИНСКИ  
ОБРАЗОВЕН  
ФОРУМ  
YOUTH  
EDUCATIONAL  
FORUM



Од младите за младите:  
перспективи за општествени предизвици

Издавач:  
Институт за европска политика

Автори:  
Деа Здравковска; Соња Митиќ; Петар Барлаковски; Ѓорѓи Димески;  
Самет Шабани

Превод:  
Блерица Старова Златку; Анастасија Анакијева; Златко Симоновски;  
Вилдана Адеми; Наташа Јосиф Колеќевска Георгиевска

Уредници:  
Д-р Ардита Абази Имери, Александра Ивановска

Дизајн и печатење:  
Релатив

---

CIP - Каталогизација во публикација  
Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

331.522-053.6(497.7)

Од младите за младите : перспективи за општествени предизвици. - Скопје :  
Институт за европска политика, 2017. - 99 стр. : граф. прикази ; 30 см

Фусноти кон текстот. - Библиографија кон главите

ISBN 978-608-4702-31-3

а) Пазар на труд - Млади - Македонија  
COBISS.MK-ID 103859466

Овој документ беше изработен со финансиската поддршка од ЦИПЕ.  
Гледиштата презентирани во овој документ не ги претставуваат на ниеден  
начин официјалните ставови на ЦИПЕ.



# СОДРЖИНА:

- 04** | Студентската пракса како алатка за стекнување работни вештини за пласирање на пазарот на трудот
- 42** | Младинска невработеност – можности и предизвици
- 76** | Влијанието на етичката клима во јавните институции врз одливот на млади мозоци од Македонија

# Студентската пракса како алатка за стекнување работни вештини за пласирање на пазарот на трудот

Автори: Деа Здравковска, Петар Барлаковски, Соња Митиќ  
Ментор: Др. Малинка Ристевска Јорданова

## СОДРЖИНА:

- 06** | Листа на кратенки
- 07** | Вовед во студентска пракса
- 09** | Методологија
  - Барања за пристап до информации од јавен карактер
  - Анализа на правни акти
  - Интервјуа
  - Писмени прашалници
- 12** | Правен режим на практичната настава во Република Македонија
- 14** | Студентската пракса низ светот
- 14** | Студентската пракса во Република Македонија
- 16** | Информираност на студентите за студентската пракса
- 16** | Систем на евиденција
- 18** | Очекувања од страна на студентите при реализирање на студентската пракса
- 19** | Место на реализирање на студентската пракса
- 21** | Корисност на студентската пракса
- 21** | Финансиска компензација
- 24** | Улогата на факултетите
- 30** | Улогата на компаниите и фирмите
- 36** | Заклучоци и препораки
- 39** | Користена литература

## Листа на кратенки



МОН - Министерство за образование и наука

УКИМ - Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ - Скопје

ФИНКИ - Факултет за информатички науки и компјутерско инженерство

РМ - Република Македонија

## Вовед во студентската пракса

Студентската пракса претставува еден од круцијалните моменти во процесот на студирање. Како таква, таа треба да го олеснува преминот на студентот од пасивен конзумер на информации во активен, свесен и одговорен студент, кој работејќи на практични проблеми, придонесува кон својот индивидуален развој како и кон развојот на организациите/институциите во кои ја извршува праксата.

Студентската пракса има едукативна и филозофска основа.<sup>1</sup> Таа е дел од факултетскиот курикулум која му овозможува на студентот да ги примени и да ги усоврши теоретските знаења стекнати на факултетот. Со остварување на студентската пракса, студентот го збогатува својот спектар на знаење со конкретни практични вештини од областа која ја студира. Успешноста во развивањето на практичните вештини кај студентите директно влијае на квалитетот на услугите кои се пласираат и се нудат во националните и локалните економии.

Истражувањата од доменот на студентската пракса индицираат дека таа нуди бенефиции за студентот-практикант кои не се ограничени единствено на неговиот професионален развој.<sup>2</sup>

Имено, преку извршување на студентската пракса, студентот практикант има можност да оствари академски и личен развој, да научи да дејствува самостојно и автономно, па дури и да го подобри односот со својата заедница согледувајќи го заемниот бенефит од соработка и размена на идеи и знаење. Но, овие придобивки се во голема мера условени од посветеноста и залагањата на самиот студент, институцијата каде што праксата е извршена, како и факултетот како неопходна врска меѓу нив. Студентската пракса во Република Македонија претставува сè уште неистражена тема. Според Правилникот за начинот и условите за организирање практична настава, донесен од Министерството за образование и наука (МОН), практичната настава е задолжителна за сите студенти по завршување на првата година од нивните студии.<sup>3</sup> И покрај тоа што овој правилник е донесен во септември 2010 година, ниту една надлежна институција или пак засегната страна, не вложила значителен напор во добивање емпириски сознанија за спроведувањето и ефектите од задолжителната студентска пракса за студентите на државните и приватните универзитети во РМ.

<sup>1</sup>Student Internships; Merrit, R.D.; EBSCO, Research State; 2008.

(достапен на: <https://www.ebscohost.com/uploads/imported/thisTopic-dbTopic-1072.pdf>).

<sup>2</sup>Western Kentucky University, Daniel.jacke - Evaluating the Effectiveness of an Internship Program; 12-2011.

(достапно на: <http://digitalcommons.wku.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2121&context=theses>).

<sup>3</sup>Член 7, Правилник за начинот и условите за организирање практична настава за студентите (Службен весник на Република Македонија, бр. 35/08, 103/08, 26/09, 99/09 и 155/09).

Незадоволни од квалитетот и од начинот на спроведување на студентската пракса, студентите повикуваат на промени.<sup>4</sup> Имено, досега е направено само едно истражување, односно е спроведен анкетен прашалник за студентското практиканство како линк помеѓу образованието и бизнисот.<sup>5</sup> Во овој анкетен прашалник со цел да се испита дали практиканството е достапно за студентите и колку навистина се реализира, испитани се 100 испитаници од различни факултети на УКИМ со цел да се испита дали практиканството е достапно за студентите и колку навистина се реализира. Ова е индикатор дека, сепак, потребни се дополнителни анализи и истражувања кои ќе помогнат во подобрување на процесот.

Според прашалниците кои беа направени за ова истражување, студентите се незадоволни од системите кои го поистоветуваат формалниот потпис со реализација на праксата и нејзините придобивки. Ги фрустрира фактот што за време на праксата добиваат задачи кои се под нивото на нивното знаење. Бараат вреднување на нивниот труд и поголема посветеност од страна на факултетите и институциите каде што се извршува праксата. Студентите денес бараат реални придобивки, а не потпис за остварена пракса, бидејќи често се злоупотребува потписот, односно има случаи кога на студентот ќе му се даде потпис без притоа да има реализирано студентска пракса.

Целта на ова истражување е да ги истражи и да ги дознае причините зад проблемите поврзани со квалитетот и со спроведувањето на задолжителната студентска пракса. Овие информации и сознанија се неопходни за унапредување на практиките во студентската пракса, како и зголемување на нејзината корист за студентите кои ја извршуваат како и институциите каде таа е извршена.

Пред сè, ова истражување го анализираше квалитетот на студентската пракса, односно дали студентите преку извршената пракса се здобиле со практични вештини од областа во која студираат. Понатаму, беше истражено и како различни карактеристики на пракса, како местото на нејзиното извршување и времетраењето влијаат врз исходот, односно ефективноста на праксата. Исто така, се анализираа и правните акти, односно начинот на којшто студентската пракса е уредена во актите на национално, универзитетско и на факултетско ниво.

---

<sup>4</sup> „На студентите им треба повеќе практика, учат премногу теорија“

(достапно на: <http://www.fakulteti.mk/news/16-12-17/na-studentite-im-treba-povekje-praksa-uchat-premnogu-teorija.aspx>).

<sup>5</sup> Симпозиум за унапредување на студентското практиканство како линк помеѓу образованието и бизнисот; Институт за социолошки и политичко правни истражувања; Борота Поповска, Мирјана; 25.10.2016 година – Скопје;

(достапно: <http://ispji.ukim.edu.mk/files/transkript.pdf>).



## Методологија

За анализирање на начинот и степенот на спроведување на студентската пракса во Македонија, како и искуствата на студентите и фирмите во овој процес беа избрани Факултетот за информатички науки и компјутерско инженерство (ФИНКИ), Економскиот факултет и Правниот факултет „Јустинијан Први“ при Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ - Скопје. Овој Универзитет беше избран од причина што тој е најстариот, најбројниот,<sup>6</sup> и според МОН, најдобро рангираниот универзитет во Република Македонија.<sup>7</sup> Овие факултети беа избрани поради тоа што нудат можност за компаративна анализа меѓу состојбата на практичната настава кај студентите од општествените и техничките науки.

Во согласност со принципите на методологијата на научно-истражувачката работа, во ова истражување беа применети следниве методи:

→ Барања за слободен пристап до информации од јавен карактер

Овие барања беа испратени до ФИНКИ, Економскиот факултет и Правниот факултет „Јустинијан Први“. Прашањата се однесуваа на тоа дали факултетот има склучено договор или меморандум за соработка со приватни, односно државни институции со цел остварување на студентската пракса, како и начинот на кој се избираат овие правни лица. Поставени беа и прашања во однос на евиденцијата на студентската пракса и на кој начин се води таа евиденција, како и начинот на којшто таа се признава од страна на факултетите.

→ Анализа на правни акти

Се анализираше Законот за високо образование<sup>8</sup> и Правилникот за начинот и условите за организирање практична настава за студентите од МОН, како и интерните правни акти кои ја регулираат практичната настава на самите факултети.

→ Интервјуа

Со цел да се добијат информации и искуства од сите засегнати страни,

<sup>6</sup> Државен завод за статистика на Република Македонија бр. 2.1.16.27, датум: 4.7.2016 година  
(достапен на: <http://www.stat.gov.mk/pdf/2016/2.1.16.27.pdf>).

<sup>7</sup> Macedonian HEIs Ranking 2015/2016, commissioned by the Ministry of Education and Science of the Republic of Macedonia in 2015 and released on March 1, 2017

(достапно на: [http://www.shanghairanking.com/Macedonian\\_HEIs\\_Ranking/Macedonian-HEIs-Ranking-2015-2016.html](http://www.shanghairanking.com/Macedonian_HEIs_Ranking/Macedonian-HEIs-Ranking-2015-2016.html)).

<sup>8</sup> Закон за високо образование (Службен весник на Република Македонија бр. 35/08, 26/09, 83/09, 99/09, 115/10, 17/11, 51/11, 123/12, 15/13, 24/13, 41/14, 116/14, 130/14, 10/15, 20/15, 98/15, 145/15, 154/15, 30/16, 120/16 и 127/16).

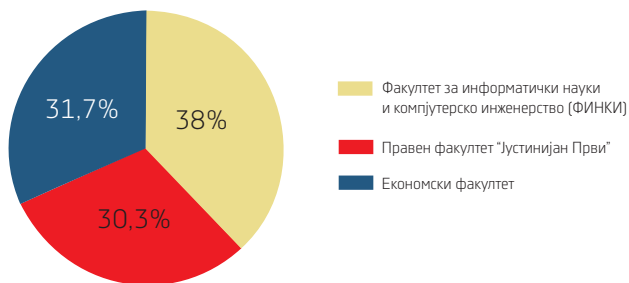
направени се интервјуа со девет фирми и компании,<sup>9</sup> кои помогнаа во донесување конкретни заклучоци за студентската пракса. Преку интервјуата, се истражуваше/беше истражен ставот на работодавците во однос на практикантите, начинот на кој тие ги бираат, предизвиците со кои се соочуваат, а секако, и што тие би промениле во моменталната состојба, односно нивните препораки.

### ->Писмени прашалници

Прашалници во писмена форма беа доставени до студентите од ФИНКИ, Економскиот факултет и Правниот факултет „Јустинијан Први“ со цел создавање на перцепцијата на студентите кон практичната настава. Студентите кои беа опфатени во ова истражување се од последната година на нивните додипломски студии. Ова е така од причина што токму овие студенти можат најобјективно да ја оценат ефективноста и корисноста на студентската практика, имајќи ја предвид нејзината задолжителност. Примерокот беше направен во согласност со податоците за бројот на студенти од последните години на нивните студии објавени од Државниот завод за статистика.<sup>10</sup>

Примерокот се состоеше од 142 испитаници, односно 54 студенти од ФИНКИ, 43 студенти од Правниот факултет „Јустинијан Први“ и 45 студенти од Економскиот факултет.

На кој од дадените факултети студирате?



<sup>9</sup>Тутунска банка; Адвокатско друштво Трпеноски; Нотар Зорица Пулејкова; Инсајд девелопмент; SIGMA-SB; МК HOST ДООЕЛ СКОПЈЕ; IVOTE ДОО; ГРУП ПОИНТ ДООЕЛ; Lynx Studio ДООЕЛ увоз-извоз, Скопје.

<sup>10</sup>Државен завод за статистика на Република Македонија бр. 2.1.16.27, датум: 4.7.2016 година (достапен на: <http://www.stat.gov.mk/pdf/2016/2.1.16.27.pdf>).

Овој писмен прашалник се состоеше од два дела. Едниот дел беше наменет за студентите кои немаат реализирано практична настава, со цел да се осознаат нивните очекувања, односно дали тие очекуваат да се здобијат со нови знаења, да ги искористат теоретските знаења стекнати на факултетот, да се здобијат со конкретни практични вештини, како и да се стекнат со вештини важни за нивната понатамошна кариера. Овие тврдења беа оценувани на скала од 1 до 5.<sup>11</sup>

Вториот дел од прашалникот беше наменет за студентите кои имаат реализирано студентска пракса и тој се состоеше од прашања кои ги утврдуваат карактеристиките на самата пракса, како место на извршување, времетраење, добивање финансиска компензација, присуство на ментор од страна на високообразовна институција и институцијата каде што е остварена праксата. Дополнително, прашалникот се состоеше од тврдења кои се однесуваа на ефективноста на студентската пракса и нејзиното влијание врз понатамошниот професионален развој на студентите. Овие тврдења беа оценувани на скала од 1 до 5.<sup>12</sup>

При анализата на добиените податоци, се испитуваше можната корелација помеѓу некои карактеристики на студентската пракса и нејзината корисност за студентот кој ја остварува.

---

<sup>11</sup>Каде што 1 соодветствува со мислењето „воопшто не се согласувам“ и 5 што соодветствува со мислењето „потполно се согласувам“.

<sup>12</sup>Каде што 1 соодветствува со мислењето „воопшто не се согласувам“ и 5 што соодветствува со мислењето „потполно се согласувам“.

## Правниот режим на практичната настава во Република Македонија

Иако студентската пракса е високо ценета, прашањето за нејзината задолжителност останува тема на дебата.<sup>13</sup> Дури и во земјите каде таа има задолжителен карактер, студентската пракса се разликува во начинот на којшто таа е правно регулирана. Ако ги разгледаме примерите од регионот, високата работна школа Либертас во Хрватска има донесено свој Правилник за реализирање на студентската пракса.<sup>14</sup> Таму е наведено дека студентската практика мора да биде реализирана исклучиво во областа која студентот ја студира. Потоа, за неа се добиваат ЕКТС кредити, зависно од која програма и акредитација се води студентот. Она што би сакале да се напомене е дека продеканот за настава е задолжен да направи програма за работа за студентот кој ќе иницира желба да реализира студентска пракса, да се погрижи за местото, односно институцијата во која студентот ќе ја реализира студентската пракса, како и потребната документација за овозможување на процесот.

Регулирањето на студентската пракса во Србија<sup>15</sup> е многу слично како со Хрватска, единствената разлика е што во Србија продеканот за настава не е задолжен за спроведување на процесот за реализирање на студентската пракса, туку за тоа имаат подготвени формулари кои се достапни во службите на факултетите. Освен тоа, имаат посебен формулар со кој работата на студентот-практикант се оценува со оценки од 5 до 10. Оценувањето е според критериуми кои се однесуваат на тоа дали студентот успешно работи во тим, дали квалитетно и навремено ги извршува своите работни задачи и сл.

Овие регулативи опфаќаат одговорно лице од високообразовната институција за реализирање на студентската пракса, времетраење на студентската пракса кое е соодветно на потребите на факултетот и ги насочуваат студентите кон државните и приватните институции во кои можат да реализираат студентска пракса. Како такви, тие нудат солидна основа за успешно остварување на практичната настава. Дополнително, водат евиденција за студентите кои реализирале студентска пракса како и ангажираноста на самите студенти за време на извршување на праксата.

<sup>13</sup> "Should Internships Be a Mandatory Part of the College Curriculum? The Answer is Yes" (достапно на: <http://bostinno.streetwise.co/2011/09/15/should-internships-be-a-mandatory-part-of-the-college-curriculum-the-answer-is-yes/>).

<sup>14</sup> "Pravilnik o strucnoj praksi; Temeljem čl. 21. st. 1. Statuta Visoke poslovne škole Libertas u svezi s čl. 82. Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju Upravno vijeće Visoke poslovne škole Libertas; 7/09/2010 (достапен на: <http://www.libertas.hr/wp-content/uploads/2016/03/Pravilnik-o-strucnoj-praksi.pdf?15dc5a>).

<sup>15</sup> Подсетник за студентску стручну праксу у високом образовању; Николић, Ратко; Радосављевић, Дамјан; Ковачевић, Илија; Пап, Ендре; Јеремић, Бранислав; Булатовић, Иван; Ђокић, Јелица; Плећаш, Дарко; Павловић, Душица; Спасић, Славница; Национални савет за високо образовање - НСВО; Београд, Република Србија; 2015 година (достапен на: <https://scoi.gov.rs/vpw06V>).

Практичната настава во Република Македонија е регулирана со **Правилникот за начинот и условите за организирање практична настава за студентите**.<sup>16</sup>

Овој правен акт е донесен од страна на МОН и тој е задолжителен за сите универзитети, односно факултети во Република Македонија. Иако овој документ има сличности со горенаведените документи, во него се изоставени одредени регулативи кои можат да придонесат кон целокупниот квалитет и начинот на спроведување на практичната настава. Имено, во овој правилник се вели дека практичната настава не може да трае помалку од еден, ниту, пак, повеќе од осум часа во денот. Понатаму, се вели дека во текот на реализацијата на практичната настава, студентот треба да е под надзор на ментор од високообразовната установа, кој одговара за успешно реализирање на практичната настава.

Материјата во врска со студентската пракса е само начелно уредена, и е препуштено на самите универзитети, односно факултети да ги допрецизираат правилата во врска со извршувањето на практичната настава од страна на студентите.

Првиот потенцијален проблем е што овој Правилник е премногу општ во своите регулативи. Само по себе, ова нужно не претставува проблем, бидејќи остава доволно простор факултетите преку своите интерни акти да ја регулираат студентската пракса во согласност со потребите кои се специфични за нивната област. Но, како што ќе увидиме подолу во ова истражување, универзитетите, односно факултетите не ја користат оваа можност, што резултира со пракса која е недоволно и несоодветно регулирана.

Најголемиот проблем со овој правилник го лоцираме во неговата имплементација. Како што ќе увидиме, постои отсуство на волја за спроведување на одредбите на овој Правилник. Ова истражување ќе ги презентира сите начини на кои непочитувањето на овој правилник влијаат врз исходот на студентската пракса врз засегнатите страни.

---

<sup>16</sup>Правилник за начин и услови за организирање практична настава за студентите (Службен весник на Република Македонија, бр. 35/08, 103/08, 26/09, 99/09 и 155/09)  
(достапен на: <http://www.slvesnik.com.mk/issues/14BC77F54D8D334A93DB226B41331D29.pdf>).

## Студентската пракса низ светот

Различните сведоштва од страна на студенти кои имаат остварено студентска пракса, посочуваат дека праксата им овозможила уникатни придобивки кои не биле овозможени на факултетите. Студенти од областа на природните науки и инженерството на Универзитетот во Невада, Рено,<sup>17</sup> посочуваат дека еден од најголемите предизвици на студентската пракса е транзицијата во околина каде што никој не ги знае вистинските одговори однапред. Преку извршување на работните задачи за време на праксата, студентите научиле да работат во средина во која се застапени различни мислења и идеи, како и да го користат диверзитетот на идеи за да пронајдат оптимално решение на проблемот кој е зададен. Студентите-практиканти во компанијата Дезан Шира и соработници, компанија која нуди консултантски услуги и бизнис решенија за бизнис експанзија во Азија, дополнуваат дека универзитетот никогаш не може целосно да нè подготви за предизвиците на реалниот свет. Според нив, единствениот начин целосно да се разберат практичните импликации од теоретските знаења стекнати на факултетите е директен допир со работна средина и работење на реални проекти.<sup>18</sup> Во процесот на извршување на праксата, овие студенти стекнале контакти и познанства кои придонеле во развојот на нивната кариера.

## Студентска пракса во Република Македонија

И покрај бројните сведоштва за можните придобивки од извршувањето на студентската пракса, искуствата на студентите од РМ во однос на студентската пракса се слабо документирани. Во процесот на носење на измените на подзаконските акти во 2010 година, никогаш не беа истражени перцепциите и погледот на студентите во однос на ова прашање. Заобиколување на студентите како најзасегната страна, создава политики чии исходи не можат значително да ја подобрат положбата на студентите и механизмите кои целат за унапредување на нивното знаење. Токму од овие причини, сметавме дека истражувањето на досега непознатите перцепции и ставови на студентите во однос на ова прашање, ќе понуди корисни насоки за можно унапредување на состојбата на студентската пракса во Република Македонија.

Иако, според Правилникот за начин и услови на организирање на практичната настава за студентите, сите испитаници опфатени во нашиот примерок би требало барем еднаш во текот на студиите да имаат остварено студентска

<sup>17</sup>Student Internship Experiences; University of Nevada, Reno (достапно на: <https://www.unr.edu/mackay/career-services/student-career-information/get-inspired-get-involved/student-internship-experiences>).

<sup>18</sup>Intern Testimonials - Dezan Shira and Associates (достапно на: <http://www.dezshira.com/career/previous-interns-experience>).

пракса, анализата на нашите податоци укажува на поинаква реалност. Односно, нашите анализи посочуваат на фактот дека секој четврти студент од последните години на неговите студии нема остварено студентска пракса. Единствено мало отстапување е Економскиот факултет, каде што тоа се однесува на секој петти студент.

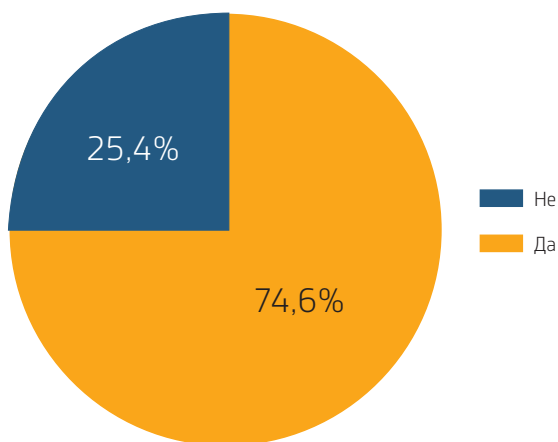
За да ги утврдиме конкретните причини поради кои голем број од студентите од последните години на нивните додипломски студии немаат остварено студентска пракса, ги поставивме следниве претпоставки:

1. Студентите не се информирани за задолжителната природа на студентската пракса.

2. Студентите се информирани за задолжителната природа на студентската пракса, но отсуството на соодветни системи за евиденција на студентската пракса од страна на факултетите им овозможува на студентите да го заобиколат овој процес без да сносат никакви последици.

3. Студентите се информирани за задолжителната природа на студентската практика, но се незадоволни од студентските практики кои моментално се нудат и начинот на кој тие се одвиваат и како последица на тоа, избираат воопшто да не извршуваат пракса.

Дали до сега имате остварено студентска пракса?

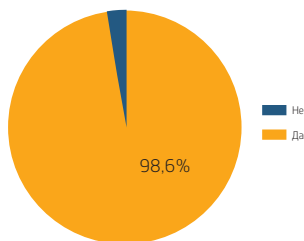


## Информираност на студентите за студентска пракса

Прво, како причина за високиот број студенти од последните години на нивните додипломски студии, кои немаат остварено студентска пракса, ја разгледаваме можноста тие да не се информирани за нејзиниот задолжителен карактер. Но, добиените одговори од страна на студентите ни укажаа дека тоа не е случајот, односно дека скоро сите испитаници знаат дека се обврзани за извршување задолжителна пракса.

Ова нè наведува на заклучокот дека мора да постојат други фактори како степенот на ангажираност на самите факултети и институциите каде праксата се извршува, кои можат да влијаат на тоа дали студентите одбираат да извршуваат студентска пракса.

Дали сте информирани за постоењето на задолжителна студентска пракса?



## Системи на евиденција

Следно, разгледаваме дали отсуството на соодветни системи за евиденција на студентската пракса од страна на факултетите им дозволува на студентите да го заобиколат нејзиниот задолжителен карактер. Од добиените одговори на барањата за слободен пристап до информации од јавен карактер испратени до Правниот факултет „Јустинијан Први“, Економскиот факултет и ФИНКИ можевме да увидиме дека единствено ФИНКИ има целосен систем на евиденција за студентите кои имаат остварено студентска пракса. Ваквиот систем ги вклучува студентите кои оствариле студентска пракса, институцијата каде што таа е остварена, како и работните задачи кои студентот ги добивал при извршувањето на праксата. Но, ваквите системи за евиденција се само делумно присутни кај Економскиот факултет и целосно отсутни кај Правниот факултет „Јустинијан Први“. Отсуството на базични системи за евиденција со кои се утврдува дали еден студент остварил студентска пракса значи дека факултетот нема никаков начин да преземе



мерки кога еден студент нема да оствари задолжителна студентска праксата. Дополнително, еден од нашите испитаници се изјаснил дека иако никогаш нема остварено студентска пракса, тој добил формален потпис за нејзино реализирање кој подоцна бил признаен од самиот факултет. Ова е индикација дека дури и кај факултетите со некаков систем за евиденција постои начин да се заобиколи задолжителниот карактер на студентската пракса. Овие сознанија нè наведуваат на заклучокот дека начинот на кој моментално се евидентира студентската пракса и механизмите со кои се утврдува дали таа е остварена, подложат на грешки и манипулација. Согледувајќи го овој факт, некои студенти избираат или целосно да го заобиколат остварувањето студентска пракса или да пронајдат институција која ќе им овозможи формален потпис, иако праксата не е остварена.

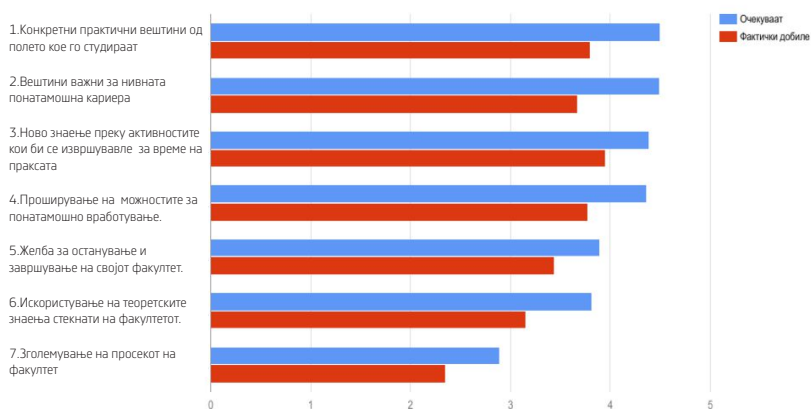
Веруваме дека адресирање на овој проблем, првенствено бара поголема ангажираност од страна на факултетите. Факултетите се тие кои преку надоградување на системите на евиденција, можат да придонесат кон намалување на бројот на студенти кои избираат да не ја остварат оваа обврска.

Но, дури и да постои волја од страна на факултетите за адресирање на ова прашање, тоа нема да го реши суштинскиот проблем кој е присутен во позадината. Имено, надоградување на системите на евиденција на студентската пракса нема да ги сменат причините зошто студентите одбираат да ги заобиколат овие системи. Веруваме дека суштинската причина поради која студентите одбираат да не извршуваат студентска пракса е владеењето на поопшто незадоволство од начинот на спроведување на праксите кои моментално им се нудат.

## Очекувања од страна на студентите при реализирање на студентската пракса

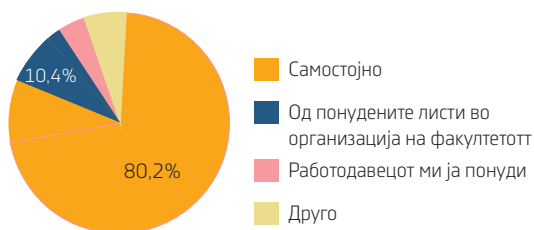
Во процесот на анализирање на потенцијалните причини кои придонесуваат кон ова незадоволство, започнавме со очекувањата кои студентите ги имаат во однос на студентската пракса. Она што може да го забележиме е дека постои очигледна дискрепанца помеѓу очекуваните и фактичките придобивки од извршување на студентската пракса. Односно, праксите не успеваат да ги задоволат очекувањата на студентите од аспект на потенцијални придобивки од нивното извршување.

Очекувани наспроти фактички придобивки од студентската пракса



Дополнително, овие податоци укажуваат на фактот дека студентите ја гледаат студентската пракса првенствено како можност за стекнување работни вештини, кои се важни за нивното понатамошно пласирање на пазарот на трудот. Од друга страна, податоците укажуваат на фактот дека студентите не ја гледаат поврзаноста помеѓу теоретските знаења стекнати на факултетот и нивната примена во реалниот свет. Улогата на високото образование не може да се ограничи единствено на нудење практични вештини, но задолжителноста на студентската пракса повлекува поголема одговорност од страна на факултетите во процесот на подготвување на студентите за потребите на пазарот. Оттука, доаѓаме до заклучокот дека факултетите треба да ги прошират своите студиски програми да вклучуваат вештини кои се важни за работниот свет и да ги презентираат теоретските знаења во контекст на практични проблеми. Впрочем, една од најчестите забелешки упатени од страна на студентите се однесуваше токму на отсуство на соодветна практична настава, која ги подготвува студентите за задолжителната пракса. Овие промени, кои мора да отпочнат од самите факултети, можат да имаат значителен придонес во понатамошното пласирање на поединецот на пазарот на трудот.

Како го избравте местото на извршување на праксата?



Слика 2:

Етничка припадност на испитаниците

## Место на реализирање на студентска пракса

Потенцијална причина поради која одреден број студенти немаат извршено студентска пракса, може да претставува нивната неинформираност во однос на достапните понуди и можностите за нејзиното извршување. Добивање на овие информации може значително да го намали товарот врз студентот самостојно да бара институција каде што би можел да ја реализира праксата.

Од барањата за пристап до информации од јавен карактер, дознаваме дека само Економскиот факултет и ФИНКИ ја имаат објавено јавна листа на фирми и компании каде што студентите можат да реализираат студентската пракса и редовно ги информираат своите студенти за можностите за остварување студентска практика во овие институции.

Ова, заедно со фактот дека најголем број од нашите испитаници самостојно го избрале местото на извршување на студентската пракса, нè наведува на заклучокот дека факултетите не се доволно вклучени во процесот на информирање на нивните студенти за потенцијалните студентски практики. Оваа состојба треба да се промени, односно факултетите треба да ги доближат можностите за остварување на студентската пракса до студентите.

Досега посочивме дека помеѓу студентите владее незадоволство во начинот на спроведување на студентските практики кои моментално се нудат. Веруваме дека анализирањето на заедничките карактеристики на студентските практики кои резултираат со поголеми придобивки за студентите, може да придонесе кон значително подобрување на оваа состојба.

Од добиените податоци, најпривлечно место за студентите за реализирање на практичната настава претставуваат приватните компании, со процент од 76,42 од вкупниот број на испитаници. Овој процент е уште поголем кај студентите од ФИНКИ (89,74%) и кај студентите од Економскиот факултет (86,11%). Единствено кај Правниот факултет „Јустинијан Први“ забележуваме помала заинтересираност со 48,39%.

Според податоците, го оценуваат степенот на стекнување нови знаења студентите кои оствариле пракса во приватна компанија повисоко ги оценуваат тврдењата кои се однесуваат на стекнувањето нови знаења, конкретните практични вештини и нивната општа применливост, за разлика од оние кои ја реализирале праксата во некоја јавна институција.

Исто така, важно е да се напомене дека приватните компании се подостапни од јавните институции кога станува збор за реализација на студентската пракса. За целите на ова истражување пробавме да ги контактираме сите институции со кои испитаните факултети имаат склучено соработка. Меѓу нив се наоѓаа и приватни и државни институции. Но, единствени кои излегоа во пресрет и се согласија да ни помогнат во процесот на анализирање и подобрување на состојбата на студентската практика беа токму приватните компании. Ова е индикатор за нивната достапност и заинтересираност за состојбата на студентските практики.

Исто така, седум од девет испитаници со кои е правено интервјуто, претходно оствариле студентска пракса и шест од нив се вработиле во истата фирма каде што извршувале студентска пракса.

Овие податоци нè наведуваат на одредени индикации. Од една страна, приватните компании нудат поголема можност за понамошно вработување на студентите-практиканти и гледајќи ги практикантите како потенцијален иден кадар, имаат и поголем мотив да инвестираат во нивниот професионален развој. Ова е ценето и од страна на самите студенти-практиканти, кои ги гледаат овие компании како подобар избор наспроти компаниите и јавните институции кои не им ги нудат овие можности.

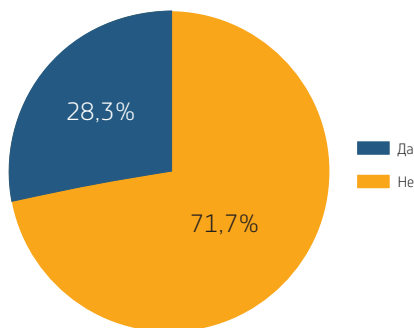
Но сепак, местото каде што е извршена праксата не е единствениот фактор кој влијае на нејзината ефективност.

## Корисност на студентската пракса

Имено, 25% од студентите кои реализирале практична настава во времетраење од помалку од 30 дена, дале највисока оценка (5) на корисноста на праксата. Тој процент кај студентите кои реализирале практична настава во времетраење од 30 до 60 дена е 49,06% додека, пак, кај студентите кои реализирале практична настава во времетраење од повеќе од 60 дена е 68,75%.

Оваа информација нè наведува на заклучокот дека корисноста на студентската пракса е правопрпорционална со нејзиното времетраење. Ова е мислење коешто го делат и самите компании. Тие сметаат дека за студентот навистина да научи како да работи и да се приспособи во одредена фирма, потребни се најмалку два месеци. Некои од фирмите, по барање на студентот-практикант, можат да го продолжат времетраењето на студентската пракса со договор на дело. Честопати тоа се покажало дека е корисно за самите студенти и дека набрзо тие се вработуваат за краток временски период по реализирање на студентската пракса.

Дали добивте некаква форма на финансиска компензација?



## Финансиска компензација

Сметавме дека можноста за финансиска компензација од страна на институцијата каде што е извршена праксата, може да служи како моќна алатка за мотивирање на студентите-практиканти за ефективно изршување на работните задачи кои ги добиваат за време на праксата. Се покажа дека мнозинството од испитаниците во нашиот примерок не добиле никаква форма на паричен надомест, што е индикатор дека работодавците не го ценат во целост трудот на практикантот. Драстично отскокнување од овој процент се студентите на ФИНКИ, каде што мнозинството, односно 53,85% добиле

некаков вид финансиски надоместок за извршената работа. Во последните години на своите студии, студентите веќе поседуваат извесни вештини и капацитети со кои можат да придонесат во работењето на институцијата, а давањето паричен надоместок претставува начин да се вреднува нивниот труд и придонес кон работењето на институцијата.

Самите податоци ја потврдуваат горенаведената претпоставка. Имено, 36% од студентите кои не добиле никаква финансиска компензација за студентската пракса, ја оцениле корисноста на праксата со оценка 5, додека пак, истиот тој процент кај студентите кои добиле некаква форма на финансиска компензација изнесува 63,33%.

Од страна на приватните компании добивме два различни одговори по однос на ова прашање.

*„Кај нас практикантот не добива никаков финансиски надомест и тоа збори колку корисна е праксата. Бројката на практиканти постојано расте, а со тоа и нивното вработување“ - фирма Хз.<sup>19</sup>*

*„Да, добиваат некој надомест за храна и трошоците за тој месец. Сепак, има и практиканти од други градови, па им се исплаќа некој минимален финансиски надоместок“ - фирма Хв.<sup>20</sup>*

Од девет интервјуирани фирми, само две сметаат дека нема потреба на практикантите им се даде финансиски надоместок, сметајќи дека на тој начин студентот ќе биде мотивиран, повеќе ќе работи и ќе донесе поголем бенефит за фирмата.

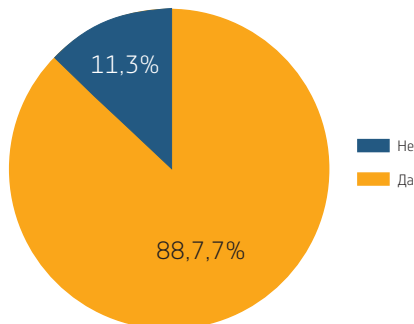
Но, овој став не го делат студентите, кои сметаат дека нивниот труд и придонес кон институцијата каде што е остварена праксата треба да биде финансиски вреднуван. Не можеме да согледаме директна поврзаност меѓу недобивањето финансиски надоместок и зголеменото чувство на одговорност при извршување на работните задачи. Напротив, логично е да претпоставиме дека доколку студентот добива некаква форма на финансиска компензација, тој ќе чувствува дека неговиот труд е ценет и како резултат на тоа ќе има поголема мотивација да ги извршува своите работни задачи. Дополнително, прифаќањето паричен надоместок повлекува и прифаќање одговорност дека зададената задача ќе биде квалитетно направена. Чувството на одговорност при извршување на работните задачи има пооптимални резултати и за студентот-практикант и за финалниот продукт, односно услугата.

<sup>19</sup>Л. О.; [15/3/2017 година]; лично интервју.

<sup>20</sup>К. Д.; [16/3/2017 година]; лично интервју.

Иако не сите студенти од последните години на нивните студии имаат остварено студентска пракса, речиси сите студенти сметаат дека таа треба да го задржи својот задолжителен статус.

Дали сметате дека студентската пракса треба да биде задолжителна



Фактот дека поголемиот дел од студентите позитивно гледаат врз задолжителноста на праксата е индикатор дека студентите го согледуваат потенцијалот на студентската пракса во придонесување за нивниот личен и професионален развој.

Она што може да се согледа како генерален заклучок е дека самите студенти се свесни за придобивките кои ги нуди праксата и како последица на тоа се согласуваат со нејзиниот задолжителен карактер. Но, често овие придобивки се условени од одредени фактори. Институциите кои нудат можност за пракса, треба да овозможат работна средина и динамика кои ќе успеат да го мотивираат студентот и да го искористат неговиот целосен потенцијал. Но, и самите факултети треба да му помогнат на студентот во процесот на приспособување на професионалниот свет, преку интегрирање на практичната работа во теоретската настава и нудење соодветно менторство. Доколку овие услови не се исполнети, студентите за користат пропустите на системите на евиденција на студентската пракса да ја заобиколат оваа обврска.

## Улогата на факултетите

Во глобалниот и динамичниот систем, придвижуван од знаење, информации и идеи, улогата на високото образование во животот на поединецот останува тема на дискусија меѓу академските заедници ширум светот.

Како универзитетот би можел да произведува ново систематско знаење соодветно на практичните потреби на реалниот свет, без притоа да ја изгуби својата примарна задача да трага по знаењето, како вредност сама по себе? Иако универзитетите не смеат да ја занемарат својата улога во поттикнување и во негување на природната љубопитност и потрагата по нови сознанија во науките, уметностите и во технологијата, тие мора да преземат и дел од одговорноста да одговараат се приспособат на реалните потреби и предизвици на локалните и глобалните економии.<sup>21</sup> Прогресот на општеството е условен и од двата фактора и токму ова е најголемиот предизвик за високообразовните институции денес.

Знаењето сè повеќе заменува многу други ресурси како примарен двигател на економскиот развој и со тоа високото образование сè повеќе станува неопходен предуслов за личен и општествен просперитет. Универзитетите, како примарен извор на квалитетно, високо образование, заземаат централна улога по процесот на создавање знаење кое одговара на реалните потреби на пазарот. Но, многу истражувања укажуваат на фактот дека по завршување на нивните студии, студентите не се целосно подготвени да се справат со предизвиците на професионалниот свет.<sup>22</sup>

За да ја променат оваа реалност, голем број универзитети агресивно ја нагласуваат потребата на студентската пракса во академскиот и професионалниот развој на студентот.<sup>23</sup> Иако во правните регулативи, студентската пракса има незадолжителен карактер и нејзиното остварување е оставено на слободниот избор на самиот студент, универзитетите се свесни за огромните придобивки кои резултираат од студентската пракса.<sup>24</sup> Овие универзитети активно ги промовираат потенцијалните можности за извршување на студентската пракса на своите студенти, обично преку нивните веб-страници.<sup>25</sup> Некои од нив имаат и посебни тела во рамките на самиот универзитет, чија задача е да соработуваат со локалните бизниси во процесот на креирање програми за платено работно искуство за нивните студенти.<sup>26</sup>

<sup>21</sup> Faust, Drew Gilpin; Royal Irish academy; Trinity College; Dublin - 30/06/2010

(достапно на: <http://www.harvard.edu/president/speech/2010/role-university-changing-world/>).

<sup>22</sup> Graduate Employability: What do employees think and want?: Archer, Will; Davison Jess; The council for Industry and Higher Education; London - 26/02/2008 (достапно на: <http://aces.shu.ac.uk/employability/resources/O802Grademployability.pdf>).

<sup>23</sup> Internships - University of Cambridge (<https://www.hr.admin.cam.ac.uk/hr-services/tes/internships/>).

<sup>24</sup> Internships, placements and work experience - The University of Manchester

(<http://www.careers.manchester.ac.uk/findjobs/workwhilestudy/internships/>).

<sup>25</sup> Internships & The University of Maryland, (<http://www.internships.umd.edu/>).

<sup>26</sup> Student Internship Bureau - The University of York

(<https://www.york.ac.uk/students/work-volunteering-careers/skills/work-experience/internship-bureau/#tab-1>



Но, врз основа на заклучоците изнесени во дел од ова истражување, кои се фокусираат на перцепцијата на студентите, согледуваме дека ваквите практики не се доволно застапени на засегнатите факултети на УКИМ. Имено, овие факултети се делумно или нецелосно посветени на информирање на своите студенти за потенцијалните можности за извршување на студентската пракса и покрај нејзината задолжителна природа.

Задолжителниот карактер на студентската пракса во РМ, претставува дополнителен товар на универзитетите кои преку соодветни подготовки, програми и менторство треба да помогнат во процесот на создавање квалитетни кадри, кои одговараат на потребите на националните и глобалните економии. Овој дел од истражувањето нуди критичка евалуација за тоа како универзитетите во Република Македонија, истражени преку примерот на УКИМ, успеале да се справат со овој товар.

Прво нè интересираше дали конкретниот факултет има посебен правилник за споредување на праксата на студентите во текот на студиите. Различните области на студирање најчесто повлекуваат различни одговорности, специфични за самата област. Постоенето интерни акти на самиот факултет може да помогне при адресирање на овие барања и регулирање на праксата соодветно на барањата поставени од конкретната област на студирање.

Правниот факултет „Јустинијан Први“ нема посебен правилник за спроведување на праксата на студентите во текот на студиите, туку праксата на овој факултет е регулирана со Правилникот од МОН.

ФИНКИ постапува во согласност со сопствената процедура за остварување на студентска пракса со која се ограничуваат компаниите, во кои студентот може да ја оствари праксата, времетраењето на праксата, како и одредени специфичности во однос на нејзиното евидентирање.

Економскиот факултет ја регулира праксата на студентите со Упатство за изведување практична настава.

Сметаме дека со дополнување на Правилникот на МОН со посебни интерни акти од страна на факултетите, може да се адресираат некои прашања кои самите факултети ги согледуваат како проблематични. Но, за да ги утврди овие проблеми факултетот треба да спроведе подетална анализа на состојбата на студентска праксата. Факултетот, како институција која ја има улогата на посредник меѓу студентите-практиканти и институциите каде праксата се извршува, е во уникатна положба да добие сознанија и

информации во оваа област. Ниту еден факултет досега нема излезено со детална анализа на состојбата на задолжителните студентски практики. Утврдување на фактичката состојба на студентските практики е основа за подобрување на практиките кои резултираат со субоптимални исходи за засегнатите страни.

Исто така, се испита дали факултетите имаат склучено меморандум за соработка со компании, државни институции и граѓански организации, со цел остварување на студентската практика, како и начинот на кој се избираат истите.

Начинот на којшто се избираат институциите игра голема улога во квалитетот на практиката, бидејќи не сите институции имаат еднаков мотив да придонесат кон професионалниот развој на студентот-практикант.

Од добиените одговори, забележуваме дека сите испитани факултети имаат склучено меморандум за соработка и договори за извршување на практичната настава со повеќе компании и институции. Но, само кај ФИНКИ и Економскиот факултет, студентите се обврзани да ја извршуваат студентска практика единствено во институциите и во компаниите со кои факултетот има склучено меморандум за соработка. Правниот факултет „Јустинијан Први“ не ги бира правните лица каде што студентите би ја извршувале својата практика, туку тоа е оставено на слободната волја, односно избор на студентот. Во врска со начинот на избор на правните лица каде што студентите ќе ја реализираат студентската практика, Економскиот факултет ова прашање го регулира со посебно *Упатство за изведување практична настава*, но во него не се специфицира на кој начин се бираат овие правни лица. Кај ФИНКИ за изборот на компаниите и државните институции со кои факултетот ќе соработува, одлучува продеканот за соработка.

Од добиените одговори може да заклучиме дека иако Економскиот факултет и ФИНКИ дозволуваат извршување на практичната настава единствено кај институции со кои факултетот има потпишано договор, ниту еден од засегнатите факултети нема утврдено посебни критериуми врз основа на кои една компанија се оценува како погодна за извршување на студентската практика. Постојењето минимални услови со кои би се евалуирале потенцијалните институции, може значително да ги промени ефектите кои практиката ги има кон самиот студент. Погоре во истражувањето е наведено дека не сите институции имаат еднаква посветеност кон студентот-практикант. Имено, оние институции кои ја согледуваат заемната корист од квалитетно искуство за време на извршување на практиката, нудат многу поголеми придобивки за студентите таму. Дополнително, постоењето на овие критериуми може да го намали бројот на институции кои издаваат формален

потпис на студенти кои воопшто немаат извршено студентска пракса. Веруваме дека со постоење на овие критериуми, помалку студенти ќе бидат ставени во позиција да извршуваат практична настава чија единствена цел е нејзина формална реализација.

Понатаму, се испита дали избраните факултети водат некаков вид евиденција на студенти кои оствариле студентска пракса во изминатите години, на кој начин се води таа евиденција и на кој начин се признава студентската пракса која ја оствариле студентите во текот на своето студирање. Начинот на водење евиденција и признавање на студентската пракса, може да служи како корисен индикатор за тоа колку факултетите се вистински заинтересирани за реалните исходи на праксата, наспроти формалниот документ дека праксата е остварена.

Кога ја истражувавме перцепцијата на студентите, посочивме на проблемот со евиденцијата на студентските практики, како и можните последици кои произлегуваат од отсуството на вакви системи за евиденција. Отсуството на соодветен систем за евидентирање на студентите, кои оствариле студентска пракса, е од суштинско значење за почитување на одредбите на Правилникот на МОН.

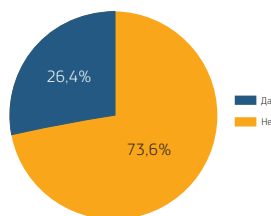
Дополнително, фактот дека единствено ФИНКИ води евиденција за работните задачи во институцијата каде што е извршена праксата, нè наведува на заклучокот дека факултетите не се толку заинтересирани за динамиката и квалитетот на остварената пракса. Сметаме дека покажувањето интерес во ова поле може да придонесе кон подобрување на квалитетот на практичната настава. Причината за тоа ја согледуваме во фактот што овој вид евиденција е корисна првенствено за факултетите при нивната анализа на фактичката корисност на студентската пракса, но и за самите студенти кои по завршувањето на практиката можат да го искористат ова како основа за самоevaluација. Оваа практика може да придонесе како дополнителен критериум за проценка за институциите каде што една студентска пракса може да биде извршена, бидејќи дава реалистична слика за тоа дали институцијата цели кон целосно искористување на потенцијалот на студентот-практикант, задавајќи му задачи и проблеми кои се соодветни на неговите капацитети и знаења.

За разлика од факултетите, сите фирми кои беа интервјуирани во ова истражување имаат строга евиденција за секој студент-практикант што бил на пракса со следните индикатори: колку време бил, дали имал финансиски надоместок, оценка за неговата работа додека остварувал студентска

праксата, предности и специфичности за самиот студент. Сметаме дека факултетите треба да го следат овој пример при надоградување на нивните системи за еваулација.

За мнозинството студенти, студентската пракса претставува прв допир со еден реален и динамичен работен свет кој бара решавање вистински проблеми и работењето на реални проекти, зададени од самата институција. Токму од оваа причина, Правилникот на МОН стриктно наложува надзор над студентот за време на извршување на праксата од страна на ментор од високообразовната институција.<sup>27</sup> За жал, одговорите добиени од студентите кои оствариле некаква форма на студентска пракса, индицираат на поинаква реалност.

Дали во текот на извршувањето на праксата имавте ментор од страна на високообразовната институција?



Фактот што мнозинството од студентите немале ментор од соодветниот факултет, претставува кршење на одредбите на Правилникот на МОН. Всушност, најголем број од забелешките упатени од страна на студентите се однесуваат токму на овој проблем. Немањето ментор, често значи дека студентот е оставен без насоки во свет кој за него е непознат и неистражен. Со тоа на него му треба многу повеќе време да се приспособи на новата средина, која во многу аспекти се разликува од предавалните на факултетот. Вреди да се забележи дека од оние студенти кои имале ментор од високообразовната институција, неговата достапност ја оцениле со средна вредност од 4,03, каде што 1 претставува воопшто не е достапен, а 5 постојано беше достапен. Иако дури 82,02% од испитаниците добиваат ментор од страна на институцијата каде што е извршена праксата, сметаме дека присуството на ментор од високообразовна институција има уникатни придобивки за студентот-практикант. Менторот од високообразовната институција, како дел од академската заедница, може многу подобро да ја разбере позицијата во која се наоѓа студентот-практикант. Тој може да му помогне на студентот да ги стави теоретските знаења стекнати на факултетот во еден поширок контекст. Дополнително, улогата на менторот е клучна во согледувањето на врската помеѓу факултетот и професионалниот свет од страна на студентот-практикант.

<sup>27</sup> Член 4, Правилник за начинот и условите за организирање практична настава за студентите.

Врз основа на добиените одговори од страна на факултетите, студентите и компаниите, може да извлечеме неколку генерални заклучоци. Добиените информации индицираат дека факултетите не се во целост посветени на правилно имплементирање на одредбите од Правилникот на МОН. Факултетите треба да вложат поголем напор во градење софистицирани системи за евиденција и утврдување на студентите кои имаат остварено студентска пракса, како и прецизно дефинирање минимални критериуми врз основа на кои една институција се оценува како погодна за извршување студентска пракса. Дополнително, тие треба да ја искористат својата позиција на ентитет, кој е во состојба да собере големо количество на релевантни податоци од доменот за студентските практики за да извлечат сознанија кои би помогнале во унапредување на начинот на кој се регулира и се спроведува студентската пракса.

## Улогата на компаниите и фирмите

За да има премин од теоретско знаење во примена во секојдневната практична промена, голема улога играат компаниите и фирмите. Тие овозможуваат процес за развивање на самиот студент како индивидуа, која во иднина треба да научи работни вештини и да комуницира со претпоставени, но и да придонесе за успех во фирмата каде што потенцијално би бил вработен. Токму ова го прават фирмите со тоа што дозволуваат студенти да се соочат со предизвици и со искуство, кои се надвор од удобната зона и за кои треба да најдат начин да ги преминаат.<sup>28</sup> Фирмите и компаниите имаат голема корист од спроведување студентска пракса од неколку причини.<sup>29</sup> Како прво/Најнапред, заради идните кадри во одредена област, давање можност да ја осознаат работната атмосфера, но, пред сè, да се пронајдат во област која најмногу би одговарала на студентот-практикант. Понатаму, се отвораат нови перспективи и нови идеи од младите, кои можат да придонесат за развој и успех на фирмата или на компанијата. Може да биде во кој било период од годината, што остава простор самата фирма да процени кога е најпожелно да ги отвори вратите за студентите-практиканти. Можат да обучуваат идни работодавци и заедно да придонесат за подобрување на општествените проблеми. И сето ова може да се прави бесплатно, бидејќи студентската практика не е регулирана во делот на финансиите.

Целта на интервјуата беше да се сознае какви пракса имаат фирмите и компаниите во поглед на реализирање на студентската пракса, тргнувајќи од тоа како ги бираат студентите-практиканти, дали имаат ментор, дали работат по програма, дали и колку се финансиски поддржани, кои се нивните недостатоци и со какви предизвици се соочуваат. Беа интервјуирани исклучиво фирми и компании кои имаат склучено договор или меморандум за соработка со факултетите коишто беа истражувани.

Просекот на години со кој фирмите имаат студенти-практиканти е пет години, но една фирма многу се издвојува, односно веќе десет години активно работи со студенти-практиканти.

Кога се постави прашањето каква е комуникацијата помеѓу вработените во фирмата и практикантите, овој одговор се издвои од другите..

*„Може да кажеме дека е одлична. Практикантите многу ретко се праќаат по буреќ, но сметаме дека треба да отидат и да купат појадок, и тоа не е*

<sup>28</sup> Today intern, tomorrow's hire: Why companies benefit from offering a meaningful internship experience; Cooper, Lana; SEER blog; 25/10/2016 (достапно на: <http://www.seerinteractive.com/blog/companies-benefit-offering-meaningful-internship-experience/>).

<sup>29</sup> Vodič za stručnu praksu; Kovačević, Aleksandra; Unija poslodavaca Srbije; Beograd; 2016

(достапен на: <https://www.poslodavci.rs/wp-content/uploads/2016/05/Vodic-za-strucnu-praksu.pdf>).

*навреда да отиде по појадок. Немаат ограничена пауза, но кога станува збор за пиење кафе или купување храна, ни значи кога ќе прашаат, го сметаме тоа за домашно воспитување. Сакаме да ги научиме да прават елементарни работи, од плата до архивирање“ - фирма Yz.<sup>30</sup>*

Фразата „Праќање по бурек“ често се користи од страна на студентите. Таа се однесува на ситуација во која на студентот-практикант му се задаваат задачи кои го навредуваат и ги девалвираат неговите капацитет и потенцијал. Една од основите зошто е добра студентската практика е дека студентот се соочува со предизвици кои се во областа која ја изучува, а не правењето пијалоци и купувањето храна во времето за пауза. Ваквата практика е фрустрирачка за студентот-практикант, бидејќи нема никаква суштинска придобивка во развојот на неговите работни вештини, Истовремено, оваа практика е штетна за самите компании, бидејќи тие не успеваат максимално да го искористат времето поминато со практикантот.

Понатаму, се испитуваше дали фирмите и компаниите имаат посебна програма по која ги водат практикантите. Во Правилникот за спроведување на практичната настава не е наведено дали фирмите или компаниите треба да понудат или направат програма, па затоа се добија различни одговори на ова прашање..

*„Ммм, насочувањето на практикантите го добиваат од проектните менаџери. Практикантите добиваат реални задачи коишто се тековни во компанијата. Посебна програма немаме. Буквално почнуваме со основни работи и проектните менаџери си ги водат практикантите“ - фирма Xz.<sup>31</sup>*

Во оваа фирма се практикува да не се дава конкретна програма за студентите која треба да ја исполнат за времетраењето на практиката, туку да се предизвикуваат практикантите и да учат нови вештини. Доколку практикантот има програма, без разлика дали е наведена од факултетот или од компанијата, освен што ќе олесни и на менторите и на практикантот, ќе има запишана форма на сите критериуми што се очекува студентот да ги исполни..

*„Се договараме на која област ќе работат, во нивен интерес, нормално и во наш за да може да се реализира некаква пракса. Има и тема на праксата, не е таа општа како што е во повеќето фирми“ - фирма Xz.<sup>32</sup>*

Иако од страна на факултетот не е наведена програма за работа до институцијата во која студентите реализираат практика, самата фирма успева

<sup>30</sup> В. М.; (9/3/2017 година); лично интервју.

<sup>31</sup> З. Т.; (16/3/2015 година); лично интервју.

<sup>32</sup> Б. С.; (17/3/2017 година); лично интервју.

да состави програма според областа која ја студира студентот-практикант. На овој начин се конкретизира студентската пракса, односно се дава цел која студентот може да ја исполни за времетраењето на студентската пракса.<sup>33</sup>

На прашањето дали студентите-практиканти имаат ментор кој се посветува на нив максимално, сите одговори беа позитивни..

*„Да, проектните менаџери и office managers што знаат сè што се случува во фирмата“ - фирма X2.*

*„Си има црно на бело, се знае кој е ментор на кој практикант“ - фирма Y3.<sup>34</sup>*

*„Освен во делот со човечки ресурси, во секоја организациска единица има колеги кои се ментори. Флексибилни сме, бидејќи во одредената служба може и сите да му се ментори. Немаме стриктно пишано кој на кого ќе му биде ментор, но интерно се знае кој ќе биде ментор, логистика, прием и слично“ - фирма Y2.*

Сите интервјуирани фирми назначија дека има ментор без разлика дали тоа е наведено во интерните документи на самата компанија или не е. Со тоа само се укажува на фактот дека фирмите и компаниите сериозно ја сфаќаат работата кога ќе има студенти-практиканти и се посветени на нив за да им понудат знаење и да ги научат нови работни вештини, кои ќе им помогнат да ги реализираат работните задачи за време на практиката.

Во однос на кои вештини им недостигаат на студентите, зависно од областа на фирмата, добивавме различни одговори..

*„Комуникација. Дури и пишувањето, сега читам некои CV, некои се супер и јасни, некои се чудам што сакале да кажат. А за да знаеш што сакал авторот да каже, тоа е вештина“ - фирма X5.*

*„Писменост, македонски јазик и правопис да се учи и основни комјутерски вештини“ - фирма Y1.<sup>35</sup>*

Најголем дел од одговорите беа дека имаат познавања од елементарен карактер, односно дека практикантите имаат минимални познавања од сè што учеле на факултет, меѓутоа не знаат да ги искористат. Освен тоа, работната навика потешко ја стекнуваат, како и комуникацијата со претпоставени и

<sup>33</sup> 10 Benefits of Starting an Intern Program

(достапно на: <http://www.internships.com/employer/resources/setup/benefits/>).

<sup>34</sup> Б. Ј.; (17/3/2017 година); лично интервју.

<sup>35</sup> Ј. Б.; (15/3/2017 година); лично интервју.



колеги. Ова се должи на фактот што не се изучуваат овие комуникациски вештини и „меки“ вештини на факултетите. Со ова повторно се потврдува потребата дека факултетот треба посоодветно да ги подготви своите студенти за извршување на практичната настава.

Кога станува збор за вработување на студентите, на наше големо изненадување, сите девет фирми вработуваат дел од студентите-практиканти кои реализирале студентска пракса, нормално со некаков вид предност пред другите кандидати за работата.

*„Има некаков вид предност. Предноста за студент што бил на практика е во тоа што знае како функционира фирмата и е веќе внесен во базата. Мора да напоменеме дека не се прескокнуваат процедури, доколку не е во базата, мора да аплицира на интервју. Но, дури и да бил или не бил на практика, мора да помине низ неколку процеси наложени од фирмата пред да биде вработен. Нормално, доколку практикантот се покаже за време на праксата, ќе биде исконтактиран од наша страна за да дојде на интервју“ - фирма Y<sub>2</sub>.*

*„Па нема официјална предност за работа, на пример, ако имам три кандидати, а ако едниот од нив бил тука на праксата и сум бил задоволен, сигурно има некаква предност. Знам доста за него, како работи и слично. Има некоја минимална, меѓутоа не е институционализирана“ - фирма X<sub>2</sub>.*

Дополнително, процентот на вработување студенти што претходно биле практиканти за сите девет фирми и компании се движи од 38% до 57%, според одговорите што се добиени од фирмите. Ова е во период откако фирмите започнале да работат со практиканти, па сè досега. Може да се заклучи дека фирмите преферираат да вработат некој којшто претходно бил на пракса таму, бидејќи ја познава средината и е запознаен со работните процеси на компанијата. На тој начин, и студентите ќе се чувствуваат посигурно, бидејќи е веќе позната средина и познати колеги, и желен за подобрување на стекнатите вештини што ги добил од менторот од фирмата.

Очекувано е студентската пракса да не биде спроведена според правните прописи и да има многу недовршени елементарни работи, тргнувајќи од потребна документација, до програма по која ќе работи студентот, ментор кој ќе биде задолжен за едукација на студентот и колку финансиски е поткрепена е и да се утврди студентската пракса. Затоа, најважно за спроведување на ова истражување е кои се препораките за подобрување на ефектите од студентската пракса од страна на фирмите и компаниите.

Факултетот мора да ја усвои потврдата за реализирана пракса од нашата фирма. Ова го кажувам, бидејќи ни се случило да ја одбијат потврдата. Треба да се направи некој вид програма во самата настава каде што би се ставил предмет практична настава и би се распоредиле студентите во текот на целата академска година. На тој начин, нема да има премногу студенти во текот на летото. Како што напоменавам, факултетите треба да се заинтересираат за студентите и да ги мотивираат да одат на пракса. Да го подобрат односот со фирмите со коишто соработуваат“ - фирма Y<sub>2</sub>.

„Да им се објаснува на студентите колку е добра студентската пракса. Одат само за да ги пополнат кредитите, без да знаат колку е корисна. Треба да сфатат дека не треба практикантот во кош да седи и да не работи ништо, туку да работи нешто конкретно. АВРМ имаше една програма за поддршка за практиканите, поточно за млади луѓе. Не беше баш лоша, но комплицирана за спроведување. Ако практиките се платени, и ако АВРМ тоа го покрие преку буџетот, можеби ќе има поголема заинтересираност за практикантите, не е за цабе одењето. Така нема да им е криво на фирмите што не можат да ги исплатат практикантите. Како што кажав, не е само финансиски надоместок, туку и целокупните ресурси на фирмата за да се обучи практикантот. Од една страна, не сакам државата да се меша, а од друга страна, не можат да се отворат очите на младите. Живеат во некој меур на фејсбук и не знаат што се случува со реалниот свет. Јас би им платил и по дипломирањето да отидат во странство еден месец, бидејќи не биле надвор од државава. Треба систематски да се навлезе во проблемот. Ова се мои лични субјективни мислења, треба да се истражува“ - фирма X<sub>2</sub>.

„Често се случува, не знам зошто, професорите сакаат студентите повеќе да се помачат за да најдат студентска пракса. Моја препорака би била соработка помеѓу компаниите и факултетот. Значи не воведување пракса како предмет, таа вака и така си е задолжителна, туку комуникација помеѓу компаниите и факултетите, со тоа што факултетот ќе и посочи на компанијата што е потребно тој студент да знае, а компанијата ќе го воведи тоа знаење што факултетот го бара. Не е поентата потпишување меморандум, тоа е најлесната работа, давањето детална програма кон компанијата е друга работа“ - X<sub>6</sub>.<sup>36</sup>

„Треба да има некој стандард, што треба да направи една компанија за самиот практикант, што треба да го научи, како да го направи тоа. Нема

<sup>36</sup> К. Д.: (16/3/2017 година); лично интервју.

*комуникација и верувам и убеден во тоа дека голем дел од праксите се само заради потпис, што е многу лошо. Се фалиме дека завршиле толку и толку студенти и кога доаѓаат што да кажам, празни глави, ништо не знаат“ - фирма Х5.*

Мислењето е дека нема комуникација помеѓу фирмите или компаниите со факултетите, со цел да ги насочи студентите-практиканти на кои места да ја реализираат студентската пракса. Компаниите и фирмите сметаат дека факултетот треба сериозно да ја подобри комуникацијата со факултетите, бидејќи досегашното искуство покажало дека нема информираност, ниту заинтересираност од страна на факултетите да ги насочат студентите кон фирмите. Од страна на студентите, тие, пак, сметаат дека треба да се зголеми обемот и комплексноста на задачите кои студентите ги извршуваат во одредената фирма или во компанијата, односно на студентот да му се доделуваат задачи со кои тој ќе ги прошири своите знаења и ќе го искористи својот потенцијал.

## Заклучоци и препораки

Идејата на ова истражување беше да се понуди сеопфатна анализа на проблемите поврзани со задолжителната студентска пракса во Република Македонија. Во процесот на утврдување на фактичката состојба на практичната настава и проблемите кои произлегуваат од неа, ги испитавме сите засегнати страни. Испитани беа перцепциите на студентите, односно кои се нивните очекувања, какви се карактеристиките на практиките кои тие ги извршувале и како тие гледаат кон придобивките од студентската пракса. Анализиравме одговори добиени од самите факултети, кои се однесуваат на тоа како е регулирана праксата, како се евидентира и како таа се признава и колку го олеснува преминот на студентот од академијата во работниот свет. Се консултиравме и со самите компании, односно институциите во кои се извршуваат праксите и истражувавме кој е нивниот однос со студентите-практиканти, дали изготвуваат посебни програми кои го развиваат неговиот потенцијал, кои се проблемите кои тие ги идентификуваат и како тие би можеле да се надминат.

Според анализираниите прашалници и интервјуа, може да се заклучи дека и студентите кои посетувале и не посетувале студентска пракса но и самите фирми, компании, организации сметаат дека таа е неопходна за развивање работни вештини кај студентите и им нуди поширок спектар на знаење од самиот факултет во областа која ја изучуваат. Но, овие придобивки може да бидат достигнати единствено преку активна посветеност од сите засегнати страни.

Проблемот со задолжителната пракса започнува од начинот на кој таа е регулирана. Правилникот на МОН претставува солидна основа, но не е доволен за регулирање на студентската пракса. Фактот што овој правилник не специфицира одредени елементи како место каде што може да се изврши пракса и критериумите кои треба да ги исполни институцијата каде таа се извршува, не е проблем сам по себе. Проблемот настанува кога факултетите не покажуваат интерес да го дополнат овој правилник во согласност со нивните интерни политики и природата на научната област. Но, дури и одредбите кои се конкретизирани во Правилникот, не се целосно почитувани од страна на факултетите. Ова може да се согледа во отсуството на ментор од страна на факултетите, како и механизми кои ќе ги евидентираат студентите кои имаат остварено студентска пракса. Сето ова резултира со формално остварена пракса, но без значајна придобивка за студентите.

Во системи во кои студентската пракса е нецелосно регулирана, студентите наоѓаат начини да ја заобиколат нејзината задолжителност. Податоците

добиени во ова истражување сведочат за голем број студенти, кои го одбегнуваат извршувањето на студентската пракса, иако се согласуваат со нејзиниот задолжителен статус. Тие бараат финансиско вреднување на нивниот труд, поголемо интегрирање на практичната настава во факултетскиот курикулум и работните задачи кои ќе го искористат нивниот целосен потенцијал.

Можеби факултетот не може никогаш во целост да ги подготви студентите за предизвиците на работниот свет. Но, како млади и амбициозни луѓе тие поседуваат нови идеи и концепции за тоа како може да изгледа работната средина и како да се пристапи на предизвиците кои произлегуваат од неа. Но, компаниите го имаат согледано овој факт нецелосно. Во ова истражување се потврди дека некои од нив остануваат недостапни или продолжуваат со практики кои резултираат со неоптимални исходи за сите засегнати страни.

Најголема улога во надминувањето на овие проблеми имаат самите факултети. Тие сами треба да започнат со надополнување на одредбите на Правилникот, градење софистицирани системи за евиденција и поставување критериуми со кои се евалуираат институциите каде што се извршуваат студентските пракса. Со ова тие можат значително да го отежнат процесот на фалсификување ваквата досегашна пракса на факултетите, да ја прекинат соработката со компаниите кои ја применуваат оваа практика и компаниите кои задаваат работни задачи кои не одговараат на потенцијалот и на способноста на самите студенти. Дополнително, тие треба да заземат поактивна улога во процесот на информирање на студентите за сите актуелни понуди од областа за студентската практика по примерот на ФИНКИ. Факултетите мораат да овозможат присуство на достапен ментор за студентите кои остваруваат студентска пракса и да вклучат дополнителни програми, кои ќе ги подготвуваат студентите за потребите на една динамична работна средина. Оваа пракса ќе го намали незадоволството кај самите институции каде што се извршува пракса, кои забележуваат недостиг на работни вештини, работна навика и комуникациски вештини кај студентите-практиканти.

Врската помеѓу студентот-практикант и јавната институција, приватната компанија или невладината организација каде што се остварува праксата, мора да биде базирана на заемна корист. Сите практикантски програми кои се креираат за студентите-практиканти, треба да се темелат на идејата дека развојот на студентот-практикант е развој и придобивка за самата институција. Сите застарени концепции за студентите како начин да се добие храна во работната средина мораат да се отфрлат од моменталните практики. Резултатите добиени во ова истражување можат да понудат информации за карактеристиките на една пракса, кои студентите ги гледаат како мотивирачки и корисни.

Веруваме дека сите продуктивни политики започнуваат со релевантни истражувања на проблематиката која се разгледува. Резултатите добиени во ова истражување можат да служат како индикации, но не се доволни за осознавање на целосната слика и фактичката состојба на задолжителната студентска пракса. Нашата најголема порака е насочена кон факултетите, универзитетите и Министерството за образование и наука. Како институции со огромен капацитет да добијат релевантни податоци од областа на студентската пракса, нивната волја и посветеност е клучна за адресирање на проблемите идентификувани во ова истражување.

Се надеваме дека сознанијата презентирани во овој труд ќе служат како основа за понатамошни теоретски разгледувања, истражувања и анализи кои ќе имаат цел да го зголемат квалитетот на студентската пракса и да помогнат во процесот на подготвување на студентот за влегување на пазарот на трудот.

## Користена литература

### Закони и подзаконски акти

1. Закон за високо образование (Службен весник на Република Македонија бр. 35/08, 26/09, 83/09, 99/09, 115/10, 17/11, 51/11, 123/12, 15/13, 24/13, 41/14, 116/14, 130/14, 10/15, 20/15, 98/15, 145/15, 154/15, 30/16, 120/16 и 127/16);

2. Western Kentucky University, Daniel Jacke - Evaluating the Effectiveness of an Internship Program; 12-2011 (достапно на: <http://digitalcommons.wku.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2121&context=theses>);

3. Macedonian HEIs Ranking 2015/2016, commissioned by the Ministry of Education and Science of the Republic of Macedonia in 2015 and released on March 1, 2017 (достапен на: [http://www.shanghairanking.com/Macedonian\\_HEIs\\_Ranking/Macedonian-HEIs-Ranking-2015-2016.html](http://www.shanghairanking.com/Macedonian_HEIs_Ranking/Macedonian-HEIs-Ranking-2015-2016.html));

4. Државен завод за статистика на Република Македонија бр. 2.1.16.27, датум: 4.7.2016 година (достапен на: <http://www.stat.gov.mk/pdf/2016/2.1.16.27.pdf>);

5. Pravilnik o strucnoj praksi; Temeljem čl. 21. st. 1. Statuta Visoke poslovne škole Libertas u svezi s čl. 82. Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju Upravno vijeće Visoke poslovne škole Libertas; 7/09/2010 (достапен на: <http://www.libertas.hr/wp-content/uploads/2016/03/Pravilnik-o-strucnoj-praksi.pdf?15dc5a>);

6. Подсетник за студентску стручну праксу у Високом образовању; Николић, Ратко; Радосављевић, Дамњан; Ковачевић, Илија; Пап, Ендре; Јеремић, Бранислав; Булатовић, Иван; Ђокић, Јелица; Плећаш, Дарко; Павловић, Душица; Спасић, Славица; Национални савет за Високо образовање - НСВО; Београд, Република Србија; 2015 (достапен на: <https://goo.gl/ypwQ6V>)

7. Правилник за начин и услови за организирање практична настава за студентите (Службен весник на Република Македонија, бр. 35/08, 103/08, 26/09, 99/09 и 155/09) (достапен на: <http://www.slvesnik.com.mk/Issues/14BC77F54D8D334A93DB226B41331D29.pdf>).

## Интервјуа

- 1.Л. О.; (15/3/2017 година); лично интервју;
- 2.В. М.; (9/3/2017 година); лично интервју;
- 3.З. Т.; (16/3/2015 година); лично интервју;
- 4.Б. С.; (17/3/2017 година); лично интервју;
- 5.Б. Ј.; (17/3/2017 година); лично интервју;
- 6.К.Д.; (16/3/2017 година); лично интервју.

## Публикации и истражувања

- 1.Student Internships; Merrit, R.D.; EBSCO, Research State; 2008  
(достапен на: <https://www.ebscohost.com/uploads/imported/thisTopic-dbTopic-1072.pdf>);
- 2.Western Kentucky University, Daniel.jacke - Evaluating the Effectiveness of an Internship Program; 12-2011  
(достапно на: <http://digitalcommons.wku.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2121&context=theses>);
3. "Should Internships Be a Mandatory Part of the College Curriculum? The Answer is Yes"  
(достапно на: <http://bostinno.streetwise.co/2011/09/15/should-internships-be-a-mandatory-part-of-the-college-curriculum-the-answer-is-yes/>);
- 4.Student Internship Experiences; University of Nevada, Reno  
(достапно на: <https://www.unr.edu/mackay/career-services/student-career-information/get-inspired-get-involved/student-internship-experiences>);
- 5.Intern Testimonials - Dezan Shira and Associates  
(достапно на: <http://www.dezshira.com/career/previous-interns-experience>);
- 6.Faust, Drew Gilpin; Royal Irish academy; Trinity College; Dublin - 30/06/2010  
(достапно на: <http://www.harvard.edu/president/speech/2010/role-university-changing-world>);
- 7.Graduate Employability: What do employees think and want?: Archer, Will; Davison Jess; The council for Industry and Higher Education; London - 26/02/2008  
(достапен на: <http://aces.shu.ac.uk/employability/resources/0802Grademployability.pdf>);
- 8.Internships - University of Cambridge  
(достапно на: <https://www.hr.admin.cam.ac.uk/hr-services/tes/internships>);
- 9.Internships, placements and work experience - The University of Manchester  
(достапно на: <http://www.careers.manchester.ac.uk/findjobs/workwhilestudy/internships/>);
- 10.Internships & The University of Maryland  
(достапно на <http://www.internships.umd.edu/>);
- 11.Student Internship Bureau - The University of York  
(достапно на: <https://www.york.ac.uk/students/work-volunteering-careers/skills/work-experience/internship-bureau/#tab-1>);
- 12.Today intern, tomorrow's hire: Why companies benefit from offering a meaningful internship experience; Cooper, Lana; SEER blog; 25/10/2016  
(достапно на: <http://www.seerinteractive.com/blog/companies-benefit-offering-meaningful-internship-experience/>);



13. Vodič za stručnu praksu; Kovačević, Aleksandra; Unija poslodavaca Srbije; Beograd; 2016

(достапен на: <https://www.poslodavci.rs/wp-content/uploads/2016/05/Vodic-za-strucnu-praksu.pdf>).

14. 10 Benefits of Starting an Intern Program

(достапно на: <http://www.internships.com/employer/resources/setup/benefits/>);

15. Симпозиум за унапредување на студентското практиканство како линк помеѓу образованието и бизнисот; Институт за социолошки и политичко правни истражувања; Борота Поповска, Мирјана; 25.10.2016 година – Скопје; транскрипт (достапно: <http://isppi.ukim.edu.mk/files/transkript.pdf>).

### Линкови од медиуми

1. „На студентите им треба повеќе пракса, учат премногу теорија“

(достапно на: <http://www.fakulteti.mk/news/16-12-17/na-studentite-im-treba-povekje-praksa-uchat-premnoгу-teorija.aspx>).

### Интервјуирани компании и фирми

1. Тутунска банка; Адвокатско друштво Трпеноски; Нотар Зорица Пулејкова; Инсајд девелопмент; SIGMA-SB; МК НОСТ ДООЕЛ СКОПЈЕ; IVOTE ДОО; ГРУП ПОИНТ ДООЕЛ; Lynx Studio ДООЕЛ увоз-извоз Скопје.

# Младинска невработеност – можности и предизвици

Автор: Ѓорѓи Димески Ментор: Ристе Јуруковски

## СОДРЖИНА:

- 44 | Вовед
- 46 | Методологија
- 48 | Активни политики на пазарот на трудот
- 49 | Самовработување на млади лица
  - Претприемачко образование
  - Неусогласеност на вештините
  - Подобрување на пристапот до финансиски средства
  - Видливост на програмите за финансиска помош
- 57 | Субвенционирање на вработувањето млади лица
  - Примарна анализа на пазарот на труд за млади лица
  - Резултати од теренско истражување
  - Запознаеност со мерката
  - Интерни стапки на раст и зголемени вработувања
  - Ефективност на мерката
  - Користеност на други мерки
  - Влијание врз платата
  - Други опции кои се нудат од компаниите
  - Препораки од компаниите за подобрување на мерката
- 70 | Заклучоци и препораки
- 72 | Библиографија

## Вовед

Константно, високите стапки на младинска невработеност ги натераа Владите насекаде низ светот да преземат мерки за нејзино намалување. Справувањето со овој проблем е од особена важност поради ефектите кои младинската невработеност ги предизвикува и на индивидуално и на општествено ниво, согледувајќи ги последиците на кои целата национална економија е подложна. Проблемот е присутен и во Република Македонија (РМ), каде што стапките на младинска невработеност веќе се над 48 проценти,<sup>1</sup> што означува висок процент ако се земе предвид просечното европско ниво од 9,5%.<sup>2</sup>

Најголемиот број од невработените млади лица во земјата се долгорочно невработени. Според анкетата на Меѓународната организација на трудот<sup>3</sup> (во понатамошниот текст МОТ), 77,8 проценти од младите луѓе бараат работа подолго од една година, што, пак, претставува опасност од амортизација на знаењето и вештините и намалени перспективи за идно вработување. Истата анкета ги прикажува и долгите фази на премин од завршување на образовниот процес до првото вработување, (2,6 години) кои, пак, дополнително ги зголемуваат трошоците за младите лица, но и општо за економскиот систем. Покрај загубените вложувања во образованието, намалената даночна основа, големите социјални издатоци, невработеноста значи и загубен развоен потенцијал за земјата, бидејќи вештините кои младите генерации ги поседуваат не се доволно искористени во развивањето на националната економија. Крајно, младинската невработеност е еден од главните фактори за социјална исклученост и нееднаквост, кои, пак, дополнително ја маргинализираат и ја демотивираат потенцијалната работна сила.

Поттикнувањето на вработеноста се врши преку активни политики на пазарот на труд, кои имаат цел да ги раздвижат економските текови и да ја подобрат економската клима во насока на отворање повеќе работни места кои ќе бидат достапни на младите лица. Дополнително, овие политики се стремат и кон зголемување на мотивите, претежно финансиските, на младите луѓе за наоѓање работа и останување на работното место. Во РМ, невработеноста е проблем со кој се справува Министерството за труд и социјална политика во соработка со Агенцијата за вработување на Република Македонија (АВРМ). Мерките кои АВРМ ги спроведува се содржани во акциските планови, кои се изработуваат на секои 5 години и нудат детална содржина за дизајнот на мерките кои ќе се преземат во наредниот период.

<sup>1</sup>Според Анкетата на работната сила во 2016 година, изготвена од ДЗС, стапката на невработеност на лицата од 15 до 24 години е 48,2%, додека, пак, од 25 до 29 години е 39%.

<sup>2</sup>Eurostat.

<sup>3</sup>Mojsovska-Blazevski & SSO 2016.

Иако овие активни политики се состојат од голем број мерки и програми кои меѓусебно се дополнуваат во остварување на заедничката цел, намалување на младинската невработеност, во фокусот на овој труд ќе бидат мерките кои се од фискална природа, имено, мерките за стимулирање на *самовработувањето*, како и *субвенционираното вработување невработени млади лица*. Самовработувањето првично се стимулира преку нудење соодветен тренинг за младите лица кои сакаат да отворат сопствен бизнис. Дополнително, се нуди и финансиска поддршка за отворање или, пак, понатамошен раст на малите бизниси.

*Субвенционирањето* на вработувањето невработени млади лица до 29 години, пак, е иницијално водено од режимот за ослободување од социјални придонеси, кој е пропишан со одредби од Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност.<sup>4</sup>

Бидејќи овие мерки носат одредени трошоци кои паѓаат на товар на буџетот, целта на овој труд е да ја анализира нивната ефективност и економска оправданост. Преку испитување на компаниите кои ги користат овие субвенции за да вработат млади луѓе, ќе прикажеме дали субвенциите биле неопходни за вработувањата кои овие компании ги направиле во периодот. Во однос на мерките за самовработување, ќе се испита нивниот дизајн и преку наоди од литературата ќе се прикажат нивните недостатоци заедно со препораки каде може да се дополнат или да се поправат.

Во продолжение е прикажана методологијата на истражувањето, со детален опис на теренското истражување. Понатаму, следува краток опис на активните политики во Република Македонија со фокус на можностите кои младите луѓе ги имаат во однос на самовработувањето. Третиот дел го анализира субвенционирањето како мерка, со главен фокус на дизајнот на мерката прикажан во акциските планови изготвени од Министерството за труд и социјална политика. Четвртиот дел се однесува на примарната анализа на младинската вработеност во Република Македонија, додека петтиот ги презентира резултатите од теренското истражување. Последниот дел нуди заклучок и понатамошни препораки.

---

<sup>4</sup>Поточно, член 98-б од Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност.

## Методологија

Анализата на мерките за младинско вработување, која ќе биде понудена во овој труд, се фокусира на едно централно прашање: *колку се вистинските трошоци кои произлегуваат од имплементацијата на мерките за поттикнување на вработеноста*. Ова прашање е тешко да се одговори преку едноставна поделба на трошоците по програма со бројот на корисници на програмата, бидејќи така многу ефекти се изолирани од конечниот резултат и тој не ги претставува сите имплицитни трошоци кои настанале од програмата. Затоа хипотезата на истражување ги зема во вид/ги зема предвид ефектите предизвикани од мерката и гласи: субвенционирањето на младинското вработување носи поголеми трошоци од оние кои се предвидени.

Поради специфични ефекти, како што се ефектот на супституција и ефектот на алокациски „мртви трошоци“ (објаснети подоле во овој труд), политиката за намалување на младинската невработеност носи повеќе трошоци отколку што нејзините креатори претпоставуваат и калкулираат во акциските планови за имплементација на мерките. Со таа цел, овој труд зема една посеопфатна рамка за анализа. Анализата се однесува на мерките понудени во акциските планови на МТСП и е поделена на два дела: **првиот** на програмата за самовработување, а **вториот** се фокусира на мерката за олеснето вработување млади лица (субвенционирањето).

Во однос на мерките за самовработување, првично, детално е испитан дизајнот на мерките кој е опишан во акциските планови и оперативните упатства за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот. Понатаму, направено е интервју со надлежно лице од Министерството за труд и социјална политика. Целта на спроведеното интервју е да се дознае дали (и каде) мерките потфрлуваат за да може да се дадат соодветни препораки. Дополнително, прегледани се извештаите за ефективност на мерките изработени од МОТ, како и анализи на главните пречки со кои младите луѓе се соочуваат. Податоците во однос на степенот на самовработување во Република Македонија, причините на младите луѓе кои се одлучуваат за отворање сопствен бизнис, пречките со коишто се соочуваат, како и секторската распространетост на малите бизниси, ни ја покажуваат ефективноста на политиките.

Во однос на субвенциите, анализата почнува преку истражување на ефектите кои тие ги предизвикуваат. Преку преглед на литературата, каде што се опишани и анализирани слични политики имплементирани во различни држави, ќе се откријат ефектите кои обично се присутни кај интервенциите на

Доколку резултатите ја потврдат нашата хипотеза, понатаму во трудот ќе се дадат насоки каде може дизајнот на мерката да се подобри, со цел намалување на трошоците и подобрување на мерката.

Примарно, користејќи податоци од Државниот завод за статистика (во понатамошниот текст ДЗС), се понудени стилизирани факти за македонскиот пазар на труд во однос на младите. Понатаму, направено е теренско истражување кое го испитува користењето на субвенциите од страна на компаниите. За разлика од претходните истражувања (Mojsovska-Blazevski & Petreski 2015, Betcherman et al 2004, Katz 1996, Card et al 2015, Kluge & Schmidt 2002, Calliendo & Schmidl 2016), ова зема поинаков пристап, примерокот кој е одбран се состои од компании наместо од индивидуи. Иако овој пристап претставува ограничување во однос на истражување на ефектите врз младите лица (платата која ја примаат, степенот на задоволство од работата итн.), одговара на особено важно прашање: *кој вид компании се корисници на мерката?* Преку одговор на ова прашање, можеме да ја истражиме ефикасноста на самата мерка. Доколку *компаниите корисници се истите компании кои остваруваат раст и развој, тогаш порастот на вработувањето во таа компанија не се должи ексклузивно на субвенциите, т.е. субвенциите не биле неопходен услов за таа компанија да вработува.* За оваа цел, конструиран е **случаен примерок од 800 компании**<sup>5</sup> до кои е испратен прашалник. Прашалникот се однесува на големината на компаниите, нивните интерни стапки на раст, како и искуствата за користење на субвенциите. **Добиени се 80 одговори**, кои иако мал, претставуваат примерок доволен за извлекување индикативни заклучоци. Преку анализирање на одговорите, ќе може да откриеме дали на овие компании им се неопходни субвенциите за да вработуваат млади луѓе.

<sup>5</sup>Бидејќи не ни беше доставена листа на компании корисници од АВРМ, примерокот мораше да биде од случајно избрани компании. Компаниите се избрани преку случаен избор од листата на македонски компании. Според АВРМ, досега 5.542 компании ја искористиле можноста за субвенционирано вработување.

## Активни политики на пазарот на трудот

Активни политики на пазарот на трудот (во понатамошниот текст – АППТ) се збир на мерки кои надлежните институции<sup>6</sup> ги преземаат за да ја стимулираат понудата (тренинзи и обуки), побарувачката (субвенции за вработување, општествено-корисна платена работа) или, пак, да го подобрат функционирањето на пазарот на трудот (сервиси за наоѓање работа, известувања за дефицитарни занимања итн.). Примарната цел на активните политики е зголемување на стапката на вработеност и/или зголемување на приходите на вработените лица. Споредна цел е одржување на стапката на активност, т.е. одржување на мотивацијата на работната сила да остане на пазарот на трудот барајќи работа. Активните политики се повеќе ефективни кога се имплементирани во земји со голем иницијален степен на невработеност и кога се насочени кон стимулирање на приватниот сектор (Kluve 2010), како што е и случајот со активните политики во Македонија.<sup>7</sup>

Буџетските трошоци кои отпаѓаат на активните политики во Македонија се под 0,1% (Mojsoska-Blazevski & Petrevski 2015) од БДП. Иако нивото на трошоци е споредливо со сите земји од Западен Балкан, па дури и со некои земји-членки на ЕУ (Естонија и Словачка), треба да се земе предвид и нивото на невработеност коешто треба да се намали со мерките. Во тој поглед, трошоците за АППТ се сè уште мали. Во 2013 година, македонската Влада потрошила околу 50 евра по невработено лице, додека, пак, најмалите трошоци во земјите од ЕУ варираат од 53 евра во Романија, до 210 евра во Бугарија и Хрватска (Mojsoska-Blazevski & Petrevski 2015). Ако се земе предвид дека вториве земји имаат младински стапки на невработеност кои се слични до онаа во Македонија, евидентно е дека е потребно поголемо финансирање на АППТ во оваа земја.

До 2014 година, активните политики на пазарот на труд во РМ се фокусирани околу зголемување на понудата на работна сила, имплементирајќи мерки кои ја олеснуваат транзицијата на младите во пазарот на труд. Почнувајќи од Националната стратегија за млади донесена во 2005 година, сите понатамошни акциски планови (2006-2008, 2009-2010) го ставаат нивниот фокус на обуки и тренинзи за доквалификација на млади луѓе, без притоа да се преземат релевантни мерки за зголемување на побарувачката на труд, преку мотивирање на компаниите да отворат повеќе работни места.<sup>8</sup> Иако е тешко да се потврдат точните причини зад големата младинска невработеност, сепак, релативно големиот период во кој се доаѓа до прво вработување<sup>9</sup> кај

<sup>6</sup>Во овој случај, АВРМ и Министерството за труд и социјална политика.

<sup>7</sup>Во РМ, иницијалниот степен на невработеност на млади луѓе е голем (48,2% од младите луѓе на возраст од 15 до 24 години се невработени), а програмите се претежно насочени кон стимулирање на приватниот сектор.

<sup>8</sup>Во некои акциски планови, спомнати се можности за кредитирање и финансиска поддршка на нови бизнис отворени од млади луѓе, но никаде не се спомнуваат мерки кои целат кон зголемување на работните места кај постоечките претпријатија.

<sup>9</sup>Според анкетата на МОТ, на лицата со високо образование им се потребни во просек 12,5 месеци за преминот од образование кон вработување (Mojsoska-Blazevski & SSO 2016).



лицата со завршено високо образование, претставува индикатор кој покажува дека проблемот се наоѓа на страната на побарувачката, т.е. на нискиот капацитет на претпријатијата да ја апсорбираат младата работна сила. Токму затоа, поновите акциски планови<sup>10</sup> почнаа да имплементираат и мерки кои се насочени кон оние кои се креатори на работни места (работодавачите), а не само кон невработените млади лица.

*Ефективноста се мери во бројот на зголемени работни места, но притоа земајќи ги предвид и трошоците кои настануваат за креација на тие места (Betcherman et al 2008).* Евалуациите кои се извршени од институциите<sup>11</sup> кои ги имплементираат АППТ, не ја покажуваат вистинската слика за ефектот на мерките. Прво, евалуациите обично не ги следат резултатите по завршување на програмата, па затоа не се покажани долгорочните ефекти. Второ, институциите често го изедначуваат бројот на оние кои учествуваат во програма со бројот на зголемени места, но ова не е реалниот резултат. Многу од оние кои се вработени преку мерките, можеби можеле да најдат работа и без нивното постоење, а процентот на тие лица е важен за да може да се проценат трошоците, а со тоа и самата оправданост на целата програма. На пример, во периоди на економска експанзија, општата вработеност расте, а со тоа и степенот на вработеност на младите лица. Ова значи дека зголеменото вработување на младите не мора да значи дека се должи на мерките за стимулирање. Дополнително, интервенирање во вработување одредена група на луѓе може да придонесе до зголемено вработување на таа група на сметка на други луѓе со слични карактеристики. На пример, работодавачите може да ги преферираат само субвенционираниите (млади) работници, а притоа да ги отпуштаат постарите, притоа степенот на општа невработеност ќе остане ист. Земајќи ги овие два ефекта<sup>12</sup> во вид или предвид, вистински креираните работни места, а со тоа и намалената невработеност, можат да бидат многу помали од оние кои се иницијално замислени како резултат на програмата.

## Самовработување на млади лица

Една од политиките за намалување на младинската невработеност, која се наоѓа во акциските планови на МТСП, е стимулирањето на самовработувањето, т.е. мотивирање на младите луѓе да отворат сопствен бизнис и да ги искористат своите претприемачки способности. Мотивацијата за оваа политика главно произлегува од позитивните ефекти (Berry 2007, Haltiwanger et al 2010) кои малите бизниси ги имаат врз една економија во однос на раст на БДП и вработеноста. Дополнително, самовработувањето, покрај тоа што го

<sup>10</sup> Првата мерка на страна на побарувачката е забележана во акцискиот план за 2011 година.

<sup>11</sup> МТСП и АВРМ изработуваат прегледи на напредокот на секој имплементиран акциски план.

<sup>12</sup> Во литературата се познати како ефекти на алокациски трошоци (dead-weight loss) и ефект на супституција.

стимулира развивањето на малите бизниси во една земја, е погоден метод за решавање еден проблем кој е малку истражен во литературата - неадекватноста на способностите со кои младите луѓе се стекнуваат со оние способности кои се барани на пазарот на труд. Ова е особено проблем во помалку развиените земји каде што економијата е примарно движена од сектори со мала додадена вредност, кои користат ниско квалификувана работна сила (Mahy et al 2015). Доказ за ова е примерот на Република Македонија, каде што во отсуство на големи развиени компании кои би ги вработиле дипломираните студенти од компјутерските науки, ИТ-секторот се состои од претежно мали компании кои се оформени од млади луѓе кои се одлучиле за опцијата самовработување.

Во Република Македонија, малите и средните претпријатија опфаќаат 99,7%<sup>13</sup> од вкупната бројка на претпријатија, од кои 79,3% се компании со помалку од 9 вработени, што ја означува нивната значајност во однос на потенцијалот за вработување. Како за споредба, малите и средните претпријатија во 2012 година опфаќале 99,65%, а кај нив биле вработени 80,5% од вкупниот број вработени лица (Dimovska 2013). Ова го покажува потенцијалот на секторот на малите и средните бизниси за апсорбирање на вишокот на работна сила, т.е. можностите кои овие бизниси ги нудат за вработување на младите лица. Во однос на младите претприемачи, само 0,4 проценти од невработените млади лица ја користат можноста за самовработување (Mojsoska-Blazevski & SSO 2016), што, пак, се должи или на малата мотивираност на младите луѓе да станат претприемачи, што може да се реши преку образовни реформи (Kourilsky & Walstad 1998), или, пак, на слабите можности со кои младите луѓе се соочуваат, што може да се реши преку реформи во системот за финансирање и регулатива на мали претпријатија (Chigunta 2002).

Иако истражувањата покажуваат дека малите бизниси се најголеми креатори на работни места (Haltiwanger et al 2010), сепак, овие бизниси обично почнуваат со многу малку вработени и затоа се потребни одредени мерки кои ќе претставуваат дополнителна мотивација за експанзија на претпријатието, т.е. за зголемување на бројот вработени. Дополнително, во акцискиот план<sup>14</sup> се напоменува дека „Податоците за пазарот на трудот за младите лица покажуваат дека вработеноста на младите не расте соодветно на растот на бруто-домашниот производ (БДП), што укажува на постоењето структурни наместо циклични проблеми, т.е. ограничувања на понудата и побарувачката“. Ова значи дека во споредба со целосната невработеност,<sup>15</sup> трендот на невработеност на младите не соодветствува со фазата во која економијата се наоѓа, што, пак, означува дека за решавање на проблемот на

<sup>13</sup> Државен завод за статистика, соопштение б.1.17.22.

<sup>14</sup> Акциски план за вработување млади лица 2016-2020 година, страна 25.

<sup>15</sup> Стапка во којашто се пресметани сите возрастни групи.

младинската невработеност не е потребен само раст на бизнис секторот, туку и посебен стимул за компаниите да побаруваат млада работна сила. Ова претставува можност ефектот на мерките за самовработување да биде дополнително засилен преку субвенциите за вработување млади лица, анализирани понатаму во овој труд. Доколку мерките за самовработување резултираат со помалку невработени млади лица и повеќе микро компании оформени од нив, субвенционирањето може да помогне во растот на овие компании, притоа остварувајќи ја замислената цел: вработување повеќе млади лица.

Сепак, резултатите кои овие мерки ги отстваруваат се, генерално, двосмислени, од една страна, тие ја зголемуваат перцепцијата за успешно самовработување кај корисниците на програмата, но, од друга страна, податоците за нивната вработливост по завршувањето на програмата покажуваат дека нивните вистински шанси не се воопшто зголемени. Ова значи дека иако учесниците останале на пазарот на труд подолго време, нивната шанса за вработеност била иста колку и на оние кои не учествувале во програмата за самовработување (Mojsoska-Blazevski & Petrevski 2015). Ова значи дека програмата наметнува големи алокациски трошоци и нејзиниот механизам треба да биде ревидиран.

## Претприемачко образование

Досегашните истражувања (Mojsoska-Blazevski & SSO 2016, Serafimova & Gjorgjiovska 2016, ПСМ инкубатор)<sup>16</sup> за претприемачкиот дух на младите луѓе во Македонија даваат незадоволителни резултати. Имено, младите лица го гледаат самовработувањето како втора опција за вработување, која би ја избрале во отсуство на слободни работни места кои нудат задоволителни услови. Според анкетата спроведена од MOT, 53,4 проценти од самовработените работници изјавиле дека основната причина за нивното самовработување била неможноста да најдат работа за плата, додека, пак, 41,8 проценти изјавиле дека самовработувањето било нивниот прв избор (Mojsoska-Blazevski & SSO 2016). Ова покажува дека младите луѓе во Република Македонија не се целосно свесни за личните придобивки (флексибилно работно време, независност, контрола врз сопствените иницијативи итн.) кои ги носи самовработувањето, туку напротив, го сметаат за последна опција која се користи во случај младиот човек да не најде вработување за плата. Овие податоци повикуваат на поголеми образовни реформи во правец на поттикнување претприемачки дух. Во овој поглед, Министерството за образование има воведено одредени политики<sup>17</sup> кои се

<sup>16</sup>Интересите на младите во Македонија за започнување сопствен бизнис како решение за невработеноста во 2013 година.

<sup>17</sup>Според Стратегијата за претприемачко учење во Република Македонија 2016-2020 година.

однесуваат на претприемачкото учење и се насочени кон воведување задолжителни предмети за учење на основите на бизнисот и претприемништвото во средното образование. Дополнително, програмата вклучува и промовирање можности за учење претприемништво во високото образование, како и одредени форми на неформално образование. Сепак, ефективността на овие задолжителни предмети во исполнување на целта треба да биде евалуирана за да се увиди нивната ефективност и потреба за понатамошна реформа. Во оваа насока, истражувањата (Chamard 1989, Hammer 2000, Serafimova & Gjorgjiovska 2016, Betcherman et al 2004) покажуваат дека мотивирањето на младите лица за претприемништво е поефективно доколку се прави преку неформални канали како што се тренинзите, обуките или, пак, иницијативите кои стимулираат компетитивно претприемништво како што се натпреварите за бизнис планови или симулација на претпријатие. Сепак, ни МОН ни МТСП не остваруваат соработка со невладиниот сектор, кој, пак, во голем дел е насочен специфично кон полето на неформалното образование. Потенцијал за надградување на политиките лежи и во дополнително финансирање на успешните иницијативи преземени од невладините организации, бидејќи невладините се стручни во полето на специфичните обуки (на пример: обуки за лидерство), тие имаат подобри резултати во однос на ефективност на обуките, но, генерално, имаат проблем со редовно финансирање на нивната работа. Соработката помеѓу министерствата и невладините може значително да ја подобри ефективността на мерките за стимулирање претприемништво, преку финансирање на најдобрите програми понудени од невладиниот сектор. Дополнително, образованието треба да биде фокусирано кон подигнување на претприемачкиот дух колку што може порано. Учениците се повеќе мотивирани да отпочнат сопствен бизнис и успешно да го водат кога нивното образование за претприемништво започнува во раните години (Ladzani & Van Vuuren, 2002). Истражувањето за образовниот процес и претприемништво (Banaszak & Kent 1990) покажува дека претприемништвото е најдобро да се учи во основно училиште, посебно од шесто до деветто одделение. Моментално, нашиот образовен систем го сместува претприемништвото како задолжителен предмет дури во средното образование, што можеби е премногу доцна, бидејќи младите луѓе често се ориентираат кон одредена професија уште при запишувањето во средно училиште. Реформите во овој поглед можат значително да ја подобрат ситуацијата на невработеност преку ориентирање на младите лица кон отворање сопствен бизнис, кој во иднина ќе расте и дополнително ќе вработува.

## Неусогласеност на вештините

Неусогласеноста на вештините се покажува како фактор кој во голема мера влијае на стапката на невработеност. На пример, истражувањето на Sahin et al (2004) покажува дека неусогласеноста на вештините објаснува една третина од растењето на стапката на невработеноста, што ни покажува дека поседуваните вештини можат сериозно да влијаат на општата стапка на вработеност. Во однос на младите луѓе во Македонија, истражувањата (Atanasovska et al 2015, Mojsoska-Blazevski & Kurtishi 2012, Mojsoska-Blazevski & SSO 2016) покажуваат дека проблемот е присутен и кај македонскиот пазар на труд. Имено, прекумерното образование е присутно кај 14,5% од целосната вработеност (Mojsoska-Blazevski & Kurtishi 2012), додека, пак, 36,7% проценти од младите луѓе се прекумерно образовани за нивните работни позиции (Atanasovska et al 2015). Ова ни покажува дека потребно е да се имплементираат повеќе алатки за предвидување на вештините кои ќе бидат потребни на пазарот на труд, со цел да се насочуваат младите лица кон дефицитарните вештини. Моментално, од страна на МОН се користи опсерваторија на вештини,<sup>18</sup> но нејзиниот детален преглед и евалуација на успешноста не се достапни. Предвидувањето на идните вештини и насоки во кои пазарот на труд се движи, може да помогне во остварувањето на посакуваните резултати за насочување на младите лица на посакуваните работни места. Секако, информирањето за ова треба да биде внимателно осмислено. Најпрепорачлива опција би било и задолжителното кариерно советување што ќе ги информира денешните ученици/студенти за кариерите кои ќе бидат достапни во иднина и условите и платите кои тие кариери ги нудат.

## Подобрување на пристапот до финансиски средства

Во однос на проблемите со кои претприемачите со соочуваат, како главен се посочува пристапот до финансиски средства кои го спречува формирањето и/или растот на малите претпријатија. Во литературата (Kerr & Nanda 2009, Schoof 2006, Chigunta 2002), пристапот до финансиски средства се посочува како главна пречка во младинското претприемништво, како што најверојатно и е случајот во Република Македонија. Така, анкетата на MOT прикажува дека 21,4% од самовработените млади луѓе го посочиле пристапот до финансиски средства како проблем (Mojsoska-Blazevski & SSO 2016). Споредбено со 2012 година, каде што финансиските средства биле посочени како проблем од 46,8% од самовработените лица, можеме да увидиме дека овој проблем е во намалување, што индицира дека мерките за помош при финансирањето, преземени од страна на МТСП и АВРМ,<sup>19</sup> сепак, имаат некакво влијание.

<sup>18</sup>Акциски план за вработување млади лица 2016-2020 година, страна 36.

<sup>19</sup>Во акциските планови до 2015 година, како и во планот за 2016-2020 година, предвидени беа неповратни грантови во форма на опрема и материјали.

Друга евалуација покажува дека мерките носат големи алокациски трошоци. Иако субјективната перцепција за успех е зголемена кај оние кои учествувале во програмата, мерките немале влијание врз успехот на младите претприемачи. Напротив, апликантите на програмата биле лица со голема шанса за успех, нивните карактеристики, степен на мотивација, образование и бизнис идеја ги прават нивните перспективи за успех добри, без разлика дали учествувале во програмата или не (Mojsovska-Blazevski & Petreski 2015).

Ова индицира дека програмата може да се подобри во следните полиња:

- 1) Подobar механизам за утврдување на потенцијалите и нивната цел. Сумата на дадената финансиска помош треба да варира соодветно со видот на бизнисот, технологијата која е потребна за водење на бизнисот, шансите за алтернативни извори на финансирање итн.;
- 2) Да се внимава на односот помеѓу бројот на учесници и дадените средства во облик на грант. Средствата можат попродуктивно да се искористат доколку се зголеми бројот на учесници во програмата, но финансиската помош по корисник да се намали;
- 3) Приоритетите на политиката за регионален, индустриски и секторски развој да се земат предвид при давањето финансиска помош;
- 4) Зајакнување и проширување на компонентата за тренинг. Ова, од една страна, може да ја зголеми шансата за опстојување на бизнисот, а, од друга страна, може да ги обучи потенцијалните претприемачи за пристап кон други извори на финансиски средства (развојни и комерцијални кредити, јавно-приватни партнерства, проекти на ЕУ<sup>20</sup> итн.).

Во однос на кредитирањето, главната тешкотија на младите луѓе е обезбедување покритие (колатерал) за да земат кредит од финансиските институции (Chigunta 2002).

Ако дополнително се земе предвид и дека младите претприемачи се изложени на поголем ризик на пазарот, јасно е дека помалку млади луѓе се охрабрени нивната идеја да ја претворат во бизнис. Еден начин на кој овој проблем може да се реши е поголемата соработка со институции за поддршка на развој на компаниите, како што се бизнис инкубаторите. Овие институции не бараат материјално покритие, туку како „покритие“ за изнајмените средства го земаат бизнис планот (проценка за успешноста на идејата), што значи дека добрите, потенцијално профитабилни идеи кои можат да прераснат во успешни бизниси, нема да останат незабележани. Моментално, МТСП дава грантови од 3.000 евра за отпочнување start up, со дополнителни 1.500 евра

<sup>20</sup>Користење на можностите понудени преку програмите за финансирање на ЕУ (European Regional Development fund, European Social Fund, EU Programme for employment and social innovation).

за секоја наредна иновативна идеја од истото претпријатие.<sup>21</sup> Финансиите се даваат без никакви дополнителни услови во однос на искуство, степен на образование или почетен капитал, но за да се добијат треба идејата/бизнисот да бидат евалуирани од комисија.

Овој механизам може дополнително да се подобри преку дополнително нудење експертска помош за претпријатието кое го добило грантот, бидејќи програмите што нудат менторство и тренинзи за водење бизнис заедно со грантот, се покажуваат како поуспешни (Mojsoska-Blazevski & Petreski 2015, Betcherman et al 2004). Иако иницијалната идеја може да биде профитабилна, младите луѓе поради помалото искуство во водење бизнис, често се соочуваат со пречки од административна, правна или пазарна природа, што значи дека дополнителна техничка помош би ги зголемила шансите за успешноста на бизнисот.

### Видливост на програмите за финансиска помош

Програмите за финансиска помош треба да бидат повеќе промовирани за да се зголеми нивната видливост. Ако се видат резултатите од анкетата на МОТ, само 5,4% од претприемачите земале кредит од банка, а само 1,3% искористиле некоја од владините мерки за финансирање (Mojsoska-Blazevski & SSO 2016). Дополнително, истражувањето на РСМ инкубаторот,<sup>22</sup> покажува дека 49% од испитаниците сметаат дека постои одредена поддршка, но половина од нив не знаат кои институции работат во тоа поле, а само 13% биле целосно информирани за институциите и организациите надлежни за помагање мали бизниси. Ова покажува дека мерките на АВРМ за финансирање млади бизниси треба да станат повидливи за потенцијалните млади претприемачи, кои имаат проблем со наоѓање извор за финансирање на нивната идеја. Според МТСП, компаниите се информираат за услугите кои АВРМ ги нуди преку регионални форуми со работодавачите и информирање преку СМС-пораки.<sup>23</sup> Како и да е, овие методи ги опфаќаат само бизнисите кои веќе постојат, а не се насочени кон оние кои се сè уште во фазата на идеја, т.е. младите претприемачи кои би почнале со работа во иднина. Проширување на видливоста може да се направи преку соработка со инкубаторите, мрежите за поддршка на претприемништво и студентските организации, каде што може да се пристапи до повеќе млади аспиративни претприемачи.

Последно, шансите треба да се согледаат и во проширување на соработката со институции кои претежно работат со млади луѓе. На пример, факултетите не се доволно користени во поглед на промотивни активности кои би им посочиле

<sup>21</sup> Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2016 година, страна 10 и 11.

<sup>22</sup> Интересите на младите во Македонија за започнување сопствен бизнис како решение за невработеноста во 2013 година.

<sup>23</sup> Според оперативните упатства, за информирање и повикување на учесниците се користат писмени известувања, телефонски контакти, СМС-пораки, информации на веб-порталот на АВРМ и др.

на младите каде може да се обратат доколку сакаат да се вклучат во пазарот на трудот како самовработени или, пак, како вработени за плата. Ниската информираност на младите лица за можностите кои АВРМ ги нуди, спречува многу идеи да прераснат во бизниси, а додека, пак, ниската информираност за трендовите на пазарот на труд оставаат многу лица со образование во поле кое нуди помалку посакувана кариера.

## Проширување на групите од интерес

Иако во јавниот дискурс често се заборавени, литературата идентификува уште еден вид подгрупа која трпи огромни последици од невработеноста. Имено, делот од популацијата кои не се во образованиот процес, не се вклучени во никаков вид вокациски обуки и се невработени, се нарекуваат NEET<sup>24</sup> и во Република Македонија бројат околу една третина (31,9%) од младите луѓе (Mojsoska-Blazevski & SSO 2016). Ова се најчесто млади лица кои се обесхрабени поради долгиот процес на наоѓање работа или немаат доволно способност за да се вклучат на пазарот на труд. Според истражувањето на MOT, најголемиот дел од лицата NEET (62,6 проценти) се невработени лица што не се студенти, а преостанатите 37,4 проценти се неактивни лица што не се студенти. Земајќи ги предвид и долгите фази на премин<sup>25</sup> кон првото работно место со кои младите луѓе се соочуваат, може да се заклучи дека младите луѓе во Македонија се под сериозна закана од губење на акумулираното знаење и способности и влошување на нивната економска состојба. Ова, пак, дополнително го оптоварува буџетот, бидејќи големата и долгата невработеност значи дека повеќе млади луѓе подолго се зависни од социјалните придонеси кои им се гарантирани во случај на невработеност.

Иако решавањето на овој проблем претставува особено тешка задача, решенијата треба да се бараат во:

- 1) Повторно охрабрување на лицата кои се веќе подолго време надвор од пазарот на труд преку нудење субвенционирани плати.<sup>26</sup> Моментално, ова субвенционирање постои само за лицата со инвалидност и лицата во социјален ризик,<sup>27</sup> а може дополнително да се прошири преку идентификување на NEET-лицата;
- 2) Насочување на овие лица кон сектори кои се брзо растечки, а способностите за работење во нив може да се добијат за релативно пократко време (на пример, обуки за програмерство);
- 3) Нудење опции за самовработување во сектори како земјоделство, занаетчиство итн.

<sup>24</sup> NEET (на англиски) - not in education, employment or training.

<sup>25</sup> Според анкетата на MOT, просечното време од завршување на образование до прво стабилно вработување е 31,2 месеци, со 62 месеци за луѓе со завршено само основно образование до 12,5 месеци за луѓе со завршено високо образование (Mojsoska-Blazevski & SSO 2016).

<sup>26</sup> Давање паричен додаток на платата која им ја исплаќаат работодавачите.

<sup>27</sup> Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2016 година.



Дополнително, анкетата на МОТ прикажува и дека процентот на NEET во руралните подрачја е малку поголем (34,2%) отколку во урбаните (30,1%) (Mojsoska-Blazevski & SSO 2016). Ова значи дека голем процент од лицата NEET се наоѓаат во послабо развиените региони, во кои економската активност е мала. Соработката со регионалните и секторските комори нуди шанса за стимулирање на секторите кои би претставувале апсорбер на младите невработени лица во регионите во кои овие лица се присутни во голем процент. На пример, поголем фокус кон сектори кои се доминантни во одреден регион може да ги стимулира младите да останат во тој регион и да ја гледаат својата иднина како самовработени или претприемачи во тој сектор конкретно. Иако моменталната соработка помеѓу ресорните министерства им ги дава потребните податоци на МТСП за развојот на овие сектори, соработката со коморите може да им даде дополнителна можност за искористување на досега пропуштените можности, специфично во регионите каде што се најпотребни.

## Субвенционирање на вработувањето на млади лица

Главниот аргумент за субвенционирање на вработувањето млади лица е фактот дека младите лица потешко доаѓаат до своето прво работно место (Kluve 2010). Имено, младите лица тешко доаѓаат до прво вработување поради тоа што имаат помало работно искуство во споредба со постарите работници затоа се помалку побарувани од работодавачите. Субвенционирањето претставува финансиски надоместок и мотивација за вработувањето на работници со мало (или никакво) искуство.

Доколку се погледне стапката на невработеност на младите лица во однос на постарите лица, ќе се забележат многу поголеми стапки кај помладите лица. Во РМ, во вториот квартал на 2016 година, стапката на невработеност на младите лица (од 15 до 29) била 43,60%, додека, пак, генералната стапка на невработеност била 24%. Потенцијалното објаснување за ова лежи во еластичноста (сензитивноста) на агрегатната понуда и побарувачката, која е многу поголема кај младите лица кои учествуваат на пазарот на труд. На страната на побарувачката, причините се лоцираат во помалите инвестиции<sup>28</sup> кои компанијата ги прави за младите работници. Дополнително, младите работници уште немаат добиено искуство во таа компанија и секогаш кога доаѓа период на економска криза, младите се први на листата за отпуштање (O'Higgins 2001). На страната на понудата, причините се поврзани со релативно помалите опортунитетни трошоци со кои младите работници се соочуваат. Имено, бидејќи младите луѓе добиваат помали почетни плати, а притоа имаат помали трошоци кои треба да се финансираат (на пример:

<sup>28</sup> Поради тоа што се релативни кратко време на работното место, инвестициите во работен тренинг се помали..

фамилија), тие можат да си дозволат да ги менуваат често работните места и затоа често доброволно ги напуштаат. Истражувањето на Blanchflower & Freeman (1996) покажува дека во САД, младите луѓе од 16 до 25 години типично менуваат седум или осум работни места пред да најдат подолготрајно вработување. Секако, ова истражување треба да се земе со резерва, бидејќи достапноста на работни места зависи од локалниот пазар на труд и младите во одредени земји ја перципираат промената на работни места како „луксуз“ кој не можат да си го дозволат, бидејќи е многу можно на крај да останат невработени.

Законската одредба донесена во 2014 година,<sup>29</sup> го воспоставува даночното олеснување за вработувањето млади лица, кое, пак, би требало да ја мотивира побарувачката на работна сила во РМ. Имено, членот 98-б од Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, ги ослободува од плаќање придонеси од задолжително социјално осигурување во период од 12 месеци, сите работодавци кои ќе вработат лица до 29 години.<sup>31</sup>

Според литературата, оваа мерка би требало да мотивира или креирање нови работни места и/или супституција на несубвенционирани работници со субвенционирани (Calmfors 1994). Механизмот е прилично едноставен; субвенционирањето ги намалува трошоците за работна сила кои се на товар на работодавачите, па така тие можат да отворат нови работни места. Но, исто така, субвенциите кои се даваат на одредена група на луѓе може да предизвикаат работодавачите да ги преферираат работниците кои доаѓаат од таа група за сметка на другите работници, т.е. да ги супституираат работниците вработени без субвенции за оние кои се вработени со субвенции. Во овој случај, бројот на работни места би останал ист и ефикасноста на субвенциите би се намалила. Во субвенционирањето кое го доделува АВРМ, проблемот со ефектот на супституција е решен преку критериумот кој законската одредба го налага: *да нема отпуштања во периодот кога субвенцијата се користи.*

Дополнително, самата ефикасност на мерката зависи и од алокациските трошоци<sup>32</sup> кои мерката ги предизвикува. На пример, доколку одредена личност би била вработена и во отсуство на субвенции, но работодавачот, сепак, ги користи, тогаш субвенциите би биле грешно алоциран ресурс, т.е.

<sup>29</sup> Службен весник 44/2014.

<sup>30</sup> Бидејќи овој член се применувал до 13 март 2016 година. Мерката субвенционирање по најново е дел од проектот „Македонија вработува“, имплементиран од АВРМ.

<sup>31</sup> Од членот може да се увидат и дополнителните критериуми кои работодавачите треба да ги исполнат;

1) Да не го намалат бројот на вработени во меѓувреме; и 2) Да го задржи вработеното лице уште дополнителни 12 месеци во кои работодавачите ќе плаќаат придонеси.

Првиот критериум е поставен за да нема злоупотреба на мерката преку супституирање на сите вработени со нови, млади работници кои поради субвенционирање се поевтини за компанијата. Вториот служи за да се осигури целта на мерката, т.е. да се мотивираат работодавачите да ја зголемаат вработеноста во својата компанија на подолг рок, не само додека трае субвенционирањето.

<sup>32</sup> Во литературата се сретнуваат како dead-weight losses и се дефинираат како трошоци кои настануваат поради грешна алокација на одреден ресурс.

непотребен трошок. Анализирајќи на макро ниво, резултатите од мерката се тешки за проценка, намалувањето на невработеноста може да настане и поради поголемиот економски раст, т.е. не мора да значи дека се должи на субвенциите. Дополнително, тешко е да се дознае од работодавачите кој е бројот на лица кој би го вработиле во отсуство на субвенцијата. Сепак, истражувањата покажуваат дека алокациските трошоци се движат од 53 до 70% за програми кои вклучуваат идентификување специфични лица, додека, пак, за оние програми кои не идентификуваат, алокациските трошоци знаат да стигнат и до 93% (Marx 2001).

Алокацискиот трошок е поголем во оние програми кои не идентификуваат специфични работодавачи или невработени лица, бидејќи во тој случај субвенциите се достапни за сите, вклучувајќи ги и оние на кои не им се реално потребни. Тоа што на прв поглед може да се увиди за субвенционирањето имплементирано од АВРМ, е недостиг на механизам за идентификување. Ниту во одредбите од Законот,<sup>33</sup> ниту од она што е изложено во акциските планови, не можат да се видат подетални критериуми за користење, што значи дека секоја компанија, без разлика на нејзината големина и степенот на развој, може да ги користи овие субвенции. Од ова произлегува можноста мерката да има големи алокациски (мртви) трошоци кои настануваат од неефикасност. Имено, при давањето на субвенциите, АВРМ не може да прави дискриминација помеѓу различните компании, што значи дека и големите, успешните компании, кои константно се во пораст, би можеле да ги користат субвенциите исто како и малите, новите претпријатија на кои овие субвенции им се најпотребни. Од ова, лесно е да се увиди дека субвенциите можат да бидат дадени и онаму каде што не се потребни, притоа претставувајќи само поголем профит на претпријатијата на сметка на буџетот. Внимателното идентификување, преку селекцијата на најприоритетни корисници, може значително да ги намали ефектите на супституција и алокациски трошоци (Betcherman et al 2004).

Евалуацијата направена од страна на МОТ покажува дека програмата субвенционирано вработување не е ефективна во подобрување на шансите на невработените за наоѓање работа (Mojsovska-Blazevski & Petrevski 2015). Истражувањето покажува дека степенот на вработеност на овие лица е помал откако програмата ќе заврши, што индицира дека работодавачите ги отпуштаат вработените веднаш штом ќе заврши периодот (12 месеци) во кој тие се обврзани да ги задржат. Потенцијалното објаснување за ова е ефектот стигма, работодавачите не сакаат да вработуваат работници кои порано биле дел од јавни програми кои финансиски ја поткрепувале нивната вработливост. Ефектот стигма обично настанува при мерки насочени кон социјално загрозувани лица (Katz 1996), но во одредени случаи субвенциите

<sup>33</sup> Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, член 98-б.

може да сигнализираат и неквалитетни работници (Burtless 1985). Работодавците веруваат дека работниците кои се дел од овие програми се со лоши квалификации и дека затоа се спонзорира нивното вработување. Консекветно, по завршувањето на финансискиот мотив (субвенциите), работодавците не ги сакаат овие работници во своите компании и не ги вработуваат подолгорочно. Истата евалуација покажува дека во програмата за субвенционирано вработување има голем процент (44%) на лица кои се долгорочно невработени (Mojsovska-Blazevski & Petreski 2015). Иако ова звучи разумно, земајќи ја предвид приоритетноста во вработување на долгорочно невработените лица, сепак, треба да се внимава дали токму овие лица и придонесуваат до релативната (не) успешност на програмата. На пример, лицата кои се подолгорочно невработени се лица со поголема веројатност за полоши квалификации, што, пак, придонесува за ефектот стигма прикажан погоре. Последно, субвенционирањето е повеќе успешно доколку е придружувано со дополнителни мерки насочени кон зголемување на вештините на младите или адаптирање на вештините со потребите на пазарот на труд (Card et al 2015, Kluge & Schmidt 2002, Calliendo & Schmidt 2016, Betcherman et al 2004). Конзистентно со ова, акцискиот план ги идентификува образованието и вештините на младите како главна пречка во нивното вработување и од таа причина вклучува и пакет-мерки кои се насочени натаму. Дополнително, преку овие мерки може да се подобри решавањето на индивидуалните проблеми кои го мачат македонскиот пазар на труд, како што се: неадекватност на стекнатите вештини, намалување на релевантноста на високото образование, недостиг на квалификувани кадри во поединечни сектори итн.

Имајќи ги сите овие заклучоци предвид, централното прашање кое е потребно да се одговори со ова истражување е дали субвенциите во форма на ослободување од плаќање социјални придонеси се користени од компаниите на кои вистински им е потребно, т.е. дали вработувањата кои досега се случиле би се случиле и без работодавците да бидат дополнително финансиски мотивирани. Понатаму во овој труд, ова прашање ќе биде одговорено преку теренско истражување на македонските компании.

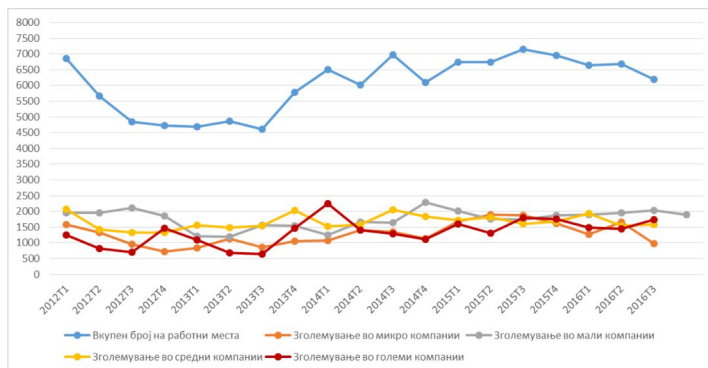
## Примарна анализа на пазарот на труд за млади лица

Членот 98-б<sup>34</sup> кој ги воспоставува субвенциите за млади, стапува на сила на 13 март 2014 година. Во понатамошната анализа ќе го прикажеме ефектот врз вработеноста со внимание на периодот по донесувањето на законот. Прв индикатор е зголемувањето на работни места. Во подолниот графикон, можеме да забележиме дека во почетокот на 2014 година, вкупниот број работни места бележи благ пораст, што би можело да се должи или на општиот

---

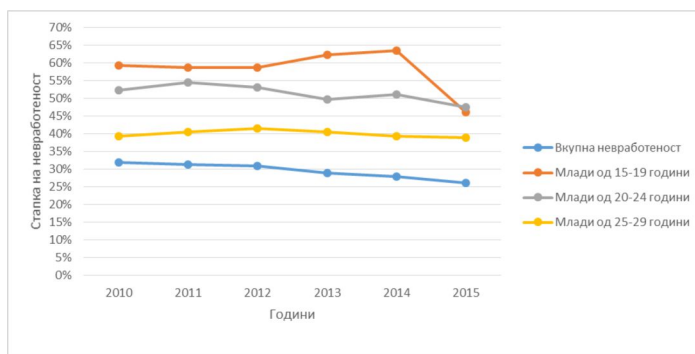
<sup>34</sup> Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност.

економски пораст или на ефектот од субвенциите. Најочигледен пораст на работни места има во малите и средните компании, што би значело дека ако зголемувањето се должи на субвенциите, компаниите со оваа големина би биле најголеми корисници на мерката. За жал, статистики за користеност на мерката по вид компании не се достапни, па моментално не можеме да лоцираме дали субвенциите се должни за порастот на работни места во овие компании.



Графикон 1: трендови на пораст на слободните работни места

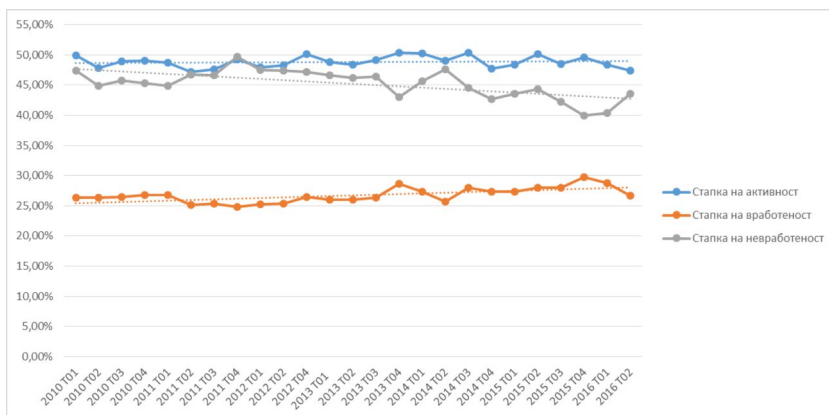
Во однос на невработеноста, можеме да забележиме дека во 2014 година вкупната невработеност е во опаѓање, што не е случајот и со младинската вработеност. Поконкретно, процентот на млади лица од 25 до 29 години бележи минимално опаѓање (од 39,30% на 39%) во споредба со вкупната невработеност, што во овој период бележи опаѓање од скоро 2 проценти (од 28% на 26,10%). Сепак, најголемо намалување има кај најмладите лица, од 15 до 19 години. Во периодот, невработеноста на овие лица се намалила за над 17% (од 63,50% на 46,10%),<sup>35</sup> што би значело дека мерката имала потенцијално влијание врз вработувањата на овие лица.



Графикон 2: движење на стапките на невработеност

<sup>35</sup> Исто.

Последно, анализирани се стапките на активност, вработеност и невработеност на младите лица од 15 до 29 години. На графиконот 3, можеме да забележиме дека стапката на активност се движи околу 50%, со рапидно опаѓање кое започнува во средината на 2015 година, од 50,20% на 47,40% во средината на 2016 година. Стапката на невработеност, исто така, опаѓа за повеќе 2 проценти (од 45,70% во почетокот на 2014 година, на 43,60% во средината на 2016 година), а вработеноста се движи околу 27 проценти во целиот период. Опаѓањето на стапката на активност главно се должи на намалената активност на лицата од 25 до 29 години,<sup>36</sup> која е опадната за 7,5 проценти<sup>37</sup> (не е прикажано во графиконот).



Графикон 3: движење на стапките на активност, вработеност и невработеност на лица од 15 до 29 години

Од сè претходно наведено, можеме да заклучиме неколку работи за анализираниот период:

- Бројот на слободни работни места во периодот бележи благо опаѓање;
- Намалувањето на вкупната невработеност не коинцидира со намалувањето на младинската невработеност (освен за лицата од 15 до 19 години);
- Лицата со завршено основно и средно образование бележат најголеми намалувања на стапките на невработеност;
- Стапките на младинска невработеност се во опаѓање.

Тука, вредно и да се напомене дека според податокот добиен од АВРМ,<sup>38</sup> во периодот се засновани 12.186 работни односи од 5.522 работодавачи кои се корисници на мерката субвенционирање на младинско вработување. Компаниите корисници на мерката претставуваат 8% од вкупниот број на

<sup>36</sup> Според ДЗС, бројот на неактивни лица од 25 до 29 години пораснал од 33.654 во 2014 година на 36.205 во 2015 година.

<sup>37</sup> Информациите се добиени од базата МакСтат на Државниот завод за статистика.

<sup>38</sup> Информација добиена преку барање за пристап до информации од јавен карактер.

претпријатија<sup>39</sup> во Република Македонија. Ако се погледне и бројот на воспоставени работни односи на млади лица,<sup>40</sup> би требало да се забележи и опаѓање на невработеноста од 12%. Како и да е, во нашата анализа не можеме да го увидиме ова опаѓање, дури и во периодот на најголемо намалување на невработеноста, таа опаѓа за само 6 проценти (од 45,70% на 40% при крајот на 2015 година).

## Резултати од теренско истражување

Истражувањето кое се направи на терен вклучуваше 800 компании на кои им беше испратен прашалник за нивните искуства во однос на користењето на субвенциите за младинско вработување во однос на бројката на млади луѓе која ја вработиле и ефектот врз нивните плати. Повратен одговор е добиен од 10% од компаниите, така што нашиот примерок се состои од 80 компании (N=80). Структурата на компаниите, во однос на големината<sup>41</sup> е дадена во следната табела:

Големина на компанија	Фреквенција	Процент
Микро (0-9 вработени)	32	40%
Мала (10-50 вработени )	32	40%
Средна (51-250 вработени)	8	10%
Голема (над 250 вработени)	8	10%

## Запознаеност со мерката

Од 80 компании, само 67 (83,75%) се запознаени со мерката субвенционирање. Од 67 компании кои биле запознаени, само 24 (35,82% од нив, а 30% од целиот примерок) се корисници. Останатиот дел, т.е. компаниите кои не се запознаени, најголем дел се микро и мали компании (34,38%). Ако на ова се додадат и средните компании (25%),<sup>42</sup> можеме да увидиме дека компаниите кои се движечка сила на растот и вработувањето во земјата се послабо запознаени со постоењето на мерката. Важно е да се напомене дека на запознаеноста со мерките влијае и нејзината административна комплексност и трошоците кои ги носи таа комплексност (Lamberts 1993, Ameels et al 1994).

Ова насочува на фактот дека микро, малите и средните бизниси треба да бидат поактивно информирани за мерката, со што би можело да се очекуваат

<sup>39</sup> Според соопштение број 6.1.17.22 на ДЗС, бројот на активни деловни субјекти во 2016 година е 71.519.

<sup>40</sup> Според ДЗС, во 2014 година, бројот на невработени млади лица од 15 до 29 години бил 101.703.

<sup>41</sup> Големината е пресметана само според бројот на вработени во компанијата, другите критериуми (годишен промет, годишен биланс на состојба) не се земени предвид во класификувањето на компаниите.

<sup>42</sup> Поради малиот број добиени одговори од примерокот, овие 25% се однесуваат на само 2 компании.

подобри резултати во искористувањето на мерката и подобар ефект врз вработувањето на младите. Дополнително, редицајнирање на мерката во поглед на нејзино административно поедноставување, би можела да придонесе до значително зголемување на бројот на корисници.

Големина на компанија	Запознаени со мерката		Корисници на мерката		
	Да	Не	Да	Не	Нема одговор
Микро (0-9 вработени)	81,25%	18,75%	40,63%	50,00%	9,38%
Мала (10-50 вработени)	84,38%	15,63%	31,25%	59,38%	9,38%
Средна(51-250 вработени)	75,00%	25,00%	0%	100,00%	0%
Голема (над 250 вработени)	100,00%	0%	12,50%	87,50%	0%

### Интерни стапки на раст и зголемени вработувања

Во однос на вработувањата кои компаниите од примерокот ги направиле, можеме да забележиме дека микро и малите компаниите најмногу отвораат нови работни места. Така, микро и малите компании имаат најмал процент во компаниите кои немаат направено вработувања и голем процент на раст на вработувања, што го покажува стапката на направени од 3 до 5 нови вработувања (44% и 50% респективно). Дополнително, нивните стапки на раст на вработување во компанијата коинцидираат со стапките на вработени млади луѓе во нивните компании, што ни покажува дека овие компании се значаен апсорбер на младата работна сила во државата. Ова само ја надополнува констатацијата дека треба да се преземат повеќе активности за информирање на микро, малите и на средните компании за можностите на мерката за субвенционирање млади лица.

Големина на компанија	Број на нови вработувања						
	0 нови вработувања	1-2	3-5	6-10	11-30	31-50	51 +
Микро (0-9 вработени)	18,75%	31,25%	43,75%	6,25%	0%	0%	0%
Мало (10-50 вработени)	3,13%	3,13%	50%	18,75%	21,88%	3,13%	0%
Средно (50-250 вработени)	25%	0%	0%	0%	25%	37,50%	12,50%
Големо (над 250 вработени)	25%	0%	0%	0%	0%	25%	50%

Во однос на младите лица, 13 компании (16,25%) од примерокот немаат вработено млади лица. 15 компании (18,75%) имаат 1-2 млади лица. Од 3 до



5 млади лица имаат вработено 26 компании (32,5%). Од 6 до 10 млади лица имаат 7 (8,75%) компании, додека 14 (17,5%) компании имаат од 11 до 50 млади лица. Само 5 (6,25%) компании имаат над 50 вработени млади лица. Од 6.998 вкупно вработени во компаниите од примерокот, 1.569 се млади или просечно, само 22% од вработените во овие компании се млади лица, што јасно покажува дека е потребно редицајнирање на мерката или друг вид мотивација за компаниите да вработуваат специфично млади лица.

Големина на компанија	Број на вработени млади лица						
	0	1-2	3-5	6-10	11-30	31-50	51+
Микро (0-9 вработени)	25%	31,25%	37,50%	6,25%	0%	0%	0%
Мало (10-50 вработени)	12,50%	15,63%	40,63%	15,63%	15,63%	0%	0%
Средно (50-250 вработени)	2,50%	0%	12,50%	0%	25%	50%	0%
Големо (над 250 вработени)	0%	0%	0%	0%	25%	12,50%	62,50%

## Користење и ефективност на мерката

Од сите компании, мерката е највеќе користена од микро компаниите, следејќи ја од малите. Компаниите средни по големина од примерокот не ја користат, а само една од големите ја користи.

Како што и претходно наведовме, вистинскиот ефект на мерката се анализира преку согледување дали мерката имала некакво влијание во изборот на компаниите да вработат млади лица. Во ова истражување, анализата е направена преку истражување на мотивите за вработување<sup>43</sup> на компаниите и какво влијание имала мерката за конкретното вработување. Така, од сите компании кои планирале нови вработувања, 49% одговориле дека мерката не влијаела на нивниот мотив за вработување млади луѓе. Прегледот по вид Големина на компанија е даден во следнава табела:

Големина на компанија	Планирале зголемување	Мерката влијаела при изборот	Мерката не влијаела при изборот	Резидуал <sup>44</sup>
Микро (0-9 вработени)	93,75%	25%	37,5%	37,5%
Мало (10-50 вработени)	93,75%	19%	47%	34%
Средно (50-250 вработени)	75,00%	12,50%	75%	12,50%
Големо (над 250 вработени)	100,00%	25%	75%	0%

<sup>43</sup> Компаниите се прашани дали планирале зголемување на вработувањето во нивните планови за раст и развој.

<sup>44</sup> Влијанието се оценува преку Ликертовата скала на која од 1 (воопшто не влијаеше) до 5 (многу влијаеше) е прикажан степенот на влијание кој мерката го имала. Под не „влијаеше“ се собрани процентите од степен на влијае 1 и 2, а за „влијаеше“ се собрани процентите за 4 и 5. Резидуалот се процентите од степен 3, кој означува дека не може да биде проценет степенот на влијание.

Дополнително, ефикасноста на мерката се гледа и преку споредување на мотивите за нови вработувања и нивната поврзаност со користењето на мерката. Така, од сите компании кои планирале нови вработувања, 32% ја искористиле мерката. Ова покажува дека мерката има алокациски трошоци, особено кај оние кои најмногу ја користат (микро и мали претпријатија). Имено, овие претпријатија планирале зголемување на бројот на работни места во својата компанија, што означува дека би го зголемиле бројот на вработени и без постоењето на мерката, т.е. мерката само им претставувала дополнително намалување на трошоците за работна сила. Во табелата може да забележиме дека 94% од микро и од малите бизниси и онака планирале да го зголемат бројот на работни места, а притоа, исто така, и во голем степен (41% и 31% респективно) ја користат мерката за субвенционирање. Ова би било оправдано доколку мерката влијае врз преференциите за вработување млади луѓе или, пак, врз висината на платите на младите луѓе кои компаниите ги вработуваат. Во спротивно, субвенциите само го зголемуваат профитот на компаниите без притоа да имаат каков било ефект врз стимулацијата за вработувањето на младите луѓе. Од погорната табела може да се забележи дека мерката имала мало влијание врз преференциите за вработување млади луѓе. Имено, само кај 25% од микро и кај 19% од малите бизниси мерката влијаела во изборот на млади работници, што ни покажува дека, сепак, финансискиот мотив кој го дава субвенцијата не е доволен за сериозно да ги смени преференциите на работодавците првенствено да изберат млади луѓе.

### Користење на други мерки

Во однос на користењето други мерки, од компаниите кои планирале да вработуваат, само 28% користат друга владина мерка за зголемување на вработувањето. Исто така, од оние кои не користат мерка субвенционирање, само 16% користат други владини мерки. Од добиените податоци, може да се заклучи дека компаниите кои планираат да вработуваат млади луѓе, генерално, го прават тоа и без никаква дополнителна мотивација, што значи дека мерките само влијаат кон намалување на нивните трошоци за работното место наместо кон зголемување на нивната мотивација за повеќе вработување млади.

Големина на компанија	Планирање зголемување	Користат мерка субвенции	Користат друга владина мерка
Микро (0-9 вработени)	93,75%	54%	57%
Мало (10-50 вработени)	93,75%	42%	24%
Средно (50-250 вработени)	75,00%	0%	9,5%
Големо (над 250 вработени)	100,00%	4%	9,5%

Вториот индикатор за успешност на мерката за вработување млади, покрај стимулација за отворање работни места, е ефектот кој мерката го имала врз платите на нововработените млади луѓе. Генерално, се очекува дека смалените трошоци за работно место како резултат на субвенцијата би довеле до зголемена нето-плата на нововработените млади. Испитувањето е направено преку две поврзани прашања: најпрво се прашани компаниите дали, генерално, даваат помали почетни плати на младите работници, а потоа се прашани дали мерката некако влијаела врз тие плати.

### Влијание врз платата

Во однос на почетната плата, се чини дека поголемите компании помалку дискриминираат во однос на годините. Веројатно, тоа се должи на постоењето интерни правила кај нив, пропишани работни места и системи за пресметка на плати и награди. Имено, само 3% од големите претпријатија се изјасниле дека на младите работници им даваат помала почетна плата со споредба со постарите што значи дека во овие компании, годините на работникот немаат никакво влијание врз неговите почетни заработки.

Големина на компанија	Процент на компании кои даваат помала почетна плата на млади лица	Влијание на мерката <sup>45</sup>	
		Позитивно влијание	Нема влијание
Микро (0-9 вработени)	38%	59%	28%
Мало (10-50 вработени)	52%	27%	50%
Средно (50-250 вработени)	7%	9%	9%
Големо (над 250 вработени)	3%	5%	13%

Влијанието на мерката врз платите се чини дека е мало. Генерално гледано, од оние кои се изјасниле дека помладите работници имаат помала плата, 69% одговориле дека мерката нема никакво влијание врз платата на младите работници. Дури и кај оние кои немаат помала почетна плата, мерката нема влијание врз платите (54%). Позитивно влијание врз платите е најчесто во микро и во малите бизниси, што, пак, ни покажува уште едно поле на кое мерката е успешна кај специфично овој вид компании.

Почетна плата	Влијание на мерката врз платата			
	Позитивно	Негативно	Нема влијание	Нема одговор
Помала од постарите вработени	24,14%	3,45%	68,97%	3,45%
Иста со постарите вработени	32,61%	2,17%	54,35%	10,87%

<sup>45</sup> Негативно влијание не е прикажано. Го има само кај 2 микро компании, т.е. 2.5% од примерокот

## Други опции кои се нудат од компаниите

Во однос на други опции кои компаниите ги даваат на младите луѓе, следнава табела покажува дека најкористена е платената пракса. Според големината на компанијата, платената пракса е најзастапена кај малите претпријатија (понудена од 58% од нив), додека, пак, неплатената е доминантна кај средните и големите компании (25% и 33% респективно). Микро претпријатијата, генерално, нудат обуки (9%) и платена практика (22%).

Опции за млади лица	Фреквенција	Процент
Платена практика	26	32,5%
Неплатена практика	12	15%
Тренинзи и обуки	7	8,75%
Волонтерство	3	3,75%
Работење со пола работно време	1	1,25%
Хонорарна работа	1	1,25%

## Препораки од компаниите за подобрување на мерката

Целта на истражувањето, покрај оценката на успешноста на мерката, беше и да даде препораки за подобрување од самите корисници. Структурата на компаниите кои сметаат дека мерката има ограничувања е прикажана во табелата.

Големина на компанија	Сметаат дека мерката има ограничувања	Сметаат дека мерката треба да продолжи да се имплементира
Микро (0-9 вработени)	31,25%	84,38%
Мало (10-50 вработени)	15,63%	87,50%
Средно (50-250 вработени)	25,00%	87,50%
Големо (над 250 вработени)	50,00%	100%

26% од сите компании одговорија дека мерката има одредени ограничувања. Сумирано, ограничувањата на мерката кои ги спречуваат компаниите да ја користат се следниве:

### Флексибилноста на мерката

Времетраењето на обврската е предолго, при што доколку дојде до потреба од напуштање на работното место од кои било причини, казната која треба да се плати, ја прави мерката непривлечна. Компаниите сметаат дека кај младите не е пракса да се остане на работното место во наредните 2 години и доколку компанијата не може да најде замена во предвидениот рок, таа го губи правото на сите претходни и идни вработувања преку мерките на Владата на Република Македонија.

### **Оправдано отпуштање**

Компаниите сметаат дека треба да се земат предвид и оправданите отпуштања, бидејќи мерката наметнува казни доколку се отпушти работникот,<sup>46</sup> а тој предизвикал штета на компанијата и/или не си ги завршува работните обврски. Дополнително, треба да се земе предвид дека малите компании често мораат да отпуштаат лица за да се приспособат на пазарните услови.

### **Неразумно краток рок за замена**

Компаниите сметаат дека рокот за замена (15 дена) на работникот во случај на отпуштање е премногу мал ако се земе предвид дека одредени сектори се специфични и наоѓање работник со потребните квалификации често знае да биде долг процес.

Во поглед на нејзиното идно постоење, од оние кои ја користат, 87,50% се изјасниле дека мерката треба да продолжи да се имплементира, што е јасен показател дека мерката е поволна за компаниите.

Најголемиот дел од сите оние кои сметаат дека не треба да се продолжи со мерката се микро компаниите (50%), следени од малите бизниси (37,5%), што значи дека треба дополнително да се обрне внимание во приспособување на мерката на специфичните потреби за овој вид претпријатија.

---

<sup>46</sup>Сепак, оставен е рок за наоѓање соодветна замена.

## Заклучоци и препораки

Од досега изложеното, можевме да увидиме дека големата младинска невработеност е проблематика која бара сериозен пристап во однос на дизајнирањето мерки насочени кон решавање на проблемот. Иако не постои универзален пристап за справување со предизвикот на вработување на младите лица, сепак, адресирањето треба да се направи преку мерки кои ќе ги земат предвид сите околности, фокусирајќи се на оние фактори кои придонесуваат за поголема ефективност во исполнувањето на целта. Дополнително, бидејќи е можна голема дискрепанца помеѓу иницијално замислениот резултат и оној кој е вистински остварен, на мерките им е потребна независна евалуација, со цел откривање на слабостите во дизајнот и негово понатамошно коригирање.

Во овој труд беа евалуирани две мерки конкретно од акциските планови, насочени кон стимулирање на побарувачката на младата работна сила на македонскиот пазар на труд. Природата на овие мерки не е да ја адресира структурната невработеност, туку да стимулира вработувања одредени категории, како и да се справи со периодичната диспропорција во понудата и во побарувачката на работна сила. Дизајнот на мерките беше анализиран преку нивниот опис во акциските планови на Министерството за труд и социјална политика, а за едната мерка (субвенционирање) беше направена и подетална анализа, која вклучуваше и теренско истражување.

**Во однос на мерките за стимулирање на самовработеноста,** можеме да заклучиме дека мерките даваат одредени позитивни резултати, но нивната ефективност може да биде значително подобрена преку:

·Ревидирање на процесот на претприемачко учење и проширување на соработката со постоечките невладини организации кои се бават со оваа тематика. Учењето за претприемачки вештини и мотивирањето на претприемачкиот дух треба да се почне порано во образовниот процес, по можност уште во основното образование;

·Потребен е подобар механизам за утврдување и известување за вештините кои ќе бидат потребни во иднина на пазарот на труд;

·Ревидирање на системот за давање финансиска помош (кредитирање и/или грантови) за самовработување. Оваа мерка, исто така, наметнува големи алокациски трошоци и нејзиниот дизајн треба да биде приспособен така што ќе ги идентификува оние компании на кои најмногу им е потребна помошта. Дополнителна соработка со институциите кои се бават со претприемништвото (бизнис инкубатори) е препорачлива поради тоа што

овие институции, со нивната експертиза, можат значително да помогнат во растот на македонскиот микро бизнис сектор;

· Системот на финансирањето може да биде подобрен и преку проширување на пристапот на кредитни линии, кој ќе биде достапен на младите претпријатија. Дополнително, потребно е зголемување на видливоста на поволните кредити кои им се достапни на младите претприемачи;

· Последно, потребен е поголем опсег во однос на институциите и лица за соработка. Зголемувањето на опсегот треба примарно да се направи преку проширување на целните групи (лицата NEET), соработка со университети (фокус на скоро дипломираните студенти), како и регионалните стопански комори (оживување на слабо развиените региони).

**Во однос на субвенционирањето**, забележан е ефектот на алокациски „мртви“ трошоци, т.е. трошоци кои настануваат кога мерките не се користат онаму каде што е неопходно. Ефектот на супституција, т.е. замена на несубвенционирани работници со оние кои се субвенционирани, не е присутен, а тоа е решено преку едноставен механизам, законската одредба налага да нема отпуштања во периодот кога мерката се користи. За алокациските трошоци, причините би можеле да се бараат на повеќе места. Сепак, гледајќи го целокупниот економски амбиент, би можело да се заклучи дека нивото на економската активност е доминантен фактор во зголемувањето на побарувачката на труд, т.е. мерките немаат големо влијание врз зголемувањето на бројот на работни места кои ќе бидат понудени на младите лица. Мерката не ги менува ниту значително преференците на работодавачите. Теренското истражување покажува дека мерката не претставува доволен мотив за компаниите дополнително да ги преферираат младите лица. Дополнително, субвенционирањето нема влијание ниту врз платите кои се исплаќаат на младите работници. Позитивно влијание врз платата е забележано само кај микро компаниите, додека, пак, генералниот заклучок е дека компаниите не исплаќаат поголеми почетни плата како резултат на субвенцијата. Крајно, теренското истражување покажува дека видливоста на мерката треба да биде зголемена. Иако микро и малите компании се најмалку запознаени, од оние кои се запознаени, најголем процент на корисници се токму овие компании. Ова е јасен индикатор дека мерката може најмногу да помогне токму во растот на овие компании. Затоа, потребно е: 1) да се зголеми видливоста; и 2) да се редизајнира мерката за најмногу да одговара на потребите на овие компании. Идентификувањето на специфично овој профил на компании, може да ја зголеми ефективността и да даде значително подобри резултати во отстварување на замислената цел: поголеми стапки на вработеност кај младата популација.

## Библиографија

1. Atanasovska V., Angjelkovska T., Hadzi-Misheva B., Unemployment Spell and Skills Mismatch: The Case of Macedonia's Youth. Partnership for Economic Policy (PEP). September 2015;
2. Banaszak, R. and Kent, C., 1990. Economics and entrepreneurship education for young adolescents. *Entrepreneurship education*, pp. 165-182;
3. Bishop JH. , Montgomery M., Does the Targeted Jobs Tax Credit Create Jobs at Subsidized Firms?. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, Vol. 32 pp. 289-306;
4. Bell B., Blundell R., Van Reenen J., Getting the unemployed back to work; The role of targeted wage subsidies. *International Tax and Public Finance* Vol. 6 (1999) 339-360;
5. Bell N.F. D., Blanchflower G. D., Youth Unemployment: Déjà Vu?. IZA DP No. 4705. January 2010;
6. Berry A., (2007); The Importance of SMEs in the Economy, ITD Global Conference on Taxation of Small and Medium Enterprises. Buenos Aires, Argentina, 17-19 October 2007;
7. Betcherman G., Olivas K., Dar A., Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries. *Social Protection Discussion Paper Series No. 0402*. January 2004;
8. Betcherman G., Daysal M., Pages C., Do Employment Subsidies Work? Evidence from Regionally Targeted Subsidies in Turkey. IZA DP No. 3508. May 2008;
9. Blundell R., Meghir C., Active labour market policy vs employment tax credits: lessons from recent UK reforms. Institute for Labor Market Policy Evaluation. January 2002;
10. Blanchflower G D., Freeman B. R., The Declining Economic Status of Young Workers in OECD Countries. NBER. January 2000;
11. Breen, R. and Halpin, B., 1989. Subsidising Jobs: An Evaluation of the Employment Incentive Scheme. Economic and Social Research Institute (ESRI);
12. Burtless G., Are Targeted Wage Subsidies Harmful? Evidence from a Wage Voucher Experiment. *ILR Review* Vol. 39, No. 1 (Oct., 1985), pp. 105-114;
13. Caliendo M., and Schmidl, R., Youth Unemployment and Active Labor Market Policies in Europe. IZA Discussion Paper No. 9488;
14. Card D., and Kluve J., and Weber A. , Active Labor Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis (March 1, 2009). CESifo Working Paper Series No. 2570; Ruhr Economic Paper No. 86;



15. Calmfors L., Active labour market policy and unemployment - A. framework for the analysis of crucial design features. OECD Economic Studies No. 22, Spring 1994;
16. Chigunta F., Youth Entrepreneurship: Meeting the Key Policy Challenges. July 2002;
17. Chamard, J., 1989. Public education: its effect on entrepreneurial characteristics. Journal of Small Business & Entrepreneurship, 6(2), pp. 23-29;
18. Cockx B., Göbel C., Subsidized employment for young long-term unemployed workers - an evaluation. IZA 2004;
19. Dimovska E., Effectiveness of government programs for improving the access to finance of SME's in Macedonia. Economic Development No. 1-2. 2016 pp. 407-420;
20. Do youth employment programs improve labor market outcomes? A systematic review. IZA Discussion paper No. 10263 (October 2016);
21. Forslund, A., Johansson P., Lindqvist L., Employment subsidies - A fast lane from unemployment to work?, Working Paper, IFAU - Institute for Labour Market Policy Evaluation, No. 2004:18;
22. Girma S., Görg H., Strobl E., Walsh F., Creating jobs through public subsidies: An empirical analysis. Labour Economics 15 (2008) pp. 1179-1199;
23. Hawley J., Hall A., Weber T., Effectiveness of policy measures to increase the employment participation of young people. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012;
24. Haltiwanger C.J., Jarmin S.R., Miranda J., Who creates jobs? Small vs large vs young. NBER Working Paper 16300. August 2010;
25. Hammer, L. (2000). The additive effects of semistructured classroom activities on student learning: An application of classroom-based experiential learning techniques. Journal of Marketing Education, 22(1), pp. 25-34;
26. Hamersma S., The Effects of an Employer Subsidy on Employment Outcomes: A Study of the Work Opportunity and Welfare-to-Work Tax Credits. Journal of Policy Analysis and Management, Vol. 27, No. 3, pp. 498-520 (2008);
27. Heckman J., Lalonde J R., Smith A J., Chapter 31 – The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs. Handbook of Labor Economics. Volume 3, Part A, 1999, Pages 1865-2097;
28. Jensen P. , Rosholm M., Svarer M., The response of youth unemployment to benefits, incentives and sanctions. European Journal of Political Economy Vol. 19 (2003) pp. 301-316;
29. Kaldor, N. 1936. Wage subsidies as a remedy for unemployment. Journal of Political Economy Vol. 44 No. 6 (Dec. 1936) pp. 721-742;

30. Katz L.F. , Wage subsidies for the disadvantaged. NBER Working Paper 5679. July 1996;
31. Kerr, W. and Nanda, R., 2009. Financing constraints and entrepreneurship (No. w15498). National Bureau of Economic Research;
32. Kluve J., The effectiveness of European active labor market programs. Labour Economics Vol. 17 (2010) pp. 904-918;
33. Kluve J., Schmidt C., Can training and employment subsidies combat European unemployment? Economic Policy Vol. 17, No. 35 (Oct., 2002), pp. 409-44;
34. Koning, J. de. 1993. "Measuring the placement effects of two wage-subsidy schemes for the long term unemployed", in Empirical Economics (Heidelberg), Vol. 18, No. 3, pp. 447-468;
35. Kourilsky, M., Walstad W., Entrepreneurship and female youth: Knowledge, attitudes, gender differences, and educational practices. Journal of Business Venturing, 13(1), (1998) pp. 77-88;
36. Ladzani, W.M. and Van Vuuren, J.J., 2002. Entrepreneurship training for emerging SMEs in South Africa. Journal of Small Business Management, 40(2), p. 154;
37. Martin, John P. and Grubb D., What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' Experiences with Active Labour Market Policies. Swedish Economic Policy Review, Vol. 8, No. 2, Fall 2001, pp. 9-56;
38. Mahy, B., Rycx, F. & Vermeylen, G. Educational Mismatch and Firm Productivity: Do Skills, Technology and Uncertainty Matter?. De Economist Volume 163, Issue 2, pp. 233-262;
39. Marx, I., Job Subsidies and Cuts in Employers Social Security Contributions: The Verdict of Empirical Evaluation Studies. International Labour Review, Vol. 140 (2001), No. 1;
40. Mojsoska-Blazevski N., Petreski M., Impact evaluation of active labour market programs in FYR Macedonia: key findings . ILO 2015;
41. Mojsoska-Blazevski , N., and Kurtishi, N., The Macedonian Labour Market: What Makes It So Different? (October 9, 2012);
42. O'Higgins N., Youth unemployment and employment policy: a global perspective. ILO 2001;
43. Sahin, A.; J. Song.; G. Topa, and G. Violante, 2012. "Mismatch Unemployment." Staff Report No.566, Federal Reserve Bank of New York, August 2012; Updated September 2012;
44. Schoof, U., 2006. Stimulating Youth Entrepreneurship: Barriers and incentives to enterprise start-ups by young people (No. 993881573402676). International Labour Organization;

45. Stojceska-Gjorgjioska M., Serafimova M., Informal competencies for employment and entrepreneurship-Conditions and opportunities for Macedonia. Economic Development No. 1-2 (2016) pp. 407-420;
46. Акциски план за вработување на младите 2015 година. Министерство за труд и социјална политика, 2012 година;
47. Акциски план за вработување млади лица 2016-2020 година;
48. Акциски план за вработување на младите. Преглед на напредок;
49. Интересот на младите во Македонија за започнување сопствен бизнис како решение за невработеноста. Фондација за претприемачки сервис за млади, јули 2013 година;
50. Мојсоска-Блажевски Н. и Државен завод за статистика на Македонија. 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. Серија публикации работа за млади, бр. 37. Меѓународна канцеларија на трудот, јуни 2016 година;
51. Оперативен план за активните програми и мерки за вработување за 2011 година. Министерство за труд и социјална политика. Скопје, јануари 2011 година;
52. Оперативен план за активни програми и мерки за вработување за 2014 година. Министерство за труд и социјална политика, септември 2013 година;
53. Оперативен план за услуги на пазарот на труд и активни програми и мерки за вработување за 2015 година. Министерство за труд и социјална политика, јануари 2015 година;
54. Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2016 година. Министерство за труд и социјална политика, септември 2016 година;
55. Стратегија за претприемачко учење во Република Македонија 2014-2020 година, ноември 2014 година.

Влијанието  
на етичката клима  
во јавните институции  
врз одливот на млади мозоци  
од Македонија

Автор: Самет Шабани Ментор: Миша Поповиќ

## СОДРЖИНА:

- 78** | Вовед
- 80** | Методологија
- 82** | Што е етичка клима?
- 83** | Секој трета млада личност мигрира!
- 85** | Податоците покажуваат дека...
- 94** | Заклучок
- 96** | Препораки

## Вовед

Земјите од Западен Балкан (ЗЗБ) и натаму остануваат важни партнери на Европската унија (ЕУ). Со нејзината геополитичка важност, Југоисточна Европа, особено земјите од Западен Балкан, кои впрочем се и мост до азискиот континент, играат важна улога на регионални и меѓународни актери за ЕУ. Како економски и политички заснована унија, ЕУ постојано ја истакнува важноста од учеството на младите за успешно спроведување на политичките и економските политики во регионот. Во процесот на демократизација кој го „турка“ ЕУ, кога станува збор за граѓанската вклученост во процесот на донесување одлуки, од земјите од Западен Балкан се очекува да преземат ефикасни чекори и да ја унапредат меѓусебната соработка. Ова особено важи за младите. Имајќи го предвид ова, учеството на младите во горенаведените процеси е неизбежно.

Од една страна, земјите од Западен Балкан, особено Македонија, се соочуваат со интензивирање на појавата позната како „одлив на млади мозоци“. Постојаната политичка нестабилност, што влијае и на економските околности, се чини дека е водечка причина за младите да се одлучат да побараат "подобар живот" во странство. Згора на сè, етноцентричкиот дискурс кој се користи од страна на политичките актери,<sup>1</sup> предизвика нетрпеливост помеѓу заедниците, што значително влијае на хармонијата и соживотот. Оттука, параметрите за социјално однесување се менуваат што резултира со кривка основа. Од друга страна пак, младите кои трагаат по повисок животен стандард, почнува да бараат подобра благосостојба "на друго место".

Со оглед на тоа што политичарите ги водат политиките согласно тесно-партиските интереси, што инаку е и еден од главните фактори за предизвикување политичка нестабилност, административните и институционалните тела, како и бирократијата воопшто, се "формираат" токму под овие околности. Оттука, ослабената функционалност на јавната администрација се одразува и на квалитетот на услугите кои ги нуди на своите граѓани. Општествената реалност во Македонија упатува на тоа дека е речиси невозможно да се обезбеди вработување или добие потребната услуга навремено и редовно. Покрај тоа, двојните стандарди и "врските" се дополнителни етички проблеми кои граѓаните ги забележуваат во секојдневниот живот.<sup>2</sup> Ова се некои од сегментите кои ја отсликуваат етичката клима на јавните институции во Македонија.

<sup>1</sup>Анон., 2015. МЕТА. [Онлајн]

Достапно на: <http://meta.mk/chovechina-indijantsi-shiptari-tsigani-zhuti-magarina-politichari-iii-kochijashi/> [посетено на 31 март 2017] и ОБСЕ, 2017. Поранешна Југословенска Република Македонија. Предвремени парламентарни избори, 11 декември 2016: Конечен извештај. Виена: Организација за безбедност и соработка во Европа.

<sup>2</sup>Латковиќ, М.Т., 2016. Студија за младите од Македонија 2016. 1-во издание. Скопје: Институт за социолошки и политичко-правни истражувања

Со ова предзнаење, се размислуваше за потребата од тоа да се анализира дали постои врска помеѓу два параметра - етичката клима во јавните институции и одливот на млади мозоци. Така, ова истражување го анализира влијанието на етичката клима во јавните институции врз одлуката за мигрирање од Македонија. Истото ја испитува перцепцијата на иселените млади за етичките клима во јавните институции во нивната матична земја, нивните минати искуства со јавните службеници и воопшто целокупниот ефект од горенаведеното врз својата одлука да мигрираат. Покрај ова, истражувањето нуди слика за етичката клима во јавните институции од аспект на јавните службеници.

## Методологија

Овој истражувачки труд ја испитува хипотезата на авторот дека етичката клима во јавните институции има влијание врз процесот на донесување одлука кај младите да мигрираат надвор од Македонија. Исто така овој труд има за цел да даде одговор на истражувачкото прашање колку етичката клима во јавните институции е причина за одливот на млади мозоци од земјава. Сè на сè, овој труд ја истражува поврзаноста помеѓу доброто владеење на административно ниво во државата и општествениот феномен познат како “одлив на млади мозоци”.

За да се испита хипотезата, беа користени квалитативни и квантитативни методи на истражување. Преку соодветно објаснување, со квалитативниот метод се целеше кон подлабоко разбирање на два параметра: етичка клима во јавните институции и одлив на мозоци, т.е. дека и двата имаат директна поврзаност во општеството. Од друга страна, квантитативниот метод ја опфаќа хипотезата и истражувачкото прашање преку квантифицирање на проблемот со генерирање нумерички податоци, преточени во употреблива статистика. Оттука, истражувањето е засновано на прибирање примарни податоци.

### Примерок

До целната група на ова истражување кое ја сочинуваа млади на возраст од 18 до 30 годишна возраст, државјани на Македонија кои мигрирале надвор, беше доставена онлајн анкетата. Со цел да се увиди дали постои драстична разлика во перцепцијата за етичката клима во јавните институции во Македонија, анкетата беше дистрибуирана и до контролна група, односно млади кои сè уште живеат во земјава.

Анкетата беше спроведена преку социјалните медиуми и и преку електронска пошта. Со цел да се постигне сигурност, анкетата беше спроведена преку online софтверска програма која не дозволува пополнување на анкетата два пати. Резултатите од истражувањето беа анализирани со SPSS програмата.

Сепак, овој труд не е отпорен на ограничувања. Едно од ограничувањата на ова истражување е релативно малиот опфат на примерокот. Од вкупно 702 испитаници, 354 целосно ја пополнија анкетата, додека пак 348 делумно. Поради етиката на истражување, делумно пополнетите анкети не беа земени предвид при анализата на резултатите. Од 354 пополнети анкети, 178 беа пополнети од целната група (мигрирани млади), а 176 од контролната група (младите кои сè уште живеат во земјава). Затоа, ова истражување се темели на



претпоставката дека генерализацијата направена на горенаведените примероци е доволна за да се одрази пристапот по однос на оваа тема.

Покрај тоа, истражувањето беше спроведено на интернет, што е прашање на лична и свесна посветеност на испитаниците дека тој/таа одговара на профилот на целната / контролната група на ова истражување. Како и да е, ова истражување се потпира на механизмите за дисеминација кои се користат за пристап до двете групи (целна и контролна) со цел да се постигне сигурност при истражувањето.

## Интервјуа

Како дополнување на онлајн анкетата, беа спроведени и пет интервјуа<sup>3</sup> со различни засегнати страни. Интервјуата беа направени за да се разберат основните причини, ставови и мотиви во врска со темата, а сè со цел да се добие јасен преглед за поставената хипотеза. Четири од интервјуата беа спроведени лице в лице, а едно од нив беше испратено во пишана форма преку електронска пошта. Интервјуата направени лице в лице овозможува да се навлезе подлабоко во темата на ова истражување.

---

<sup>3</sup>Интервју со Н.И., јавен службеник во Министерството за транспорт и врски, 17 март 2017

Интервју со Б.Х., поранешен јавен службеник во Министерството за финансии, 20 март 2017

Интервју со Т.М., поранешен јавен службеник во Министерството за финансии, 20 март 2017

Интервју со Н.М., јавен службеник во Општина Чаир, 21 март 2017

Интервју со Проф. д-р. Марија Т. Латковиќ, Дел од академскиот персонал на Институт за социолошки и политичко-правни истражувања при Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“.

## Што е етичка клима?

Едноставно кажано, етичката клима се дефинира како морална атмосфера во работната средина и се однесува на етиката која се практикува во рамки на една организација.<sup>4</sup> Тоа е еден вид групна работна клима која има свои морални последици или рефлексии во рамки на организациските процедури, политики и практики.

Имајќи го предвид тоа, етичката клима може да игра улогата на огледало на она што е (не)етичко однесување и (не)прифатливи дејствија во дадена работна единица. Истата им помага на вработените во дадена работна единица да "проценат" што е прифатливо, а што не е во поглед на однесувањето.<sup>5</sup> Покрај тоа, етичката клима ги рефлектира однесувањата кои се важни и пристојни за определено работно место/организација. Етичката клима им помага на поединците да го утврдат соодветниот начин на однесување. Со други зборови, работната клима за поединците нуди групни норми за соодветно однесување во дадена единица. Како резултат на ова, ако етичката клима е позајакната во поглед на афирмирањето етички постапки, помалку веројатно е дека работниците ќе се однесуваат неетички.<sup>6</sup>

Етичката клима во организациите има корелација со перцепцијата на клиентите кон самата организација. Од внатрешен аспект, таа е во корелација со задоволство на вработениот од самата работата и посветеност кон организацијата. Многу од истражувањата имаат покажано дека колку е поиздигната етичката клима, толку расте задоволството и посветеноста на работникот. Гледано од надворешен аспект, колку е поиздигната етичката клима на организацијата, толку расте задоволството на клиентите, а нивната одлука за понатамошна соработка секако дека оди во прилог на самата организација.<sup>7</sup>

Во контекст на ова, колку е поиздигната етичката клима во јавните установи, толку повеќе граѓанинот е задоволен од услугата што ја добива од нив. Со тоа расте и споено посветеност кон целиот државен апарат на земјата. Имајќи го предвид ова, од особена важност е властите во државата да работат на зајакнување на етичката клима во јавните институции.<sup>8</sup>

<sup>4</sup>Хуанг, Ц-Ц., Ју, Ц-С и Цаи, М-Т., 2012. Мултидимензионална анализа на етичката клима, задоволство од работењето, организациска посветеност и организациско-граѓанско однесување. *Nursing Ethics*, str.513-529

<sup>5</sup>Мејер, Д., Куензи,М. И Гринбаум, РЛ., 2010. Истражување на врската помеѓу етичко лидерство и несоодветно однесување на вработениот: Посредничката улога на етичката клима. *Journal of Business Ethics*, издание 95, стр.7-16.

<sup>6</sup>Мејер, Ц.П., Стенли, Д.Ц., Херсович,Л. И Толоницки,Л.,2002. Емотивна, постојана и нормативна посветеност на организацијата: Мета-анализа на минатото, корелации и последици. *Journal of Vocational Behavior*. Издание 61, стр.20-52.

<sup>7</sup>Хуанг, Ц-Ц., Ју, Ц-С и Цаи, М-Т., 2012. Мултидимензионална анализа на етичката клима, задоволство од работењето, организациска посветеност и организациско-граѓанско однесување. *Nursing Ethics*, str.513-529

<sup>8</sup>Цапинар,Ј. И Сахин,А., 2014. Врската помеѓу етичката клима и етичките позиции во јавните институции: Теренско истражување. Будимпешта. WEI Меѓународна академска конференција.

## Секој трета млада личност мигрира!

Според горенаведеното, овој труд потврдува дека е сосема веројатно дека етичката клима на јавните институции има свое влијание врз општественото однесување на младите, како што се миграциите и (не)задоволството од јавните услуги. Оттука, за темата на ова истражување, мора прво да погледнеме на целокупната состојба со одливот на младите мозоци од Република Македонија.

Во последнава деценија, одливот на млади мозоци стана алармантна појава во Македонија. Според истражувањето направено од страна на Exodus, секој трет граѓанин кој завршил високо образование, во периодот 2010-2015 година мигрирал надвор од земјава.<sup>9</sup>

Покрај тоа, во Национална стратегија за вмрежување, соработка и намалување на одливот на високо образовани и стручни кадри 2013 - 2020, се забележува следново:

"Речиси 30% од граѓаните со завршено високо образование во Македонија, живеат или работат во странство, а близу 80% од студентите од завршните години на студии на техничките факултети, размислуваат или планираат да заминат од земјата. Вкупниот број граѓани кои се наоѓаат во странство е енормно голем и се проценува на над 447,000 лица. Ова претставува 22% од вкупното население во 2010 година.<sup>10</sup> Од друга страна, проценките на Светска банка<sup>11</sup> се дека бројот на високо образовани граѓани кои живеат и работат надвор од Македонија е 29%".<sup>12</sup>

Кога е во прашање Македонија, големата невработеност, кривката и нестабилна состојба на пазарот на трудот и бројните несигурни околности, се идентификуваат како најважни фактори за високото ниво на одлив на мозоци. Исто така во прилог на ова, треба да се истакнат и другите "повлекувачки" фактори кои го стимулираат процесот на одлив на мозоци. Како што наведува Хорват (2004 година), дискутабилната демократизација на земјата, придружено со падот на институциите на системот и политичката нестабилност, која својот зенит го достигна за време на воениот конфликт од 2001 година, се исто така фактори кои ги мотивираат високо образованите лица да си заминат.<sup>13</sup>

<sup>9</sup>Додевска, А., 2016. Призма. [Онлајн]

достапно на <http://prizma.mk/egzodus-sekoj-tret-obrazovan-ja-napushtil-makedonija/> [Посетено на 31 март 2017]

<sup>10</sup> <http://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1199807908806/MacedoniaFYR.pdf>

<sup>11</sup> <https://siteresources.worldbank.org/INTLAC/Resources/Factbook2011-Ebook.pdf>, стр. 29

<sup>12</sup>РМ, М.о.Е.а.С.а., 2013. Национална Стратегија за вмрежување, соработка и намалување на одливот на високо образовани и стручни кадри 2013-2020, Скопје. Регистар на стратешки документи на Владата на РМ.

<sup>13</sup>Хорват, В. 2014. Одлив на мозоци: Закана за успешна транзиција во Југоисточна Европа, Southeast European Politics, V(1), стр. 76-93

Најпосле, како што тврди Илбер Села (2008), македонската држава и јавна администрација сè уште не успеваат да ги прифатат вредностите на системот на заслуги, па така постои доминантен модел во кој поединечниот напредок не се заснова на знаења и вештини, туку на лични и политички врски.<sup>14</sup> Политичките врски се исто така и основа за напредок во бизнисот, академијата, па дури и во граѓанскиот сектор, а политиката во целина се смета и користи како средство за финансиска придобивка.<sup>15</sup> Јавната администрација продолжува да биде под влијание на политичката власт/партија и прерасна во хронична пречка во процесот на демократизација на земјата. Ова се забележува и во извештаите за напредокот на Македонија во евроатлантскиот процес.<sup>16</sup> Во последниот извештај на Европската комисија за Република Македонија (2016),<sup>17</sup> се посочува дека земјата е умерено подготвена за реформа на јавната администрација.

ЕУ исто така забележува и на користењето на јавниот сектор како политички инструмент, т.е. упатува на наводи за притисок врз вработените во јавниот сектор и наводна политизација на администрацијата. Како и да е, Унијата ја истакнува потребата од силна политичка заложба за да се гарантира независност на јавната администрација и почитување на принципите на транспарентност, заслуги и правична застапеност. Следствено на ова, привидното владеење на правото, високото ниво на корупција и компромитираното демократско владеење, даваат до знаење дека сè уште се потребни реформи во однос на демократијата во Македонија. Инаку, постоечката ситуација "фрла масло на огног" на и онака незадоволителниот животен стандард во Македонија, што пак се одразува со растечки амбиции за заминување во странство, или пак со намалување на желбата за враќање кај оние кои веќе си заминале.<sup>18</sup>

---

<sup>14</sup>Села, Ј., 2008. Динамиката на реформскиот развој во Македонија и нејзиниот пристап до Европската унија. Тирана, Меѓународна конференција за балканските студии, Универзитет Епока.

<sup>15</sup>Вангели, А., Мехмедовиќ, Н и Бакиу, Б., 2010. Развивање а политики за „прилив на мозоци“ во Западен Балкан. Центар за истражување и креирање политики, стр.1-11.

<sup>16</sup>НАТО, 2016. Комунике од Самитот во Варшава, Варшава. НАТО.

ОБСЕ, 2017. Поранешна Југословенска Република Македонија, Предвремени парламентарни избори, 11 декември 2016: Конечен извештај, Виена: Организација за безбедност и соработка во Европа.

<sup>17</sup>Европска комисија, 2016. Извештај за Поранешна Југословенска Република Македонија 2016, Брисел: Персонал на комисијата – работен документ.

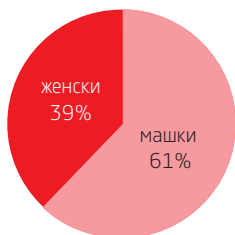
[https://ec.europa.eu/neighbourhoodenlargement/sites/near/files/pdf/key\\_documents/2016/20161109\\_report\\_the\\_former\\_yugoslav\\_republic\\_of\\_macedonia.pdf](https://ec.europa.eu/neighbourhoodenlargement/sites/near/files/pdf/key_documents/2016/20161109_report_the_former_yugoslav_republic_of_macedonia.pdf)

<sup>18</sup>Вангели, А., Мехмедовиќ, Н и Бакиу, Б., 2010. Развивање а политики за „прилив на мозоци“ во Западен Балкан. Центар за истражување и креирање политики, стр.1-11.

## Податоците покажуваат дека...

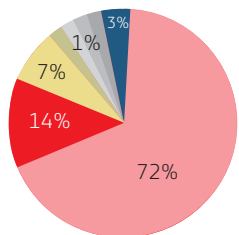
### Анкети

Анкетата за ова истражување имаше за цел да ја испита перцепцијата за етичката клима во јавните институции во Македонија, искуствата на испитаниците поврзани со етичките клима во поглед на нивниот контакт со државните службеници / институции и влијанието на самата етичка клима врз одлуката да мигрираат надвор од земјава.



Слика 1:  
Пол на испитаници

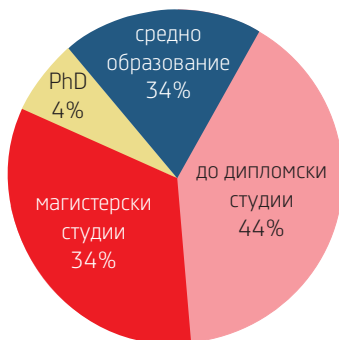
Интересен е фактот дека 86% од младите се преселени во западно европските земји, САД и Австралија. Врз основа на тоа, може да заклучиме дека при одлуката да се преселат во странство, младите од Македонија првенствено избираат некоја западна земја за својата иднина.



Слика 2:  
Етничка припадност на испитаниците



### НАЈВИСКО НИВО НА ЗАВРШЕНО ОБРАЗОВАНИЕ



Слика 3:  
Ниво на образование на испитаниците

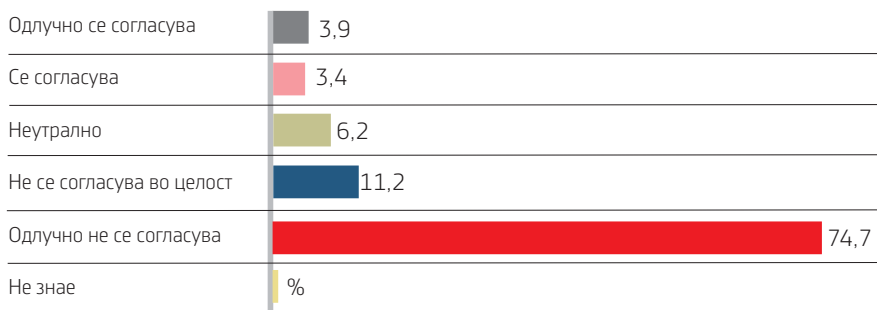
## Дали јавните службеници се грижат, ги следат правилата и соодветно се однесуваат?

Современата јавна администрација повремено ја мери општата перцепција за јавните услуги. Етиката и администрацијата се едни од главните индикатори кога станува збор за задоволството на граѓаните од јавните услуги. Грижата, почитувањето на законот и однесувањето се некои од важните параметри за дејноста наречена *јавна услуга*.<sup>19</sup>

Најпрво, мора да нагласиме дека во сите изјави кои имаа за цел да се испита перцепцијата на етичката клима во јавните институции во Македонија, не постои значајна разлика во ставовите меѓу оние кои мигрирале и младите кои останале. Сепак, целна група на оваа студија се младите кои мигрирале, па оттука во ова поглавје ги земаме предвид нивните ставови како основ за анализа.

Согласно резултатите од истражувањето, младите кои мигрирале немаат позитивно мислење за етичката клима во јавните институции во Македонија. Ова може да се забележи во неколку изјави кои ја објаснуваат перцепцијата за грижа. Повеќе од половина од иселените млади, односно 55%, не се согласуваат дека најважна грижа за јавните институции во Македонија е обезбедување добра услуга за граѓаните. Покрај ова, 85% од нив се на мислење дека јавните службеници не го даваат најдоброто од себе за да се унапреди интересот на граѓаните, без оглед на последиците од тоа. Исто така, 86% од испитаниците не се согласуваат со изјавата "јавните службеници се грижат за мојот проблем на начин како тоа да е и нивен проблем". Овие резултати покажуваат дека повеќе фокус треба да се даде на обуки кои се однесуваат на посветеноста при испорачувањето услуги.

Во јавните институции во Македонија, јавните службеници навистина се грижат за мојот проблем како да е и нивен

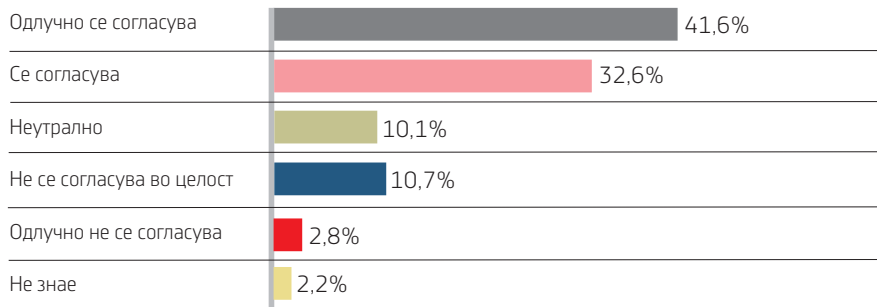


Слика 4: Графички приказ за прашањето за грижа

<sup>19</sup>Пајазити, А., 2005. Јавна етика, 1-во издание. Скопје: Логос-А.

Инаку, младите кои се имаат иселено, имаа слична перцепција и по однос на посветеност кон законите и правилата во јавните институции. Повеќе од половина од младите (68%), не се согласуваат дека јавните службеници ги земаат предвид законот и етичкиот кодекс од нивната дејност при извршување на работите. Следствено на ова, 83% не се согласуваат дека јавните службеници во институциите во Македонија строго се придржуваат до законските и професионални стандарди. Со оглед на ова, не е за изненадување и дека 74% од младите сметаат дека не можат да добијат соодветни услуги без да се „фатат врски“ во јавните институции. Оваа перцепција упатува на растечкиот проблем на непотизам во општеството. Дополнително, ова штети на верувањето во социјална еднаквост од макро аспект.

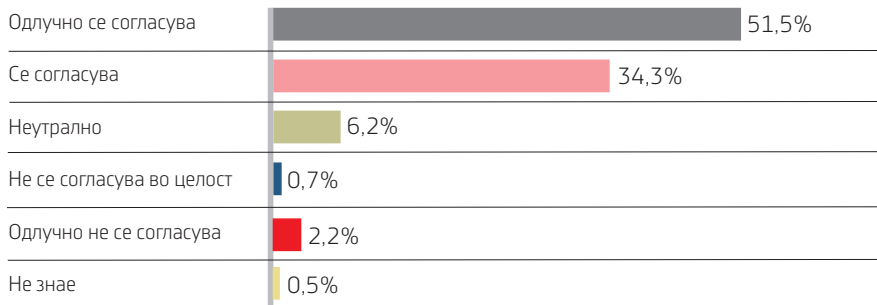
#### НЕ МОЖЕТЕ ДА ДОБИЕТЕ ДОБРА УСЛУГА БЕЗ ДА „ФАТИТЕ ВРСКИ“ ВО ЈАВНИТЕ ИНСТИТУЦИИ



Слика 5: Графички приказ за почитувањето на правилата

Инаку, најдраматични резултати се бележат во изјавите во кои се изнесува мислењето за односот на јавните службеници. Ваков заклучок се влече заради тоа што 83% од испитаниците не се согласуваат дека службениците се однесуваат објективно и сносат потполна одговорност. Покрај ова, 66% од испитаниците сметаат дека јавните службеници се корумпирани бидејќи добиваат мито за обезбедување на потребните услуги за граѓаните.

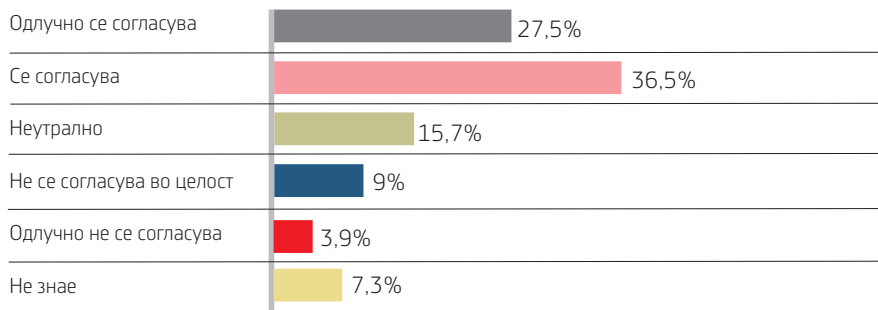
#### Јавните службеници себе си се сметаат за „шефови“ наместо „ДАВАТЕЛИ НА УСЛУГИ“ на граѓаните



Слика 6: Графички приказ за однесувањето на јавните службеници

Голем дел од испитаниците (75%) сметаат дека јавните службеници применуваат двојни стандарди кон граѓаните. Ова ја оправдува и оценката на 64% од нив кои сметаат дека јавните службеници несоодветно се однесуваат кон граѓаните заради извесни стереотипите (облека, боја на кожа, јазик, итн.). Оттаму, 63% од нив се чувствуваат како "граѓани од втор ред" кога треба да добијат некаква услуга од страна на јавните институции во Македонија. Најзагрижувачки резултат од сите изјави е оној кој покажува дека 89% се жалат дека јавните службеници себеси се сметаат за "шефови", наместо давателите на услуги за граѓаните.

Јавните службеници земаат предвид низа стереотипи  
(засновани на облека, боја на кожа, јазик итн.)  
со што несоодветно се однесуваат кон граѓаните



Слика 7: Графички приказ за однесувањето на јавните службеници

## Етички климата е важна за младите кои имаат мигрирано

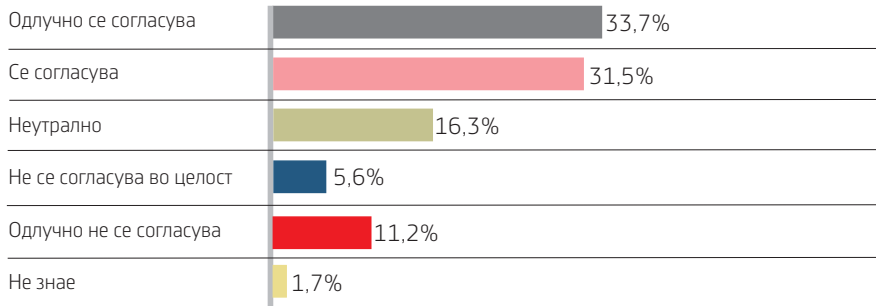
Еден од резултатите кој ја поткрепува хипотезата околу поврзаноста помеѓу етичката клима во јавните институции и одливот на младите мозоци од Македонија, е дека 65% од иселените младите изјавуваат дека општата етичка состојба во јавните институции влијаела врз донесувањето на одлука да си заминат надвор. Со оглед на горенаведените проценки на иселените младите во поглед на грижата, посветеноста кон правилата и однесувањето во јавните институции, може да се заклучи дека општото незадоволство од јавните услуги влијаело врз нив да бараат позадоволителна средина.

Со развојот на технологијата и пристапот до добри практики, очекувањата од јавните службеници да нудат попрактични решенија согласно потребите на граѓаните расте од ден на ден. Сепак, согласно добиените резултатите од истражувањето, јавната администрација во земјава и натаму останува недоволно ангажирана во поглед на обезбедување подобри услуги. Зголеменото политичко влијание врз јавната администрација, како и зголемувањето на непотизмот, придонесуваат кон уназадување на правните



стандарди, стручноста и административните принципи. Од друга страна пак, тоа резултира за намалување на човечките ресурси и капацитети за подобрување на јавните институции.

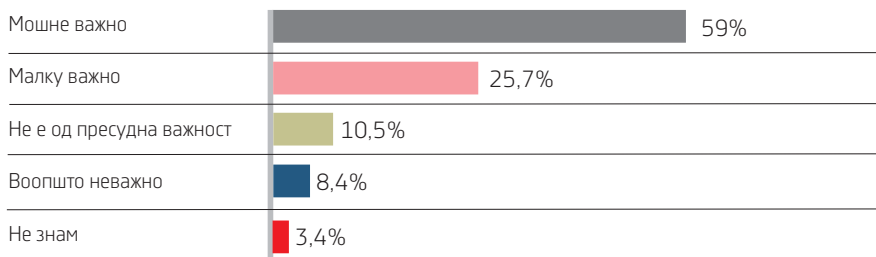
Општата етичка состојба во јавните институции влијаеше врз мојата одлука да заминам надвор



Слика 8: Графички приказ за одливот на мозоци

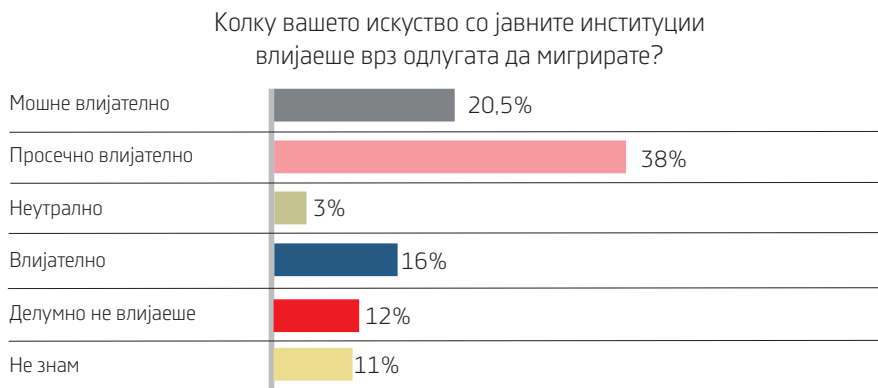
Прашани да го проценат степенот на влијание на нивното незадоволство од јавните услуги врз одлуката да мигрираат, 85% од испитаниците одговорија со „големо“ или „малку важно“. Новите генерации имаат очекувања за подобри стандарди, кои пак се во согласност со демократските норми. Бараат и очекуваат поголема примена на добри практики, поголема свест за јавни услуги и практични решенија за нивните потреби. Оттука, истражувањето упатува на тоа дека дека јавниот сервис во Република Македонија не ги пресретнува очекувањата и потребите на младите. Осврнувајќи се на резултатите од анкетата, исто така е важно да се нагласи дека нивните очекувања треба да бидат исполнети во согласност со најновите технолошки достигнувања.

Може ли да ја процените важноста на вашето незадоволство од јавниот сервис врз одлуката да мигрирате надвор од државата?



Слика 9: Графички приказ за одливот на млади мозоци

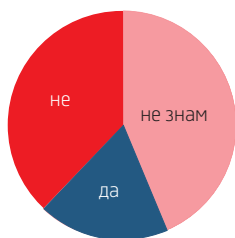
Педесет и осум проценти од испитаниците откриваат дека нивното искуство со јавните институции имало влијание врз одлуката да мигрираат. На прашањето како најдобро би се опишало нивното искуство, најпосочуван одговор беше оној "не покажуваат волја да ми ги пружат потребните услуги".



Слика 10: Графички приказ за одливот на мозоци

Покрај ова, иселените младите беа прашани и дали планираат некој ден да се вратат назад во нивната матична земја. Сумирано, одговорите "Не" и "не знам" изнесуваат 72%, додека пак на ова прашање со "Да" одговориле само 28%.

Дали размислувате некој ден да се вратите во Македонија



Половина од младите во земјава потврдија дека би ја разгледале можноста да мигрираат надвор од Македонија некој ден. Прашани да ги посочат причините зошто би се иселиле во странство, од 7-те понудени опции, како три најчести беа економски услови (38%), незадоволство од социјалните стандарди (27%) и подобри можности за кариера (27%).

Од испитаниците, исто така беше побарано да опишат конкретен проблем со кој се соочиле во јавните институции во Македонија и да ја посочат дадената институција каде се случило тоа. Најчести приговори беа негрижа, нестручност, двојни стандарди и политизација на институциите. Следствено на ова, здравствените установи и Министерството за внатрешни работи беа посочени како институции каде испитаниците имаат најмногу проблеми и приговори. Друга значајна поплака, која во најголем дел беше истакната од испитаниците Албанци и од испитаниците Турци, се јазичните бариерите во јавните институции. Заради ова, на државните институции не им се забележува само за потешкотиите кои ги имаат при обезбедувањето основни услуги за граѓаните, како што се грижа и добро однесување, туку и на пречки поврзани со користењето на јазиците на малцинствата.

Имајќи го ова на ум, можеме да заклучиме дека општата перцепција кај младите од Македонија е дека постои недостиг на свест кај државните службеници за тоа што е тоа јавна услуга, правилно сфаќање на терминот "опслужување на граѓаните" и што е она што е потребно за подобрување на услугите. Според нивната перцепција, овој проблем лежи во пристапот дека јавните услуги главно се сметаат за "професија", но не и како "обврска" да се служи на заедницата.

Сепак, иако етичката клима во јавните институции се проценува како недоволна, некои студии<sup>20</sup> покажуваат дека јавната администрација и натаму продолжува да биде едно од најпосакуваните работни места за младите во Македонија.

### **И јавните службеници ги напуштаат своите работни места и мигрираат**

Во една од студиите на ИЕП која се однесуваше на вработувањата во јавните институции,<sup>21</sup> се покажува дека проблем во функционирање на администрацијата се вработувањата и унапредувањата врз основа на партиската припадност. Потиснувањето на системот на заслуги и премолчувањето на тоа, исто така има последици врз работните места на вработените во јавната администрација.

Покрај примарната цел на истражувањето - да се анализира перцепцијата на младите кои мигрирале, друга цел на ова истражување беше да се чуе „другата страна од приказната“. Во истражувањето се целеше да се соберат примарни податоци од други чинители на оваа тема и да се даде појасна слика на студијата. Затоа, беа спроведени интервјуа со двајца државни службеници, од кои еден работи на национално ниво, односно во Министерството за транспорт и врски, а еден на локално ниво, односно во Општина Чаир. Покрај ова, беа спроведени и две интервјуа со поранешни јавни службеници од Министерството за финансии кои таму работеле девет години, а од неодамна дале отказ.

Иако интервјуата беа спроведени одделно, од исказите може да се истакне дека и оние кои работат во моментот и оние кои порано работеле како јавни службеници, имаат многу сличен пристап во неколку сегменти: сите се задоволни од својата професија како јавни службеници, но не се задоволни од работната средина. На прашањето кои се причините за тоа, нивните одговори беа: недостиг од стимулација и мотивација од страна на нивните

<sup>20</sup>Треновски, Б., Андонова, В., и Димовска, Г., 2016. Анализа и мониторинг на политиките за социјална вклученост на младите. Скопје: Центар за економски анализи; и Влада на РМ., 2016. Национална стратегија за млади 2016-2025. Скопје: Агенција за млади и спорт.

<sup>21</sup>Јорданова, М. и други, 2016. Живот и бројки: Соодветна и правична застапеност и интеграција на работното место. 1-во издание. Скопје: Институт за европска политика.

претпоставени, ниските плати и напредување врз основа на политичка припадност, наместо врз основа на заслуги.

"Работам веќе 10 години на истата позиција, без никакво унапредување, иако сметам дека го дадов најдоброто од себе како професионалец. Мислам дека главната причина зошто не сум унапреден е моето несогласување за политичките прашања со моите претпоставени."

*Н.И., јавен службеник во Министерството за транспорт и врски*

Испитаникот кој работи во Министерството за транспорт и врски<sup>22</sup> наведе пример за тројца колеги кои дале отказ на своите работни места и се преселиле во некои европски земји. Според него, главните причини биле незадоволство во поглед на немање посветеност кон професионалните стандарди и закани од раководителите заради тоа што имале различни политички ставови, за што и биле подложни на мобинг. Крајната причина била и недоволната плата да се преживее во месецот. Имено, сето ова ја отсликува етичката клима во работните единици. Поради тоа, можеме да укажеме дека етичката клима е значаен фактор врз одливот на мозоци и од самиот стручен кадар. Ова тврдење е дополнително поткрепено и со неговото размислување дека во моментот кога ќе добие добра понуда од приватниот сектор, веднаш ќе ја напушти работата во јавниот сектор.

Понатаму, поранешните јавни службеници од Министерството за финансии<sup>23</sup> изјавија дека особено во последните две години од нивното работење (во периодот од 2013-15), "политизацијата" на јавните институции била многу честа појава. Лојалноста кон владејачката партија и раководителите почнала да се смета како мошне значаен фактор за унапредување. Ова било една од главните причини за донесување одлука да си заминат од јавниот сектор и да ја продолжат својата кариера во граѓанскиот сектор.

За разлика од оние во администрацијата на централно ниво, службениците на локално ниво<sup>24</sup> изјавија дека:

"Се обидуваат да ги следат правните и професионални стандарди", но постојано се попречувани добивајќи „итни случаи“ од страна на нивните претпоставени, при што се принудени да ги покажат законските и професионални стандарди.

---

<sup>22</sup>Интервју со Н.И., јавен службеник во Министерството за транспорт и врски, 17 март 2017

<sup>23</sup>Интервју со Б.Х., поранешен јавен службеник во Министерството за финансии, 20 март 2017

Интервју со Т.М., поранешен јавен службеник во Министерството за финансии, 20 март 2017

<sup>24</sup>Интервју со Н.М., јавен службеник во Општина Чаир, 21 март 2017

Според овој соговорник, капацитетот на вработените во однос на вкупниот број население во општината каде работи е на незадоволително ниво. Од друга страна, таа тврдеше и дека:

"Има многу јавни службеници "на хартија" кои најверојатно никогаш не се појавиле на работа, иако примаат месечни плати"

Јавниот систем кој не се базира на вредности како што се заслугата, објективно напредување и тимска работа, ќе има негативен ефект врз петте елементи на етичката клима во институциите: закони и правила, грижа, независност, целисходно работење и ефикасност. Сето ова го труе општеството, особено младите. За ова запрашавме и претставничка на академијата, активна во областа на невработеност и ангажман на младите.<sup>25</sup> Според д-р Латковиќ, во последните 5 до 10 години, бројот на мигриран високо-образован и стручен кадар е зголемен како резултат на повисокиот животен и професионален стандард во странство. Прашана за перцепцијата за етичката клима во јавните институции, кои за младите е прилично разочарувачка, соговорничката истакна:

"Тоа е така заради политичката поделба помеѓу населението, интензивната политизација во сите општествени полиња и гледиштата за влијанијата на Охридскиот рамковен договор. Сето ова во текот на последната деценија влијаеше врз перцепцијата за јавната администрација. Оваа перцепција може да се промени со зголемување на вработеноста во јавната администрација врз база на заслуги, но и индиректно, преку подобрување на нивото на стручност и квалитетот на услугите.

Исто така, треба да се забележи и фактот дека вклучувањето и ангажирањето во политиката е побуден од прагматични причини, како што е впрочем добивањето работа.<sup>26</sup> Како резултат на тоа, голема е веројатност дека оние кои ќе изберат да ги следат правилата, ќе бидат незадоволни од оваа ситуација.

---

<sup>25</sup>Интервју со Проф. д-р. Марија Т. Латковиќ, Дел од академскиот персонал на Институт за социолошки и политичко-правни истражувања при Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“.

<sup>26</sup>Латковиќ, М.Т., 2016. Студија за младите од Македонија 2016. 1-во издание. Скопје: Институт за социолошки и политичко-правни истражувања

## Заклучок

Веќе неколку години, Македонија се соочува со длабока политичка криза. Ова очигледно влијаеше на многу комплементарни механизми, како што се бирократијата, економијата и социјалните стандарди, а доведе и до одлив на млади мозоци од земјава. Мноштвото студии<sup>27</sup> спроведени на ова поле до денес, укажуваат на тоа дека главните причини за миграција на младите се лошите економски услови, крвките политичките околности и незадоволство од социјалните стандарди и јавните услуги.

Резултатите од оваа студија покажуваат дека лошата етичка клима во јавните институции во Македонија има улогата на катализатор врз одлуката на младите да мигрираат надвор од земјата. Според младите кои имаат мигрирано, недостигот од почитување на правните и професионални стандарди, немањето волја да се пружат потребните услуги, како и немањето еднаков третман на граѓаните, влијаат врз нивното уверување дека не можат да најдат перспектива во земјава. Покрај тоа, "политизирањето на јавната администрација" и невреднувањето на заслугите и трудот во текот на работниот процес, се многу важни фактори да се побара подобар животен стандард и кариера во странство. Со ова уште еднаш се одразува општото незадоволство и загриженост на младите (и оние кои мигрирале и оние кои останале) од јавните услуги за што впрочем и се елаборираше во текот на ова истражување. Анализата покажа дека основните параметри на ова незадоволство лежат во двојните стандарди, како во однос на добиените услуги, така и во однос на нееднаквиот пристап до можности (пред се поради високиот степен на политизација).

Етичката клима во јавните институции произлегува од начинот на владеење, вредностите, нормите и навиките засновани во дадена земја, а јавните службеници се „првото лице“ кое ги претставува овие карактеристики. Во случајот на Македонија, вкупната слика на етичката клима во јавните институции покажува дека постојат мноштво алармантни сегменти, со особен фокус на "политизацијата" на јавната администрација, а интервјуата со јавните службеници на површина ја исфрлаат итноста за решавање на овие проблеми.

Покрај нив и академските работници ја истакнуваат високата политизација на секој аспект од општествениот живот како една од главните причини за

---

<sup>26</sup> Хорват, В. 2014. Одлив на мозоци: Закана за успешна транзиција во Југоисточна Европа, *Southeast European Politics*, V(1), стр. 76-93  
Села, Ј. 2008. Динамиката на реформскиот развој во Македонија и нејзиниот пристап до Европската унија. Тирана, Меѓународна конференција за балканските студии, Универзитет Епока.  
Вангели, А., Мехмедовиќ, Н и Бакиу, Б., 2010. Развивање а политики за „прилив на мозоци“ во Западен Балкан. Центар за истражување и креирање политики, стр.1-11

негативната перцепција на младите за етичката клима во јавните институции. Ова се надоврзува и на добиените резултати кои укажуваат дека постои уверувањето дека јавните службеници применуваат двојни стандарди, примаат поткуп или лошо се однесуваат кон граѓаните, водејќи се од одредени стереотипи и/или етничка припадност на граѓаните. Во вакви околности, не зачудува фактот што високо образованите млади бараат начин да заминат надвор за да најдат подобри можности за својата кариера. Со оглед на ова, властите треба да преземат итни мерки за да се стекне/одржи подобра перцепција за нивната одговорност, како и да се придржуваат до професионалните стандарди во обезбедувањето услуги, особено во поглед на вработувањата и принципот на еднакви можности за градење кариера. Ова ќе има позитивно влијание во насока на подобрување на животниот стандард и општествената благосостојба. Без сомнение, ова посредно ќе ги охрабри младите да размислуваат за надградба на својата иднина во нивната матична земја.

Имајќи ја предвид геополитичка позиција, Македонија е земја која може да инвестира во своите идни генерации, а со тоа да се придонесе кон намалување на масовниот одлив на млади мозоци - состојба која претставува алармантен проблем веќе подолги години. Без сомнение, придонесот на младината ќе има исклучително позитивен ефект во општеството.

## Препораки

### За останатите јавни институции

-Да се обезбеди унапредување на јавните службеници во соодветните работни единици врз основа на објективност и стручно оценување преку формирање Комитет за надворешна евалуација.

-Да се обезбедат еднакви можности за кандидатите заинтересирани да аплицираат за работа во јавната администрација, врз основа на нивните квалификации, искуства и вештини.

-Да се обезбеди професионална обука за грижа и однос кон и за граѓаните, како и придржување до правните и професионални стандарди.

-Да се подигне свеста за јавни услуги како професија која ги пресретнува потребите на граѓаните и општеството преку кампањи во јавните медиуми.

-Да се обезбедат квалитетни услугите засновани на нови технолошки достигнувања, како алатки, систем на електронска пошта и друго со цел обезбедување полесен пристап до јавните услуги.

-Покрај службениот јазик, да се овозможи употреба и на други јазици, во согласност со барањата на локалното население.

-Преку различни механизми, да се унапреди и подобри проценката на задоволство од јавните услуги, пред се земајќи го предвид повратниот одговор добиен од граѓаните.

### За јавните службеници

-Да се обезбеди подобар квалитет на услуги со што ќе се задоволат потребите на граѓаните.

-Да се покаже поголема грижа за услугите кои им се потребни на граѓаните, строго да ги следат професионалните и правните стандарди во своите работни единици, како и да се подобри нивното однесување при комуникацијата со граѓаните.

-Како јавни службеници, да го преиспитаат своето разбирање на максимата „во служба на граѓаните и општеството“.

### За граѓанските организации

Да се подигне свеста кај релевантните чинители за етичката клима во јавните институции преку застапување (кампањи, трибини и слично), а оваа тема да се адресира преку различни активности (работилници со државни службеници, тркалезни маси помеѓу институции итн.)

Да се спроведат истражувања за општата етичка клима во јавните институции и нејзиното влијание врз различни аспекти од општеството.



## Анекс

### Демографски информации за испитаниците

Демографскиот профил на вкупниот број испитаници е: 39% од испитаниците се жени, додека 61% се мажи. Во однос на етничката припадност, 72% од испитаниците се Македонци, 14% Албанци, 6% Турци, а многу мал процент од испитаници беа од бошњачка, српска, ромска, влашка и друга етничка припадност. Дополнително, 3% од испитаниците претпочитаа да не се поистоветат со ниту една етничка група. Просечната возраст на испитаниците беше 27 години. Најчестите занимања помеѓу испитаниците беа инженер/ка, наставник/чка или економист/ка. Прашани во врска со месечните приливи, интересно е да се напомене дека 61% од иселените младите имаат месечни примања над 1000 долари, додека пак 41% од младите кои се во земјава решија да не го одговорат ова прашање. Што се однесува до степенот на завршено образование, 44% се со завршени додипломски студии, по што следат 34% магистри и 4% со докторски студии.

## — Користена литература:

Анон., 2015. МЕТА. [Онлајн]

Достапно на: <http://meta.mk/chovechina-indijantsi-shiptari-tsigani-zhuti-magarina-politichari-ili-kochijashi/> [посетено на 31 март 2017]

Вангели, А., Мехмедовиќ, Н и Бакиу, Б., 2010. Развивање а политики за „прилив на мозоци“ во Западен Балкан. Центар за истражување и креирање политики.

Додевска, А., 2016. Призма. [Онлајн]

достапно на <http://prizma.mk/egzodus-sekoj-tret-obrazovan-ja-napushtil-makedonija/> [Посетено на 31 март 2017]

Европска комисија, 2016. Извештај за Поранешна Југословенска Република Македонија 2016, Брисел: Персонал на комисијата – работен документ., [https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/pdf/key\\_documents/2016/20161109\\_report\\_the\\_former\\_yugoslav\\_republic\\_of\\_macedonia.pdf](https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/pdf/key_documents/2016/20161109_report_the_former_yugoslav_republic_of_macedonia.pdf)

Јорданова, М. и други, 2016. Живот и бројки: Соодветна и правична застапеност и интеграција на работното место. 1-во издание. Скопје: Институт за европска политика.

<http://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1199807908806/MacedoniaFYR.pdf>

<https://siteresources.worldbank.org/INTLAC/Resources/Factbook2011-Ebook.pdf>, стр. 29

Латковиќ, М.Т., 2016. Студија за младите од Македонија 2016. 1-во издание. Скопје: Институт за социолошки и политичко-правни истражувања

Латковиќ, М.Т., 2016. Студија за младите од Македонија 2016. 1-во издание. Скопје: Институт за социолошки и политичко-правни истражувања

Мајер, Д., Куензи, М. И Гринбаум, Р.Л., 2010. Истражување на врската помеѓу етичко лидерство и несоодветно однесување на вработениот: Посредничката улога на етичката клима. *Journal of Business Ethics*, издание 95.

Мејер, Џ.П., Стенли, Д.Џ., Херсович, Л. И Толоницки, Л., 2002. Емотивна, постојана и нормативна посветеност на организацијата: Мета-анализа на минатото, корелации и последици. *Journal of Vocational Behavior*. Издание 61.

НАТО, 2016. Комунике од Самитот во Варшава, Варшава. НАТО.

ОБСЕ, 2017. Поранешна Југословенска Република Македонија, Предвремени парламентарни избори, 11 декември 2016: Конечен извештај, Виена: Организација за безбедност и соработка во Европа.

Пајазити, А., 2005. Јавна етика, 1-во издание. Скопје: Логос-А.

РМ, М.о.Е.а.С.а., 2013. Национална Стратегија за вмрежување, соработка и намалување на одливот на високо образовани и стручни кадри 2013-2020, Скопје. Регистер на стратешки документи на Владата на РМ.

Села, Ј., 2008. Динамиката на реформскиот развој во Македонија и нејзиниот пристап до Европската унија. Тирана, Меѓународна конференција за балканските студии, Универзитет Епока.

Треновски, Б., Андонова, В., и Димовска, Г., 2016. Анализа и мониторинг на политиките за социјална вклученост на младите, Скопје. Центар за економски анализи; и Влада на РМ., 2016. Национална стратегија за млади 2016-2025, Скопје: Агенција за млади и спорт.

Хорват, В. 2014. Одлив на мозоци: Закана за успешна транзиција во Југоисточна Европа, *Southeast European Politics*, V(1).

Хуанг, Ц-Ц., Ју, Ц-С и Цаи, М-Т., 2012. Мултидимензионална анализа на етичката клима, задоволство од работењето, организациска посветеност и организациско-граѓанско однесување, *Nursing Ethics*.

Цапинар, Ј. И Сахин, А., 2014. Врската помеѓу етичката клима и етичките позиции во јавните институции: Теренско истражување. Будимпешта, WEI Меѓународна академска конференција.

Интервју со Б.Х., поранешен јавен службеник во Министерството за финансии, 20 март 2017

Интервју со Н.И., јавен службеник во Министерството за транспорт и врски, 17 март 2017

Интервју со Н.М., јавен службеник во Општина Чаир, 21 март 2017

Интервју со Проф. д-р. Марија Т. Латковиќ, Дел од академскиот персонал на Институт за социолошки и политичко-правни истражувања при Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“.

Интервју со Т.М., поранешен јавен службеник во Министерството за финансии, 20 март 2017