



Funded by
the European Union



Local Democracy Agency
Centar Lokalne Demokratije
Helyi Demokrácia Központja
SUBOTICA



ГРАЃАНСКИ ЦЕНТАР
Активум



ЛОКАЛНИ ПОЛИТИКИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ ВО ЗАПАДЕН БАЛКАН

Од законска рамка до локални практични решенија



#ReLOaD



СОДРЖИНА



5

ВОВЕД

6

НОРМАТИВНО-ИНСТИТУЦИОНАЛНАТА РАМКА ВО РЕПУБЛИКА СРБИЈА

10

НОРМАТИВНО-ИНСТИТУЦИОНАЛНАТА РАМКА ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

17

НОРМАТИВНО-ИНСТИТУЦИОНАЛНАТА РАМКА ВО РЕПУБЛИКА ЦРНА ГОРА

22

ИСТРАЖУВАЊЕ НА СТАВОВИТЕ НА МЛАДИТЕ ЗА ПРЕТПРИЕМНИШТВОТО И МЕРКИТЕ
ЗА ПОТТИКНУВАЊЕ НА САМОВРАБОТУВАЊЕТО

43

РЕЗИМЕ

44

БИБЛИОГРАФИЈА



УРБАНАТА КУЛТУРА ГИ ПОВРЗУВА МЛАДИТЕ ОД ЗАПАДЕН БАЛКАН

ВОВЕД

Политиката за млади (eng. youth policy) во регионот на Западен Балкан ги подразбира сите мерки и активности на органите на власта, институциите и организациите насочени кон подобрување на положбата и условите за живот на младите, а предизвиците со кои треба да се справи во овој регион се многу.

Покрај образованието, домувањето, здравствената заштита, безбедноста и социјалната заштита, политиката за вработување на младите секако е еден од најголемите предизвици. Слабостите во квалитетот на образовните системи и непочитувањето на барањата на пазарот на труд во регионот се евидентни. Покрај тоа, постојат бројни пречки за развојот на претприемништвото, кои пак, доколку се поддржат поефективно, би можеле да обезбедат поголема конкурентност на локалните економии.

Според неодамна објавените извештаи (2024) на Европската комисија за напредокот на процесот на европската интеграција, се истакнува и недостатокот од можности за преквалификација и усовршување во сите три земји, нешто што претставува структурна препрека за вработување на младите и возрасните, а работата на признавањето на неформалното образование и обуки напредува бавно и допрва треба да добие систематски пристап. Во фокусот на ова истражување се искуствата од урбаните средини во Република Србија, Црна Гора и Северна Македонија. Наодите до кои дојдовме од трите локални заедници во градовите Суботица, Куманово и Никшиќ, укажуваат на некои од најважните препреки со кои се соочуваат младите луѓе при барањето работа или пак во обидот да основаат сопствен бизнис. Повеќето испитаници истакнуваат слични проблеми кои, во најголем број, се појавуваат во процесот на спроведувањето на стимулативните мерки и примената на практични решенија. Се наведува недоволната поддршка за младите претприемачи, во форма на ограничени советодавни услуги и поддршка за стартапи, недостаток на простор за бизнис инкубатори, ниски владини субвенции, пречки во пристапот до финансии за нивниот бизнис од приватни банки и други финансиски институции, сложените административни процедури, несоодветниот пристап до професионална поддршка и менторство, недостатокот од деловни контакти меѓу младите, а ниту институционалната рамка не е идеална.

Координацијата на јавните политики, а оттаму и на младинските политики, е еден од клучните предуслови за нивна ефективна реализација во соодветната законска и институционална рамка. Во оваа смисла, нашето истражување вклучува:

1. Преглед на релевантните јавни политики - закони, стратегии и акциони планови - стимулативни мерки и програми, национални и локални;
2. Ставовите на младите како актери во овој процес, со своите убедувања, собрани преку онлајн прашалници и преку фокус групи спроведени во трите града;

Првиот дел од овој извештај содржи преглед на јавните политики во Србија, Црна Гора и Северна Македонија, што се спроведуваат на национално и локално ниво, како и на мерките и програмите насочени кон поттикнување на вработувањето на младите и зајакнување на нивните претприемачки вештини, со посебен акцент на ИКТ вештините, како и на механизмите за институционална и вонинституционална поддршка за развој на претприемништвото. Вториот дел од извештајот ги содржи резултатите од истражувањето на ставовите на младите во врска со претприемништвото, јавните политики и нивната перцепција за мерките за стимулација за самовработување, особено во стартапите во ИКТ секторот.

НОРМАТИВНО-ИНСТИТУЦИОНАЛНАТА РАМКА ВО РЕПУБЛИКА СРБИЈА

Националната стратегија за млади и други релевантни документи

По 2015 година, Република Србија има донесено голем број документи и закони за јавна политика, или има направено измени и дополненија на постоечките документи од важност за младите. Во сила се и други закони и документи за јавни политики што се релевантни за младите, а кои биле донесени пред усвојувањето на Националната стратегија за млади. При изготвувањето на Стратегијата беа земени предвид клучните прописи и јавните политики што придонесуваат за создавање услови за подобрување на социјалната положба на младите – овде најважни се законите поврзани со образованието на сите нивоа, националната рамка за квалификации, наука и истражување, ученичкиот и студентскиот стандард, студентското организирање, здравството, социјалната заштита, работата и вработувањето, волонтерството, семејството, културата, јавното информирање и медиумите, правдата, забраната за дискриминација, особено кај лицата со попреченост, родовата еднаквост, миграцијата и здруженијата (вкупно 34 закони и 24 релевантни стратегии за млади).

Закон за млади

Младите во Србија, според Законот за млади, се сите лица помеѓу навршени 15 и 30 години. Законот за млади ги дефинира поимите, мерките и активностите кои ги превземаат различните нивоа на власти, а чија цел е унапредување на општествената положба **на младите** и остварување на нивните потреби и интереси, нивниот развој и поддршка во развојот, начинот на водењето на младинските политики, дефинирање на младинскиот сектор и програмските документи, и тн. Овој Закон го дефинира и начелото за поддршка на младите, еднаквоста, забраната за дискриминација, еднаквоста на шанси, градењето на свесност за важноста на младите, нивно активно учество во општеството, одговорностите на и солидарноста со младите. Уште и ги дефинира **субјектите во младинските политики** (носителите на младинската политика се Република Србија, автономната покраина и единиците на локалната самоуправа, додека пак уставите и здруженијата, заедно со други субјекти, се спроведувачи на младинските активности) како и младинските активности кои ги реализираат самите млади луѓе или субјекти од младинската политика, и младинска работа (дел од младинските активности кои се организираат со млади и за млади, се засноваат на неформалното образование, се одвиваат во слободното време на младите луѓе и се преземаат за подобрување на условите за личен и социјален развој на младите луѓе).

Законот исто така го дефинира и неформалното образование, и тоа како збир на организирани образовни активности прилагодени на потребите на младите, кои не се предвидени во формалниот образовен систем, а преку кои младите се стекнуваат со вештини неопходни за развој на личниот потенцијал, активно учество во општеството и подобра вработливост. (Младите и претприемништвото во Република Србија, КОМС, 2020).

Национална стратегија за млади

Националната стратегија за млади 2023-2030 е документ кој го усвојува Владата со кој се уредува, насочува и спроведува младинската политика на Република Србија. Со стратегијата, меѓу другото, се уредува поддршката и стимулирањето на вработувањето и самовработувањето на младите и младинското претприемништво. Средствата за спроведување на Стратегијата се обезбедуваат од буџетот на Република Србија, и од буџетот на автономната покраина, од единиците на локалната самоуправа и од други извори. Во согласност со Стратегијата, автономната покраина и единиците на локалната самоуправа утврдуваат акциони планови за спроведување на Стратегијата на својата територија и обезбедуваат средства за реализација на тие планови од својот буџет. Младинската чадор организација КОМС ги групира политиките

за вработување на младите во три категории:

- 1) активни мерки и програми на пазарот на трудот насочени кон подобрување на понудата за работната сила (додатно образование и обука за млади);
- 2) мерки за поттикнување на побарувачката на работна сила (стимулации за вработување, субвенции и сл.);
- 3) мерки насочени кон унапредувањето и функционалноста на пазарот на трудот (информации, кариерно насочување, советување на претприемачи, насочување низ работа, бизнис планови и слично).

Гаранција за младите

Гаранцијата за младите во **Србија** е препозната во новата Национална стратегија за вработување за периодот од 2021-2026 и Стратегијата за млади уствоена во јануари 2023. Кон крајот на декември 2023 година, Владата на Република Србија го усвои Планот за имплементација на Гаранцијата за Млади. Пилот програмата се одвива во три филијали на Националната служба за вработување – Крушевац, Сремска Митровица и Ниш, и ќе трае од јануари 2024 до крајот на 2026 година, при што целта е да се прошири низ целата територијата на Србија. Еден од главните приоритети на Оперативната програма од IPA III 2023-2027 е целосна примена на Програмата на национално ниво. Носителот на програмата е Министерството за труд, кое формираше Координативно тело за изработка и следење на Планот за имплементација на Гаранцијата за млади, како и Стручна група за реализирање на припремните активности.

Статистики за вработеноста

Процесот на демографско стареење на населението се манифестира со ниско и постојано намалување на учеството на младите и високо и континуирано зголемување на учеството на старите лица во вкупното население. Според податоците од Републичкиот институт за статистика (<https://www.stat.gov.rs>), во 2020 година лицата на возраст од 65 и повеќе години се 21,1%, а оние под 15 години 14,3% од целокупното население. Во четвртиот квартал од 2023 година, бројот на вработени изнесува 2.870.200 (што претставува зголемување за 52.100 во однос на истиот квартал од 2022 година), а бројот на невработени е 288.200, што е за 3.600 помалку од 2022 година. Вкупното активно население е 3.158.300. Стапката на вработеност е 50,5% додека стапката на невработеност е 9,1%.

Според податоците на Анкетата за работната сила, во четвртиот квартал од 2023 година, во однос на четвртиот квартал од претходната година, забележан е пораст на активноста и намалување на населението надвор од работната сила. Кај активното население има зголемување на вработеноста и намалување на невработеноста. Според истиот извор, популацијата на млади на возраст од 15 до 24 години е намалена за 6.200 лица во четвртиот квартал од 2023 година во однос на истиот квартал претходната година.

Бројот на вработени млади лица изнесува 156.400, што е намалување за 700, додека бројот на невработени е 55.100, што е зголемување од 5.100 во однос на истиот квартал претходната година.

Стапката на NEET т.е. учеството на младите од 15-24 години кои ниту работат ниту се во процес на образование или обука во вкупното младо население изнесува 13,8% и е за 2,0% поголема во однос на истиот квартал претходната година.

Кај популацијата на возраст од 15–29 години, стапката NEET е на ниво од 17,4%, што претставува пораст од 2,3% на меѓугодишно ниво. Доминантно влијание на меѓугодишниот раст во вкупната стапка на NEET има и зголемувањето на оваа категорија на население во регионот на Јужна и Источна Србија и регионот Шумадија и Западна Србија во популацијата на жени што не се вклучени во работната сила. Според податоците на Националната служба за вработување, скоро една петина од вкупно невработените лица во Србија се млади на

возраст од 15 до 30 години. Во мај 2023, бројот на невработени млади лица бил 75.526 (18,43% од вкупното невработено население), а во април 2022 овој број бил 86.575 (19,20% од вкупното невработено население) што е намалување за 0,77%. Податоците покажуваат дека незначително повеќе млади жени (на возраст од 20 до 24 години) се невработени од мажи на истата возраст, како и дека е многу поголем бројот на невработени млади жени во споредба со мажи во возрастната категорија од 25 до 29 години (за 1/3 повеќе, 21.479 невработени млади жени во однос на 14.858 невработени млади мажи).

Град Суботица – вработувањето на младите во локалните развојни планови

„Најдобриот начин да ја предвидите иднината е да ја создадете.“

Со овој цитат на Питер Дракер, таткото на современиот менаџмент, започнува стратешкиот документ План за развој на Градот Суботица за периодот од 2023 до 2032, кој беше усвоен од локалните власти во декември 2022 година. Во овој документ, кој ги дефинира приоритетните цели за развој (хармонизирани со Агендата 2030 на Обединетите нации), младите се споменуваат на три места, и тоа во SWOT анализата во делот на слабостите и заканите, бидејќи еден проблем со кој се соочува Суботица денес е „одливот на младите“, но и нивната недоволна интеграција на пазарот на трудот, а како закана се наведува „одливот на мозоци, заминување на младите, иселување“.

Тоа го потврдуваат и резултатите од последниот попис на населението (2022 година), според кои градот Суботица има 123.952 жители, просечната возраст на жителите е 43,92 години, а бројот на млади на возраст од 15-29 години е 18.873, што изнесува околу 15,23% од вкупното население. Споредено со претходниот попис од 2011 година, кога во Суботица имало 141.554 жители, тој број е намален за 17.602 жители.

Семафор на младинската политика

Имајќи ги предвид воочените слабости или закани, Развојниот план на градот Суботица (2023-2032) ја поставува „поголемата вклученост на младите во креирањето на нивната иднина“ како една од приоритетните цели поврзани со квалитетот на живот, социјалниот развој и доброто владеење, за што е предвидена мерка формирање на Работно тело кое треба да подготви препораки за поголема вклученост на младите во процесите на територијата на Градот. Тие би опфатиле активности поврзани со професионална пракса на младите, обезбедување простор за нивно собирање и учество во одлучувањето.

Од 6-те инструменти за спроведување на локалните младински политики, Суботица формално има 4: Канцеларија за млади, Младински клуб, финансиски средства наменети за имплементација на локалната младинска политика, и финансиски средства за здруженијата на млади и за млади – за овој сегмент на локалните младински политики се издвојуваат 0,02% од локалниот буџет т.е. 1 милион динари годишно. Во Суботица недостигаат 2 инструменти за т.н. семафор за младински политики да биде целосно “зелен”: сеуште не е формиран Совет за млади ниту пак е изработен нов Локален акционен план – ЛАП за млади. Единствениот понов документ, усвоен на 07.02.2024 година, на ниво на локална самоуправа, е Решението за образование на Работната група за воспоставување и спроведување на активности во младинскиот центар во Суботица.

Младите на локалниот пазар на трудот

Според Локалниот акционен план за вработување (2023), од година во година Суботица бележи тренд на намалување на бројот на невработени лица. Така, на 31.12.2020. во Суботица во евиденцијата на Државната Служба за Вработување (ДСВ) имало 4.178 невработени лица, додека на 31.12.2022 година, таа бројка изнесувала 3.550, од кои 731 млади на возраст од 15 до 29 години, т.е. 20,59% - меѓу нив 41,45% (303) имаат завршено само прв степен на стручно образование, додека во структурата на невработени млади на второ место се оние со четврти степен на стручно образование (27,36%, односно 200), и на трето место оние со VII-1 степен

(16,42% т.е. 120). Посебно чувствителните категории на пазарот на труд се воедно и примарни корисници на активните мерки на политиката за вработување. Локалниот акционен план за вработување од година во година спроведува 3 мерки:

- 1) Поддршка за вработување преку јавни работи - за што во тековната година од локалниот буџет се издвоени 8 милиони динари, а планот е на овој начин да се вработат 30 лица.
- 2) Субвенции на работодавачи за вработување на невработени лица од категоријата тешко вработливи - за што во тековната година од локалниот буџет се издвојуваат 1 милион динари (плус 900 илјади од ДСЗ).
- 3) Субвенции за самовработување - за што од локалниот буџет се издвоени 1 милион динари, а планот е на овој начин да се вработат 6 лица.

Од друга страна, слично и на ситуациите во другите средини опфатени со ова истражување, како главни проблеми со кои се соочуваат младите што влегуваат на пазарот на трудот, ЛАП ги препознава:

- 1) недостатокот од работно искуство;
- 2) неразвиената свест за потребата за самостоен развој на кариерата;
- 3) недостаток од вештини како што е подготовка на кратка работна биографија и одговарање на прашања на работни интервјуа;

Како структурни проблеми, ЛАП ги препознава:

- 1) одливот на кадри, пред сè млади;
- 2) неускладеност на потребите на локалниот пазар на труд со образовната уписна политика;
- 3) недоволна поврзаност помеѓу земјоделството и образованието;
- 4) недостиг од практични знаења по завршувањето на училиштето;
- 5) недостиг од менторска поддршка на работното место за почетници;

За дел од препознатите структурни проблеми се прават обиди да се решат преку развивање на концептот на дуално образование, модел кој успешно заживеа во средните стручни училишта во Суботица.

Следните сектори се препознаваат како области на иднината, од особено значење за локалниот економски развој:

- 1) ИТ сектор и креативни индустрии;
- 2) Туризам;
- 3) Неконвенционално земјоделство;

НОРМАТИВНО-ИНСТИТУЦИОНАЛНАТА РАМКА ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Законска и институционална рамка

Националната стратегија за млади **2023-2025**¹ е главен стратешки документ со кој се утврдуваат среднорочните цели и приоритети за развој на младинските политики и унапредување на интересите на младите во РС Македонија. Стратегијата произлегува од обврските дефинирани во Законот за младинско учество и младински политики², а главен носител на процесот за изработка е Агенцијата за млади и спорт на РСМ³, во широка консултација со сите засегнати страни, а пред сè младинските претставници од младинските организации и младинските совети.

Националната стратегија за млади 2023-2027 заедно со Акциониот план⁴ кој е дел од самата стратегија опфаќаат 8 приоритетни области на делување:

1. Младинско учество;
2. Младинско информирање;
3. Младинска работа;
4. Образование;
5. Култура;
6. Здравје;
7. Претприемништво и поддршка при вработување;
8. Безбедност (насилство);

Во рамки на приоритетните области, документот се осврнува и на голем број хоризонтални теми и предизвици како што се родовата еднаквост, управување со кризи, унапредување на животната средина, учество во демократскиот живот, членство во Европската Унија и дигитална трансформација.

Стратегијата за млади е креирана во синергија со постоечките домашни и меѓународни стратегии и декларации за младите како што се: Европската стратегија за млади 2019-2027, Европските младински цели 2029-2027, Стратегијата за млади 2030 на Обединетите нации, Целите за Одржлив Развој на Обединетите Нации, Стратешките приоритети на Владата на

1 [ОДЛУКА ЗА ОПРЕДЕЛУВАЊЕ НАЈВИСОКИ ЦЕНИ НА ОДДЕЛНИ НАФТЕНИ ДЕРИВАТИ УТВРДЕНИ СОГЛАСНО МЕТОДОЛОГИЈАТА \(ams.gov.mk\)](#)

2 [ЗАКОН ЗА МЛАДИНСКО УЧЕСТВО И МЛАДИНСКИ ПОЛИТИКИ \(ohrid.gov.mk\)](#)

3 [АГЕНЦИЈА ЗА СПОРТ И МЛАДИ](#)

4 [НАЦИОНАЛНА СТРАТЕГИЈА ЗА МЛАДИ 2023 – 2027 АКЦИОНЕН ПЛАН 2023 – 2025](#)

PCM итн.

Областите од интерес на младинските политики како вработување, образование, учество, и така натаму, се регулираат во низа закони, стратегии и акциони планови како што се Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, Законот за образование, Законот за практиканство, Законот за младински додаток, Националниот акционен план за вработување на млади, Националната стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост во Република Македонија и така натаму.

За потребите на оваа анализа ќе се осврнеме исклучиво на клучните документи и агенции кои се директно вклучени во обезбедувањето на институционална рамка и поддршка на младите во зајакнувањето на личните вештини и унапредувањето на вработливоста на пазарот на трудот.

Министерството за труд и социјална политика (МТСП) ја изготвува Националната стратегија за вработување⁵, со придружниот Акционен план за вработување, додека Активните мерки на пазарот на трудот (АППТ) и услугите на пазарот на труд се одредуваат во годишните планови за работа на Агенцијата за вработување на РСМ (исто така, изготвени од МТСП). АВРСМ учествува во изготвувањето на овие документи и ја зазема главната улога во нивното спроведување.

Сеопфатната цел на Националната стратегија за вработување е да создаде поголем број и подобри работни места и да даде поддршка за поддршка на ефикасно, продуктивно и слободно избрано вработување со што ќе придонесе за намалување на вертикалната неусогласеност на вештини, за зголемено учество на возрасни лица во обуки, за намалување на невработеноста меѓу младите и возрасните лица, за намалување на родовооснованиот јаз во вработувањето и за намалување на бројот на лица во ризик од сиромаштија и социјално исклучување..

Националната стратегија за вработување е придружена со мерката - Гаранција за млади, која им овозможува на младите лица до 29-годишна возраст, кои не се вработени, ниту се вклучени во образование или обука (НЕЕТ), да добијат соодветна понуда за работа, да го продолжат своето образование или да бидат вклучени во некоја од активните програми и мерки за вработување, во период од 4 месеци по нивното евидентирање како невработени лица во Агенцијата за вработување на РСМ (АВРСМ).

Главната правна основа за начинот на работење на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија е Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност⁶, и други закони и подзакони, стратегии, акциони планови и програми кои се однесуваат на различни сегменти на пазарот на труд. Средствата за финансирање на политиките и мерките (активни и пасивни) на пазарот на труд, како и за работењето на АВРСМ, се обезбедуваат од придонесите кои ги плаќаат работодавците (од бруто платите на вработените), Државниот буџет и други извори (пр. Инструмент за претпристапна помош – ИПА).

Активните мерки на пазарот на трудот се дефинирани во Оперативниот План⁷ на АВРСМ и истите се стремат да обезбедат креирање на нови работни места и зголемување на вработливоста на невработените лица, со посебен фокус на младите до 29 години, долгорочно невработените и корисниците на гарантирана минимална помош. Оперативниот план за 2024та година предвидува низа на мерки креирани и достапни за младата полулација:

- Поддршка за самовработување/претприемништво;
- Поддршка за самовработување/претприемништво – здружување во ДОО;
- Субвенционирање на вработување кај работодавец за период од 6 месеци;
- Вработување и раст на правни субјекти;
- Поддршка на вработување на лица со попреченост;

5 [Национална стратегија за вработување 2021-2027 година со Акционен план](#)

6 [Закон за вработувањето и осигурување во случај на невработеност](#)

7 [Оперативен план за активни мерки на пазарот на трудот 2024](#)

Општина Куманово: Локални политики за млади

Во минатото Општина Куманово има работено на Стратегија за млади (2008-2013 и 2014-2019), но во моментот таа не е дополнета и активна. Во недостаток на посебна Стратегија за млади, основен документ кој стратешки се осврнува на темата вработливост и зајакнување на младите е Стратегијата за локален економски развој (ЛЕР) 2020-2024 која се темели на пет области на делување, меѓу кои една област се однесува специфично на млади:

1. Економски развој и бизнис опкружување;
2. Занаетчиство;
3. Туризам и угостителство;
4. Млади;
5. Рурален развој;

Клучни стратешки насоки во областа Млади се:

1. Обезбедување на одржлива егзистенција преку поинтензивно вклучување на младите од Куманово во пазарот на труд (преку работа на Подготовка и имплементација на локални политики за намалување на младинска миграција, Анализа на состојбата, Креирање политики (стратегии) за работно ангажирање на млади, Создавање на можности за поддршка на млади преприемачи заради спречување на одлив на млади кадри/задржување или сериозно забавување на млади лица/ од општина Куманово, Креирање политики (стратегии) за поддршка на младински организации и центри за неформално образование на млади до 2021);

2. Подобрување на квалитетот на живот на младите од Куманово преку поддршка и развој на културен живот на млади, односно обезбедување на простор за младински културни манифестации.

Иако една од областите се однесува специфично на млади, и во сите останати програмски области се става фокус на младата популација во Куманово.

На пример во областа 1: Економски развој и бизнис опкружување како стратешка цел е предвидена работа на изготвување на оперативен план на Општина Куманово со конкретни политики и програми за субвенционирање на start up иновативни бизниси, социјална инклузија и социјално претприемништво.

Во областа 2. Занаетчиство, стратешка цел е зголемување на број на млади занаетчи за најмалку 10% во однос на тековната состојба до 2024 година, преку промовирање и привлекување на млади лица да стекнат вештини и знаење за вршење на занаетчиска дејност, и подобрување на компетентноста на 20 млади луѓе до 29 години за вршење занаетчиска дејност до крајот на 2021 година.

Индикатори за социо-економскиот статус на младите во Општина Куманово

Според последниот попис во 2021 година, во Општина Куманово има вкупно 98.104 лица резидентно население. 80.953 лица спаѓаат во работоспособно население, од кое активно население е вкупно 36.978, а неактивно е 41.479. Од активното население, 28.102 лица (76%) се вработени а 8.876 (24%) се невработени. За 2.496 лица статусот е непознат. Од 8.876 невработени лица, 4.905 (55%) се мажи а 3.971 (45%) се жени.

Во делот млади на возраст од 15 до 29 год, невработеноста изразена во проценти изнесува 31,7% од вкупниот број на невработени, од кои 54,7% се мажи, и 45,3% се жени.⁸ (Попис 2021, извор: Државен завод за статистика).

Во општата бројка на невработени (8.876 лица), најголем број на лица се со средно

⁸ [Попис на населението, домаќинствата и становите во Република Северна Македонија, 2021](#)

образование, односно 4.982 лица или 56% од вкупната бројка, со основно образование се вкупно 2.329 лица или 26 % вкупниот број на невработени, а со високо образование се 1,058 лица или 12% од бројот на невработени. Кај младата популација од 15-29 години (2.820 лица) исто така најголем број од невработените се со средно образование (1.862 лица или 66%), но потоа следат лица со високо образование (409 или 14,5%), па лица со основно образование (377 лица или 13,3%). Во категоријата млади лица од 15-29 има и 36 лица со магистериум или докторат (1,3%).

Впечатливо е дека во младата популација, во повеќето степени на пониско образование (без образование, со основно, или со средно) процентуално преовладуваат машките лица по бројност во категоријата невработени, додека во категоријата млади невработени од 20-29 со високо образование како невработени процентуално се јавуваат повеќе жени. Во анализата на потребите извршена за изработка на Локалната Стратегија за Економски развој (ЛЕР 2019-2024) како најчести проблеми со кои се среќаваат младите од Куманово кога се во прашање квалитетот на живеење, нивната економска независност и нивната инклузија во пазарот на трудот на локално ниво се наброени: Пролонгирано време за комплетирање на образованието; Немоžност да се најде работа; Немоžност да се заснова семејство; Економска зависност од родителите и семејството.

Како главен резултат од оваа состојба, најголем број млади луѓе пројавуваат желба да студираат и работат во странство, или евентуално во странски компании кои оперираат во Македонија.

Формално и неформално образование и можности за професионален развој

А) Формално образование

На територија на општина Куманово, формално образование и стручна квалификација за низа на струки нудат 3 општински стручни средни училишта и 2 високообразовни институции. Освен средните стручни училишта, формално образование младите средношколци можат да добијат и во 2 општински гимназии. **Средното стручно општинско училиште «Киро Бурназ»** функционира како Регионален центар за стручно образование и обука во рамки на североисточниот регион. Училиштето нуди стручно квалификување во шест сектора: Земјоделство, Рибарство и Ветеринарство, Хемија и Технологија, Лични Услуги, Машинство, Сообраќај, Транспорт и Складирање, Здравство и Социјална заштита.

Освен редовна настава за учениците преку бројните струки, училиштето нуди и неформално образование за возрасни и преквалификација за одредени струки.⁹

Според информациите добиени од училиштето, евидентно е опаѓањето на бројот на ученици од година во година и многу слабиот интерес, особено за образование во доменот на земјоделие. Министерство за образование доделува субвенции за семејствата кои запишуваат ученик во земјоделско училиште (3.500 ден), наставниците работат на дополнителни проекти за анимирање на учениците (Еразмус+ проекти, соработка со граѓански организации), но без значителен успех во промена на динамиката на запишување на нови ученици. Куманово е земјоделска општина со потенцијал за развој во областа на земјоделието. Традиционално, многу семејства, особено во руралниот дел, поседуваат земјоделско земјиште и го обработуваат како дополнителен приход во семејството. Но младите не се заинтересирани за работа во овој сектор, и интересот за стручно земјоделско образование е во постојан пад. Голем проблем е и зголемена миграцијата на младите од руралните средини, кон градските средини или странство, во потрага по друг тип на вработување. Друга потенцијална област за развој во Кумановската општина е агротуризмот, заради што е воведен и посебен предмет во училиштето, но засега нема поголеми иницијативи или резултати во таа област.

Општинското средно стручно училиште «Наџе Буѓони» нуди стручно квалификување во три струки: Машинска, Електротехничка и Медицинска.¹⁰ Ова е најголемото училиште во општината

9 [ДСУ – РЦСОО „Киро Бурназ](#)

10 [Наџе Буѓони](#)

по број на примени ученици и засега предизвикува најголем интерес за упис, особено во Електорехничката и Медицинската струка. **Средното општинско училиште «Перо Наков» нуди стручна квалификација во 2 струки: Техничко – кожарска струка и Економско – правна и трговска струка.**¹¹

Куманово е град и општина со богата занаетчиска традиција (чевларство, кожарство, опаничарење, абаџиство, грнчарство и многу други), која низ годините се губи. Многу занаети се изумрени, а тие кои опстануваат се пренесуваат само преку мал број семејни работилници. Формалното образование нуди можност за стручен развој во дел од занаетите, меѓутоа како и за земјоделието, интересот е низок, и во пад низ годините. Локалната стратегија за економски развој и Стратегијата за рурален развој на општина Куманово предвидуваат стратешки интервенции во овие две области, но резултатите ќе се предмет на евалуација по 2024 година.

Државниот универзитет во Тетово има дисперзирани студии во Куманово каде се нудат додипломски и постдипломски студии по бизнис администрација, јавна администрација и деловна информатика.¹²

Универзитетот EuroCollege нуди додипломски и постдипломски студии по бизнис администрација и образование за возрасни за книговодство, канцелариска работа и англиски јазик.¹³

Б) Неформално образование

Главни носители на неформалното образование во Куманово, како и во целата земја, се здруженија на граѓани и младинските организации.

Во рамки на општината функционираат неколку силни организации на младите, а истовремено се активни и голем број на здруженија на граѓани кои не се нужно младински, но како свои целни групи ги опфаќаат и младите, преку фокусот на мисијата која ја носат: интелектуална или физичка попреченост, родови прашања, ромски прашања, екологија, спортски активности, застапување итн.

Здруженијата на граѓани организираат низа на работилници, обуки, конференции за зајакнување на членовите на локалната заедница на најразлични теми, од вештини за комуникација и застапување, до пишување проекти, учество во локални политики, работа со медиуми, зголемување на дигитални вештини и безбедност, учење преку учество во акции, човекови права, па сè до развој на конкретни, но претежно меки вештини важни за зголемување на капацитетите за вработливост. Еразмус проектите, ИПА прекуграничните програми, РЕЛОАД програмата нудат можност за прекугранична соработка и размена, каде едукацијата и зголемувањето на личните или организациски капацитети се во фокус, и засега претставува значаен ресурс за неформално образование и зајакнување на младите лица во општината, и генерално во земјата.

Агенцијата за вработување - Центар за вработување Куманово исто така спроведува услуги за зголемување на конкурентноста на работната сила и задоволување на потребите на пазарот на трудот, преку примена на индивидуален пристап во работењето ориентиран кон потребите на невработените лица и работодавачите, со посебен фокус на млади до 29 години, лица со попреченост, лица со ромска националност, жени припаднички на ранливи категории итн. Со цел да се забрза и олесни нивната интеграција на пазарот на трудот, покрај активните програми и мерки за вработување, Центарот за вработување во Куманово работи и на информирање, советување, мотивирање, овозможување обуки (најголем интерес има за ИТ обуки), овозможување на практиканство во најразличен тип на сектори (трговија, угостителство, производство, адвокатски канцеларии, нотари, автомеханичарство, фризерство) и спроведува други активности за зајакнување на капацитетите и професионален развој на невработените лица. Исто така, редовно реализира соработката со работодавачите преку посредување при вработување, советување и давање информации за можностите за

11 [SOU Pero Nakov - Куманово](#)

12 [Универзитет во Тетово](#)

13 [Еуро Колеџ - Куманово](#)

вработување на работници преку активните програми и мерки за вработување, користењето на поволностите за вработување на лица од евиденција на невработени лица и др.

Мерки за поддршка на младите претприемачи (мерки за стручна поддршка за самовработување, развој на претприемачки вештини)

Основните мерки за поддршка на млади претприемачи, во смисла на финансиска поддршка за отварање бизнис/самовработување, развој на вештини за полесно вработување преку обуки и практиканство, ги организира и спроведува Центарот за вработување Куманово, преку реализација на Оперативниот план за активни мерки на пазар на трудот на Агенцијата за вработување на АВРСМ.

Најчесто користени мерки во Центарот за вработување во Куманово се: финансиска поддршка за самовработување (индивидуално или преку здружување), субвенционирање на плата кај работодавец, практиканство (во широк спектар на сектори: трговија, угостителство, производство, адвокатски канцеларии, нотари, автомеханичари, фризери) и обуки во областа на дигиталните вештини.

Најчесто користени мерки во последните 3 години се: мерки за поддршка за самовработување поддршка за самовработување преку здружување во ДОО, субвенционирање плата кај работодавец, практиканство, обуки за дигитални вештини. Во период од септември 2020 година до јуни 2024 година ангажирани се вкупно 58 лица тешко вработливи лица. Овие лица се ангажирани како: образовни асистенти на ученици со попреченост во основно и средно образование, лични асистенти во средно образование на ученици со физичка попреченост како и лица за информирање и упатување на граѓаните за нивните права од областа на социјалната заштита.

Освен ова, во општина Куманово не постојат други облици на поддршка за развој на претприемачките вештини кај младите. Односно, во Куманово сеуште не постојат типови на бизнис инкубатори, бизнис акцелератори или други облици на организирана и структурна поддршка на идните млади претприемачи. Бизнис инкубатори, посебно во делот на старт ап компании и ИТ бизнис идеи, како и здруженија за социјални иновации и зелени идеи функционираат во Скопје и се отворени за апликанти од цела земја, но нема веродостојни показатели за тоа колку млади во Куманово ги користат тие можности.

Врз основа на Стратегијата за локален економски развој 2019-2024 општина Куманово има изработено и Акционен план за имплементација на стратегијата за ЛЕР за периодот 2020-20224 година. Овие два документи се носечки во адресирање на потребите на младите во општината, особено во делот вработување, конкурентност на пазарот на трудот и подобрување на квалитетот на живот.

Според информациите добиени од одделението за стратешко планирање, креирање политики, следење и ЛЕР при општината - Општина Куманово е заинтересирана да ги мотивира младите да не се исселуваат, да останат во Општината и да бидат носители на прогресот и развојот како на градот така и на руралните средини. Општината со оваа програма сака да овозможи економски развој преку зголемени можности за вработување и самовработување, а со тоа и развој и благосостојба на младите како и создавање можности за поддршка на младите претприемачи со цел спречување на одливот на млади кадри/задржување или сериозно забавување на заминувањето на младите од општина Куманово. Програмските цели на Стратегијата се насочени на зголемување на бројот на млади занаетчии за најмалку 10% во одно на постоечката состојба до 2024 година, промоција на занаетите и привлекување млади за стекнување на занаетчиски знаења и вештини преку кампањата – „Со занает до сигурна иднина“, како и преку соработка со средните училишта.

Покрај ова, општината е организатор и на Саем за мало стопанство – во соработка со Регионалната Занаетчиска Комора Куманово и Фондацијата за развој на мали и средни претпријатија. Саемот се организира веќе две години по ред, и трае три дена со цел што поголема афирмација и промоција на занаетчиските производи. Во склоп на саемот се

организира и бизнис форум на кој присуствуваат истакнати експерти и ментори од областа за развој на малото стопанство.

На овој начин, Општината дава поддршка и мотивира за занаетчиските работи и ги мотивира младите да се вклучат во промоцијата на занаетите, особено преку наградата за изработка на иновативен сувенир на град Куманово. Во Општина Куманово се регистрирани 334 знаетчии кои се занимаваат со еден од 37-те активни занаети, а Општината годишно субвенционира по 15 занаетчии кои се бават со ревитализација на старите занаети, особено оние со етнолошки обележја: кондураџиско-чевларски и опинчарски занает, филигранско-којунџиски занает, ќурчиско-кожуварски занает, грнчарски, лимарски, ковачко-колларски, часовничарски (саатчискиот занат) и копаничарски занает.

Можности за развој на дигитални претприемнички вештини, новоформирани ИТ претпријатија, ИКТ кластери и центри за обука кои вклучуваат млади експерти

Според неофицијални извори, постојат голем број млади луѓе кои самостојно работат како програмери на мобилни апликации или пак нудат други ИКТ услуги, но воглавно работат од дома, во соработка со странски или домашни компании, не се поврзани ниту пак добиваат дополнителна поддршка за стручно усовршување во својата област, преку бизнис инкубатори или ИТ кластери. Мерките за поддршка што им се достапни на овие млади луѓе во рамки на општината се горенаведените активни мерки од оперативниот план на АВРСМ.

Во својата стратегија за Локален економски развој за 2021 година, во приоритетната област бр 1: Економски развој и бизнис опкружување како Стратешка цел 2, Општина Куманово предвидува изготвување на оперативен план на Општина Куманово со конкретни програми за субвенционирање на стартап бизниси, социјална инклузија и социјално претприемништво. Целите на Акциониот план предвидуваат вклучување, информирање на лица заинтересирани за нови стартап компании. Во делот на социјално претприемништво предвидено е субвенционирање на 10 земјоделски бизниси од областа, мерки за унапредување на можностите за креирање на повеќе работни места, и организирање на 10 бизнис форуми (по 2 годишно).

НОРМАТИВНО-ИНСТИТУЦИОНАЛНАТА РАМКА ВО РЕПУБЛИКА ЦРНА ГОРА

Законодавната рамка која го регулира прашањето за младите во Црна Гора е дефинирана со Законот за млади од 2016, кој е изменет во 2019 година. Со првиот закон, за прв пат во Црна Гора се уредуваат политиките за млади и вработувањето на младите, се дефинираат активностите на субјектите вклучени во нејзиното креирање и имплементација и се уредуваат прашања кои се однесуваат на младинското делување, додека пак со измените од 2019 година се воведува нов инструмент за креирање и имплементација на младинските политики: *Програма за остварување на јавниот интерес во областа на младинската политика* кој дефинира мерки и активности за подобрување на положбата на младите и обезбедување на меѓусекторска соработка помеѓу институциите кои се занимаваат со младинската политика. Министерството за спорт и млади во 2020 година изготви Анализа на потребите со која се опфатени девет клучни области.

Законот за млади го дефинира начинот на креирање, имплементација и мониторинг како на националната, така и на локалните младински политики. Покрај тоа, овој закон ги уредува и механизмите за учество на младите во општествениот живот и одлучувањето, соработката со младинските организации, младинската работа, како и информирањето на младите. Законот го дефинира и воспоставувањето и функционирањето на националниот Совет за млади, младинските совети на локално ниво и локалните канцеларии за млади.

Владата ја усвои првата двегодишна програма во 2020 година и за нејзина реализација беа издвоени околу 700.000 евра. Стратешката рамка на национално ниво е дефинирана со Националната стратегија за млади. Во периодот од изминатите три децении креирани се две Национални стратегии за млади: Национален акционен план за млади 2006-2011 (НАПМ) и Стратегија за млади 2017-2021. Младите во Црна Гора се дефинирани како лица во возрасната граница од 15 до 30 години. Оваа дефиниција се користи во Законот за млади како и во младинските национални и локални политики.

Со членот 14 од Законот за млади пропишано е дека општините се обврзуваат да донесат Локален акционен план за млади (ЛАПМ) кој ќе содржи мерки и активности за младинските политики на локално ниво, усогласен со националните акциони планови и за неговата имплементација редовно да го известува ресорното министерство.

За извршувањето, следењето и унапредувањето на локалните младински политики надлежен е Секретаријатот за култура, спорт, млади и социјални грижи на Општина Никшиќ. Согласно важечкиот Локален акционен план за млади (ЛАПМ) на Никшиќ, овој Секретаријат е надлежен и за воспоставување и имплементација на политиката за млади на ниво на Канцеларија за млади, обезбедување на услови за унапредување на животот на младите, за учество во донесувањето и извршувањето на локалните акциони планови и други документи во врска со младите, учество на младите во локалната заедница, поддршка и мониторинг на програмите на младинските организации со мултидисциплинарна содржина и разновидност во своето делување. Во Никшиќ постои и Младински клуб, како дел од институционалната рамка за имплементација на локалниот акционен план за млади (ЛАПМ).

Со локалниот акционен план за млади дефинирани се 6 области кои се во согласност со клучните резултати од Националната стратегија за млади и тоа: 1. Вработување и претприемништво, 2. Образование, 3. Информираност и учество, 4. Здравје, безбедност и социјална политика, 5. Култура, 6. Нормативна и институционална рамка на локалната национална политика.

Клучни документи на локалната политика за млади се:

- ★ Локален акционен план за млади за 2024 година;
- ★ Стратегија за вработување во општина Никшиќ 2024-2028 (нацрт);
- ★ Локален акционен план за социјална инклузија на Ромите и Египќаните во Општина Никшиќ 2018-2022 година;
- ★ Локално партнерство за вработување (Меморандум-проект).

Општина Никшиќ се наоѓа во централниот дел на Црна Гора и е втора по големина општина во државата со 65.705 жители според пописот од 2023 година, со 11.791 т.е. 18,22% млади на возраст од 15 до 30 години, додека во 2011 година тие бројки биле вкупно 68.172, од кои 15.249 т.е. 21% биле млади.

Соодносот на младите по пол е приближен и изнесува 50,7% мажи и 49,3% жени. Според Монстат, процентот на невработеност кај жените во мај 2024 година бил 61,5%. Според индексот на развој на единиците на локалната самоуправа, Никшиќ се наоѓа на 8 место. Статистиката на Монстат покажува дека младите се група со најголем ризик од сиромаштија. Дополнително, 23,2% од младите на возраст меѓу 14 и 29 години во 2022 година припаѓале на групата NEET.

Претходните истражувања покажуваат дека волонтерската работа и професионалната пракса се најзастапени кај младите на Црна Гора, додека недостатокот на работно искуство и волонтерската работа се најзастапени кај младите со пониско ниво на образование. Младите претпочитаат вработување во јавниот сектор наместо во приватниот сектор. Од друга страна, голем дел млади изјавуваат дека би биле подготвени да развиваат претприемништво. Ова е особено присутно на југот од Црна Гора, како и кај оние кои се веќе вработени. Најголем дел од средношколците се заинтересирани за претприемништво, но сметаат дека државата недоволно ги поддржува младите во започнување сопствен бизнис, а како проблем го препознаваат недостатокот на поддршка за стартап, вклучително и финансиска поддршка.

Истражувањето „Заедничка иднина: Перцепциите на младите за мирот во Западен Балкан“ (УНДП, 2021 година), кое беше спроведено во 2021 година, јасно покажува дека младите луѓе препознаваат дека тие самите играат важна улога во креирањето промени во општеството. Иако просечно 19,5% од младите во регионот учествуваат во граѓански активности, тој процент е нешто поголем во Црна Гора и е на ниво од 32,2%.

Дури и оние кои не се вклучени покажуваат интерес за активност, особено во областите како што се: помагање на сиромашните и маргинализирани групи (23,9% од испитаниците би биле вклучени во овие активности), демократијата и човековите права (17,3%) и градење мир и помирување (15,7%). Истражувањата покажуваат дека образованието и вработувањето играат значајна улога во ангажманот на младите. Имено, испитаниците со повисок степен на образование или вработените имале посилен убедувања за само-ефикасноста (значењето на сопственото ангажирање) од нивните врстници со понизок степен на образование или од невработените.

Во целиот регион, па и во Црна Гора, задоволството на младите од системите на управување и институциите е релативно ниско, додека задоволството од граѓанското општество и младинските организации е нешто повисоко, но сепак на ниско ниво. Најниското ниво на задоволство кај младите во Црна Гора, исто како и во другите земји, е поврзано со можностите за вработување (оценка 2.2 на скала од 1 до 5). Процентот на млади луѓе кои пријавиле дека биле изложени на дискриминација врз основа на политичка или етничка припадност или говор на омраза во изминатите 12 месеци е нешто поголем во Црна Гора отколку во другите земји. На прашањето дали имаат аспирации да се преселат во странство, 49 отсто од испитаниците од Црна Гора одговориле позитивно.

Според истражувањето Ставови и перцепции на младите за политиката во Црна Гора (WFD, 2019), 57,1% од младите немаат доверба во ниту еден политичар, 62,2% сметаат дека членството во политички партии е клучно за напредување во кариерата, особено државната администрација а 70,3% размислуваат за напуштање на Црна Гора или веќе работат на тоа. Истражувањето открива дека повеќе од половина – 50,4% од младите се целосно политички неактивни и дека се покonzервативни од постарите.

Многу извештаи ја потврдуваат ранливоста на црногорската економија поради прекумерното потпирање на една гранка - туризмот. Во извештајот на Европската комисија за Црна Гора за 2023 година се наведува дека состојбата на пазарот на трудот е подобрена, но дека сепак постојат структурни проблеми, како што се големите регионални и родови разлики, сивата економија и високата стапка на невработеност кај младите, како и долгорочната невработеност. Истражувањата на јавното мислење во Црна Гора континуирано покажуваат дека јавното мнозинство ги смета социо-економските прашања и невработеноста за најважни проблеми на земјата, иако носителите на одлуки не ги позиционираат така. Загриженост е присутна и кај младите - 43,9% од нив наведуваат дека невработеноста е најголемиот или најизразен проблем во земјата, а истовремено 42,1% од нив како најголем проблем го сметаат зголемувањето на бројот на сиромашни. Последица на сето ова е што значителен број млади луѓе (37,9%) изразуваат желба да ја напуштат Црна Гора.

Програми за поддршка на самовработувањето и претприемништвото

Поддршка на раната фаза од развојот на стартап – Фонд за иновации

Фондот за иновации е специјализирана институција на Владата на Црна Гора за имплементација на мерки и програми од иновационата политика наменети за микро, мали и средни претпријатија, кој работи на поттикнување на трансфер на технологии и комерцијализација на иновации. Програмите на Фондот имаат за цел да придонесат кон поефикасна соработка помеѓу академската заедница и приватниот сектор, односно трансфер на технологии од научно-истражувачките институции, како и поттикнување на приватниот сектор за поголема иновативност.

Програмата за поддршка на раната фаза од развојот на стартапите е дизајнирана и осмислена да ги поддржи високо перспективните тимови на кои има треба потврда за својата бизнис идеја и да покажат идна корист од својот нов продукт, услуга, процес или технологија, преку развој на првиот прототип или минимално одржлив производ (MVP – минимум viable продукт). Корисниците на програмата добиваат неповратни средства и менторска поддршка за спроведување на првата фаза на длабинско истражување на пазарот, започнување на развојот на производот и воспоставување на својот бизнис концепт.

<https://fondzainovacije.me/programi/podrska-ranoj-fazi-razvoja-startapova/>

Гаранција за младите

Проектот „Гаранција за младите“ го реализираат две министерства: Министерството за образование, наука и иновации и Министерството за труд, вработување и социјален дијалог. Тоа е Иницијатива на Европската унија на која и се приклучи Црна Гора со цел да ги зајакне младите и да ги засили своите мерки за поддршка, насочени кон намалување на невработеноста кај младите, како и за подобрување на нивните можности за вработување преку унапредување на програмите за обука и едукација, јакнење на инфраструктурата за што поактивна политика за вработување, модернизација на службите за вработување, како и развој на платформи за посредување при вработување, поддршка при преминот од образование во вработување, промоција на соработката помеѓу образовните институции и приватниот сектор преку развој на програми за дуално образование и промоција на инклузивно вработување на млади од рурални подрачја, како и обезбедување еднакви можности за сите.

<https://www.gov.me/clanak/garancija-za-mlade>

(IPC) Технополис

Иновациониот претприемнички центар Технополис е најзначаен центар за развој на иновативни и стартап компании и претприемништво во Црна Гора. Основан е од страна на Владата на Црна Гора, како еден од клучните актери во создавањето и предефинирањето на црногорскиот иновациони екосистем. Откако на 17. септември 2016 година официјално започна со работа во новата зграда во центарот на Никшиќ, Технополис обезбедува низа инфраструктурни и други мерки за поддршка кои овозможуваат отворање нови компании и развој на бизнис базиран на нови, иновативни идеи и технологии.

<https://tehnopolis.me/>

YouSEED - Младите истражуваат рурален развој низ призма на општествена економија

Овој амбициозен проект има за цел усогласување на локалниот напредок со пристапниот процес на Црна Гора кон Европската унија, поттикнувајќи социјален и економски раст преку иновативни пристапи. Во фокусот на YouSEED е мисијата на промената на институционалните, правните и фискалните рамки поврзани со Општествена Солидарна Економија-ОСЕ (Social solidarity economy - SSE) и социјалното претприемништво. Поврзувајќи ги локалните власти и други чинители од граѓанското општество, проектот поттикнува заеднички иницијативи кои ветуваат дека ќе вдахнат нов живот во локалниот развој. Проектот YouSEED е посветен на истражување на потенцијалот на социјалната економија на младите и руралниот развој, а е структуриран да влијае на политиките и дијалогот, преку темелна анализа на локалниот и руралниот развој, со посебен фокус на ОСЕ и Локален развој – еколошки и општествени влијанија преку имплементација на програми за грантови дизајнирани да поддржат иновативни иницијативи во областа на општественото и зеленото претприемништво.

<https://www.facebook.com/share/p/Au7BpshCeujcwio/>

Прилог 1 - Вкупно работоспособно население на возраст од 15 и повеќе години според старост, пол и економска активност, Попис, извор: Државен завод за статистика (<https://monstat.org/cg/>)

Според податоците од официјалниот попис, во Никшиќ во 2011 година живееле 72.443 лица, а сега живеат 66.725. Структура на населението по старост:

СТАРОСТ	0-15	15-30	30-54	55-65	65+
БРОЈ НА ЖИТЕЛИ	10.906	11.791	21.664	9.073	12.304

Во евиденцијата на невработени во Заводот за вработување на Црна Гора (ЗВЦГ) Подрачна единица (ПЕ) Никшиќ, на ден 11.10.2024 година има 3.000 лица (Државен завод за статистика <https://monstat.org/cg/>).

Стапката на невработеност, која претставува однос помеѓу бројот на невработени и бројот на работно активното население, изнесува 11,63%. Од овој број, 1.905 се жени, додека 1.095 е мажи. Младите невработени, на возраст помеѓу 15 и 30 години, се 530 и учествуваат со 17,66% во вкупната невработеност. Во оваа старосна категорија има 356 жени и 174 мажи.

Бројот на невработени лица според евиденцијата на Заводот за вработување на Црна Гора во 2021 година е 6361, односно стапката на невработеност е 24,01%.

Како најчести причини за невработеност на младите во Никшиќ се издвојуваат: неусогласеност на образовниот систем со потребите на пазарот на труд, недоволно можности за примена на знаењата и вештините стекнати во текот на редовното образование во работниот процес, долгорочна невработеност и поради тоа застарување и губење на знаењата и вештините, недоволна активност на младите при барање работа, неадекватна подготовка на младите за осамостојување и преминување од светот на образованието во светот на трудот, недоволна мобилност на младите при барање работа, недоволно развиен систем на поддршка за претприемачкиот дух кај младите.



ИСТРАЖУВАЊЕ НА СТАВОВИТЕ НА МЛАДИТЕ ЗА ПРЕТПРИЕМНИШТВОТО И МЕРКИТЕ ЗА ПОТТИКНУВАЊЕ НА САМОВРАБОТУВАЊЕТО

Вовед

На јавната политика може да се гледа и како на социјална конструкција, бидејќи проблемот станува јавен само кога актерите го препознаваат како таков, а не сите имаат исто разбирање на одреден општествен проблем и неговото решавање. Затоа, во јавните политики клучна е интеракцијата помеѓу структурите и делувањето на засегнатите страни, пресекот на идеи, интереси и институции во кои се присутни личности со сите свои особини¹⁴. Токму во транзициските земји и земјите што имаат амбиција за пристапување во членство во ЕУ се гледаат структурни потешкотии и потешкотии поврзани со клучните чинители што делуваат во рамките на тие структури. Овде пред сè влегува неусогласеноста на институционалните решенија па сè до недостатокот на административни капацитети за спроведување на промените или потешкотии во усогласувањето на уверувањата и навиките на чинителите со новите обрасци на однесување и дејствување. Затоа, во јавните политики важни се убедувањата на засегнатите страни (идеи кои се обично прифатени како неоспорни вистини, што им овозможува да се снаоѓаат и донесуваат одлуки во сите фази од процесот). Од една страна, значајни се убедувања на клучните чинители во различни фази на процесот на создавање и спроведување јавни политики, а од друга страна, уверувањата на оние на кои се насочени јавните политики, програми и мерки – во нашиот случај, тоа се младите.

Методологија

Испитаници и постапка

Истражувањето е спроведено на примерок од 221 испитаници во Суботица (Србија, N=72), Никшиќ (Црна Гора, N=72) и Куманово (Северна Македонија, N=77) преку онлајн прашалник. Испитувањето го спроведоа Агенцијата за локална демократија од Суботица, Агенцијата за локална демократија од Никшиќ и Граѓански Центар Активум од Куманово, при што прашалникот беше целно проследен до млади лица од двата пола, вклучувајќи етнички малцинства, млади баратели на работа, невработени, вработени и слично.

Мерни инструменти и варијабли

Прашалникот ги содржеше следниве индикатори и скали:

1. Социо-демографски карактеристики (пол, возраст, степен на образование, работен статус и др.);
2. Индикатори на социо-економски статус (образование на родителите, само-процена на социо-економскиот статус (СЕС) и др.);
3. Скала на социо-економски ставови, Скала на претприемничка ориентација, Ориентација кон социјална доминација;
4. Перцепција на потребните услови за претприемништво;
5. Информираност и оценка на програмите и мерките за вработување на младите;

Првиот дел од прашалникот е составен од блок прашања за социо-демографските обележја на испитаниците и нивниот економски статус: пол, возраст, степен на образование, работен статус, занимање и образование на таткото, занимање и образование на мајката и само-проценка на економскиот статус.

Понатаму, во истражувањето беа применети четири скали конструирани за ова истражување: 1) Скала на социо-економски ставови, 2) Скала на претприемничката ориентација, 3) Ориентација според социјалната доминација и 4) Скала на перцепција околу потребните услови за претприемништво.

Во последниот дел од прашалникот е блокот посветен на програмите и мерките што државата/локалната самоуправа им ги нуди на младите за самовработување и започнување сопствен бизнис. Беше поставено прашањето дали младите се запознаени со програмите и мерките што државата/локалната самоуправа ги нуди за самовработување и започнување сопствен бизнис?

Следно, од испитаниците беше побарано да ги оценат програмите и мерките за самовработување и започнување на сопствен бизнис кои државата/локалната самоуправа ги нуди на младите на скала од 1 до 5. Тврдењата беа следни: 1) Многу е слаба понудата на такви програми и мерки, 2) За програмите и мерките премалку се зборува во јавноста, 3) Средствата што се доделуваат се премалку, 4) Процедурата за аплицирање е комплицирана и 5) Програмите и мерките се многу добри и корисни.

На крајот ги прашавме испитаниците дали досега аплицирале или во иднина би аплицирале за некоја од програмите или мерките што државата/локалната самоуправа ги нуди на младите за самовработување и започнување на сопствен бизнис.

Обработка на податоци

Статистичката обработка на податоците е извршена на униваријантно, биваријантно и мултиваријантно ниво. Анализирани се процентите (фреквенциите) на одговорите, применет е χ^2 -тест за статистичка хипотеза, анализа на фактори, анализа на варијанси и дискриминативна анализа.

Резултати

Социо-демографски карактеристики на испитаниците

Со примерокот беа опфатени 39,8% мажи и 60,2% жени. Во примерокот, 37,6% од испитаниците се на возраст од 16 до 21 година, 20,4% се на возраст од 22 до 25 години, 24,9% се на возраст од 26 до 29 години, 15,4% се на возраст од 30 до 35 години и 1,8% се над 35 години.

Во примерокот, половина од испитаниците (односно 50,7%) имаат завршено четиригодишно средно образование, една четвртина (34%) имаат завршено факултет; 8,1% имаат завршено високо стручно образование; 7,7% имаат завршено магистратура/докторат; 5,9% имаат завршено основно образование и 3,6% имаат завршено тригодишно средно образование.

Социо-економски статус

За мерење на социо-економскиот статус, бидејќи станува збор за млади испитаници, беа користени четири индикатори: 1) работен статус на испитаниците, 2) занимање и степен на образование на таткото, 3) занимање и степен на образование на мајката и 4) само-проценка на економскиот статус.

Во примерокот, 11,8% се самовработени (претприемачи, занаетчи, фриленсери/хонорарци), 27,6% се вработени во приватни претпријатија, 10,9% се вработени во јавни претпријатија/установи, 2,7% се земјоделци, 19,9% се невработени, 16,3% се студенти и 10,9% се средношколци.

Во однос на занимањето и образованието на таткото, најмногу испитаници имаат татко работник со завршено четиригодишно средно образование (46,2%), потоа стручни лица со

завршен факултет (14,5%), работници со завршено тригодишно средно образование (11,3%), претприемачи (8,1%), домаќини (7,7%) и други занимања од 1,4% до 4,1%.

Што се однесува до занимањето на мајката, најмногу испитаници имаат мајка која е работничка со завршено четиригодишно средно образование (29%), потоа стручни лица со завршен факултет (25,8%), домаќинки (19,9%), административни работнички (7,2%), работнички со завршено тригодишно средно образование (6,8%), претприемачки (5%) и други занимања од 1,8% до 2,3%.

За да добиеме дополнителен елемент за проценка на социо-економскиот статус на младите, го поставивме прашањето: Како го проценувате вашиот економски статус во однос на другите луѓе во вашето опкружување?, со следниве опции за одговор: Далеку под просекот, Под просекот, Просечен, Над просекот и Далеку над просекот. Најмногу испитаници одговорија дека нивниот економски статус е просечен (68,8%), дека е под просекот 7,2%, далеку под просекот 1,4%, додека над просекот се 20,4% и далеку над просекот 2,3%.

Перцепција на програмите и мерките за вработување

На прашањето дали се запознаени со програмите и мерките кои државата/локалната самоуправа ги нуди на младите за самовработување и започнување на сопствен бизнис, најголемиот број млади, 56,6%, одговориле дека слушнале дека постојат такви програми и мерки, но не знаат конкретно за ниту една. Третица (31,2%) никогаш не чуле за такви програми и мерки, а најмалиот процент, само 12,2%, се запознаени со некоја програма.

Младите ги оценуваат програмите и мерките за самовработување и започнување на сопствен бизнис кои државата/локалната самоуправа ги нуди на младите на скала од 1 до 5 (1. Воопшто не се согласувам, 2. Воглавно не се согласувам, 3. Ниту се согласувам, ниту не се согласувам, 4. Делумно се согласувам, 5. Целосно се согласувам).

Табела 1. Оценка на програмите и мерките за самовработување и започнување на сопствен бизнис кои државата/локалната самоуправа ги нуди на младите на скала од 1 до 5.

	1	2	3	4	5
	%	%	%	%	%
Многу е слаба понудата на вакви програми и мерки	4,1	10,5	41,1	17,4	26,9
За овие програми и мерки премалку се зборува во јавноста	3,6	7,7	19,9	25,8	43,0
Средствата што се доделуваат се премалку	4,5	9,5	31,7	21,7	32,6
Процедурата за аплицирање е комплицирана	7,2	11,8	45,2	12,2	23,5
Програмите и мерките се многу добри и корисни	5,9	7,2	27,6	24,4	34,8

На крајот, ги прашавме младите дали досега аплицирале и дали имаат намера да аплицираат во иднина.

Табела 2. Аплицирање за мерки и програми за самовработување и започнување бизнис кај младите.

	Број	Процент (%)
Никогаш не сум конкурирал/а	124	56,1
Сум конкурирал/а и ја користам или сум ја користел/а	13	5,9
Имам намера да конкурирам во иднина	56	25,3
Немам намера да конкурирам за некоја од програмите	28	12,7

Половина од испитаниците никогаш не аплицирале, една четвртина имаат намера да аплицираат во иднина, 5,9% аплицирале или користеле средства од некоја програма, а 12,7%

немаат намера да аплицираат за некоја од програмите.

Социо-економски ставови и ставови кон претприемништвото

Социо-економски ставови

Применивме факторска анализа за да го утврдиме составот и димензиите на социо-економските ставови. Утврдивме постоење на три фактори, односно димензии:

- (1) Државен интервенционизам
- (2) Пазарна ориентација
- (3) Заинтересираност за претприемништво

Првиот фактор, **Државен интервенционизам**, вклучува тврдења кои упатуваат на залагање за силно присуство на државата во економијата преку различни интервенции во економијата – залагање за прогресивно оданочување и интервенции на државата за да се обезбеди благосостојба и економски раст.

Содржината на вториот фактор, **Пазарна ориентираност**, упатува на уверувањето дека пазарот е најдобар регулатор на економските односи и верувањето дека поединците треба повеќе да се потпираат на себе наместо да очекуваат помош од државата.

Третата скала, **Претприемничка слобода**, содржи тврдења кои упатуваат на уверувањето дека развојот на економијата зависи од слободни претприемнички иницијативи и отстранување на влијанието на државата од економската сфера.

Табела 3. Скала на социо-економски ставови

Тврдења	Заситеност
Ф1 Државен интервенционизам	
Благосостојба и економски раст е можно да се постигнат само преку државни интервенции во економијата	,721
Државата треба значително повеќе да ги оданочува поголемите плати и приходи	,702
Државата треба во име на народот да ги донесува сите политички и економски одлуки	,682
Социјалната помош треба да се ограничи бидејќи таа води до претерана зависност, неработење и пасивност	,480
Ф2 Пазарна ориентација	
Претприемачите се носители на секоја економија, ако ним им е добро, на сите ќе им биде добро	,796
Само производството и пазарот треба да влијаат на одлуките на работодавците за висината на платите и за отпуштање на работниците	,660
Влијанието на државата врз економијата треба да се сведе на најмала можна мера	,571
Формирањето на цените треба да се препушти исклучиво на пазарот	,508
Ф3 Претприемачки слободи	
Поединците треба повеќе да се потпираат на себеси, наместо да очекуваат помош и заштита од државата	,801
Само претприемничката слобода може да овозможи напредок на економијата и зголемување на конкурентноста на домашните компании	,649
Државата треба да се грижи за сиромашните за сите да имаат достоинствен живот	,625

Претприемачка ориентација

Ја користевме скратената и адаптирана скала Модели на претприемачки карактеристики, претприемачка само-ефикасност и ставови кон претприемништвото (UPS) развиена од Грачанин и Ќосо (2013). Оригиналната верзија се состои од 58 точки и мери шест димензии.

Скратената скала што ја применивме се состои од 18 изјави, кои укажуваат на:

1. Насоченост кон достигнувања и прифаќање предизвици: *Кога ги одредувам своите цели, претпочитам да изберам потежок, отколку полесен пат; Спремен/на сум да преземам ризик, бидејќи без ризик нема профит; Повеќе ги сакам работите во кои можам да ги тестирам своите способности, отколку оние што можам лесно да ги завршам; Кога нешто правам, важно ми е да биде одлично, а не само да ја завршам работата.*
2. Претприемачка само-ефикасност: *Не можам да седам и да чекам работите да се случат, сакам сам/а да влијаам на нив; кога нешто ќе одлучам, најчесто тоа и го остварувам; кога некој ќе ми се спротивстави, наоѓам начин да го постигнам она што го сакам; ако се потрудам доволно, можам да решам и многу тешки задачи; уверен/а сум дека можам да постигнам успех во повеќето активности што ги извршувам.*
3. Заинтересираност за претприемаштво: *Таму каде што другите не гледаат ништо, јас гледам прилика за добра зделка; Би сакал/а да станам претприемач/ка.*
4. Прифаќање/Избегнување ризици: *Претпочитам да заработам помалку со сигурна работа, отколку многу повеќе со ризична работа.*

Беше поставено прашањето: Како би процениле колку следниве карактеристики и однесувања важат за вас лично?, со следните опции за одговор: Воопшто не; Воглавно не; Ниту да, ниту не; Донекаде да и Да, целосно.

Применивме факторска анализа за да ја утврдиме структурата и димензиите на претприемачката ориентација. Утврдивме постоење на два фактори, односно димензии: 1) Претприемачка ориентација и 2) Избегнување ризици. Првиот фактор, Претприемачка ориентација, вклучува изјави кои упатуваат на ориентираност кон постигнување и прифаќање предизвици, претприемачка само-ефикасност и заинтересираност за претприемаштво со подготвеност за прифаќање ризици. Вториот фактор, Избегнување ризици, содржи изјави кои упатуваат на преференции за сигурна работа и избегнување на ризици.

Табела 4. Скала на претприемачка ориентација

Честички	Заситеност	%
	Ф1	Ф2
Претприемачка ориентација		
Не можам да седам и да чекам работите да се случат, сакам сам/а да влијаам на нив	,848	,238
Спремен/на сум да преземам ризик, бидејќи без ризик нема профит	,839	-,049
Уверен/а сум дека можам да постигнам успех во поголемиот дел од активностите кои ги извршувам	,808	,333
Повеќе ми се допаѓаат работите во кои можам да ги тестирам своите способности, отколку оние кои можам лесно да ги завршам	,790	,027
Ако се потрудам доволно, способен/на сум да решам и многу тешки задачи	,773	,443
Кога нешто ќе одлучам, најчесто тоа и го постигнувам	,763	,362
Кога некој ќе ми се спротивстави, наоѓам начин да го постигнам тоа што го сакам	,757	,291
Таму каде што другите не гледаат ништо, јас гледам можност за добар бизнис	,749	,071
Кога ги поставувам своите цели, радо бирам потешки отколку полесни работи	,705	-,146
Кога нешто правам, важно ми е тоа да биде одлично, а не само да ја завршам работата	,688	,324
Би сакал/ла да станам претприемач/ка	,669	-,124
Избегнување ризик		
Претпочитам да заработам помалку на сигурна работа, отколку многу повеќе со ризичен бизнис	-,035	,852

Ориентација според социјалната доминација

Скалата за ориентација според социјалната доминација ја конструиравме врз основа на скалата за SDO (social dominance orientation) која се состои од две димензии: (a) потребата за групна доминација и (b) анти-егалитарен став (Ho, Sidanius, Kteily, Sheehy-Skeffington, Pratto, Henkel, Foels и Stewart, 2015). Ориентацијата кон социјалната доминација укажува на мотивација за групна доминација и чувство на групна супериорност. Скалата ја дефинираат групната доминација, нееднаквоста, супериорноста, односно некаква форма на социјален дарвинизам, а во психолошката позадина на овој тип ориентација се наоѓа конкурентноста како мотивација.

Скалата се состоеше од девет тврдења, а испитаниците беа запрашани до кој степен се согласуваат или не се согласуваат со тврдењата. Опциите за одговори беа: Воопшто не се согласувам, Воглавно не се согласувам, Ниту се согласувам ниту се не согласувам, Донекаде се согласувам и Во потполност се согласувам.

Применивме факторска анализа за да ја утврдиме димензионалноста на скалата и утврдиме постоење на два фактора: 1) Егалитаризам и антиелитизам и 2) Супериорност и доминација.

Содржината на првиот фактор «Егалитаризам и антиелитизам» упатува на уверувањето за неопходноста од економска еднаквост во општеството, неприфаќањето на социо-економските разлики и антиелитизмот.

Другиот фактор, «Супериорност и доминација», ги вклучува тврдењата кои упатуваат на анти-егалитарен став, прифаќањето на разликите во општеството и групната доминација.

Табела 5. Скала за ориентација според социјална доминација

Тврдења	Ф1
Ф1 Егалитаризам и антиелитизам	
Еднаквоста на сите луѓе во општеството треба да биде нашиот идеал	,839
Неправедни се толку големите разлики во приходите и имотот што постојат денес	,827
Сите луѓе треба да имаат еднаква шанса за успех без оглед на своето социјално и етничко потекло	,758
Во нашето општество треба да се спречи создавање на какви било општествени елити	,694
Сигурно во нашето општество би имало помалку конфликти кога сите луѓе би имале еднаков економски стандард, колку и да е тој низок	,636
Ф2 Супериорност и доминација	
Не треба да се обидуваме секоја група да има еднаков квалитет на живот	,848
Неправедно е да се обидуваме да ги направиме сите општествени групи еднакви	,806
Некои групи луѓе едноставно се помалку вредни од другите	,794
Идеалното општество бара некои општествени групи да бидат на врвот, а други на дното	,722

Предуслови за претприемништво

Применивме и скала преку која индиректно ја мериме претприемничката ориентација, а која се однесува на тоа што е потребно за да се започне сопствен бизнис. Скалата содржи осум ставки, и тоа четири кои се однесуваат на лични особини и квалитети (Добра идеја и лична иницијатива, Креативност, Упорност и многу работа, Соодветно знаење) и четири кои се однесуваат на надворешни фактори и околности, како што се (Пари, Поддршка од семејството и пријателите, Поддршка од локалната заедница и Поддршка од државата).

Поставивме прашање: „Според Вашето мислење, што е потребно за да се започне сопствен бизнис?“, со опции за одговори: „Воопшто не е потребно“, „Воглавно не е потребно“, „Донекаде е потребно“, „Неопходно е“ и „Без тоа не може да се започне и води бизнис“.

Факторска анализа покажа постоење на два фактора: 1) Лични квалитети и залагање и 2) Поддршка од други. Првиот фактор, „Лични квалитети и залагање“ укажува на уверувањето дека за успехот на претприемничките иницијативи најпрво се потребни лични квалитети,

упорност и многу работа, добра идеја, иницијатива, знаење и креативност, заедно со пари. Вториот фактор, „Поддршка од други“, укажува на уверувањето дека за успехот на сопствениот бизнис најпрво е потребна поддршка од други – локалната заедница, државата, семејството и пријателите.

Табела 6. Скала на предуслови за претприемништво

Тврдења	Ф1	Ф2
Лични квалитети и заложби		
Упорност и многу работа	,904	,188
Добра идеја и сопствена иницијатива	,901	,165
Соодветно знаење	,812	,286
Креативност	,726	,428
Пари	,521	,463
Поддршка од други		
Поддршка од локалната заедница	,199	,925
Поддршка од државата	,231	,858
Поддршка од семејството и пријателите	,295	,793

Факторска анализа од втор степен

За да утврдиме постоење на специфични препознатливи социо-економски уверувања, применивме секундарна факторска анализа. Во факторската анализа ги вклучивме социо-економските уверувања, претприемачката ориентација, ориентацијата кон социјалната доминација и уверувањата за претпоставките за успех во бизнисот.

Утврдивме постоење на три специфични и препознатливи обрасци на уверувања, кои ги нарековме: 1) Претприемач, 2) Државна работа и 3) Натпреварувач.

Првиот образец на уверувања, кој го нарековме ПРЕТПРИЕМАЧ, укажува на постоењето на претприемачки тип на млади луѓе кои сметаат дека развојот на економијата зависи од слободните претприемачки иницијативи и отстранување на влијанието на државата од економската сфера. Тие се насочени кон постигнување и прифаќање предизвици, уверени се во своите квалитети и способности, заинтересирани се за претприемништво и спремни се да прифатат ризик. Сметаат дека за успехот на претприемачките иницијативи најмногу се потребни лични квалитети, упорност и многу работа, добра идеја, иницијатива, знаење и креативност, како и пари.

Вториот образец на уверувања, кој го нарековме ДРЖАВНА РАБОТА, укажува на уверувањето за неопходноста од економска еднаквост во општеството, неприфаќање на социо-економски разлики и создавање на било какви елити. Тие се залагаат за силна присутност на државата во економијата преку различни интервенции во економијата, како што е прогресивно оданочување и секој вид на интервенција на државата за да се обезбеди благосостојба и економски раст. Претпочитаат сигурна работа и не сакаат да прифатат ризик, и се уверени дека за успех во бизнисот е неопходна поддршка од други – државата, локалната заедница, семејството и пријателите.

Третиот образец на уверувања, кој го нарековме НАТПРЕВАРУВАЧ, упатува на конкурентност и спремност за учество во економската конкуренција. Тие имаат анти-егалитарен став, прифаќаат разлики во општеството и групна доминација. Слободниот пазар го гледаат како најдобар регулатор на економските односи и уверени се дека поединците треба повеќе да се потпрат на себе наместо да очекуваат помош од државата. Тие сметаат дека е неправедно да се направат сите општествени групи еднакви и дека идеалното општество бара некои општествени групи да бидат на врвот, а други на дното.

Табела 7. Секундарна факторска анализа

Фактор	ПРЕТПРИЕМАЧ	ДРЖАВНА РАБОТА	НАТПРЕВАРУВАЧ
	заситеност	заситеност	заситеност
ЛИЧНИ КВАЛИТЕТИ	,830	,090	,136
ПРЕТПРИЕМНИЧКА ОРИЕНТАЦИЈА	,773	,132	-,043
ПРЕТПРИЕМНИЧКИ СЛОБОДИ	,660	,054	-,019
ЕГАЛИТАРИЗАМ	,318	,678	-,052
ДРЖАВЕН ИНТЕРВЕНЦИОНИЗАМ	-,201	,675	,129
ПОДДРШКА ОД ДРУГИ	,102	,663	-,162
СИГУРНОСТ ВО РАБОТАТА	,145	,558	,068
СОЦИЈАЛНА ДОМИНАЦИЈА	-,049	,004	,792
ПАЗАРНА ЕКОНОМИЈА	,095	-,004	,766

Заклучок

Резултатите од истражувањето покажаа дека врз основа на увидот во структурата на социоекономските ставови и ставовите кон претприемништвото, може да се идентификуваат три различни обрасци на уверувања, врз основа на кои можеме да заклучиме дека меѓу младите постојат различни модели на однесување – од една страна, млади кои се потпираат на државата и избегнуваат ризици, со очекување за поддршка дури и во претприемничките иницијативи. Од друга страна, постојат млади кои се уверени дека за успехот на бизнисот пред сè се потребни лични квалитети, работа и труд, како и дека за благосостојбата на општеството најголема заслуга имаат претприемачите, на кои треба да им се обезбеди што повеќе слобода. Третиот образец укажува на поврзаноста на ставовите кои се однесуваат на тоа дека само слободниот пазар е добар регулатор на економските односи и прифаќањето на нееднаквости, како и на некој вид социјален дарвинизам во општеството.

Како што рековме на почетокот, јавната политика може да се гледа и како социјална конструкција, и различни актери ги препознаваат различните проблеми како важни во општеството, па и претпочитаат различни начини за решавање на тие проблеми, што се потврди со резултатите од ова истражување. Бидејќи во јавните политики клучна е интеракцијата на структурата и дејствијата на актерите, пресекот на идеите, интересите и институциите во кои се присутни луѓето со сите свои особини, резултатите од ова истражување покажуваат дека постојат значајни разлики меѓу младите во однос на тоа како ги гледаат посакуваните модели за регулирање на економијата, како и во однос на тоа како гледаат на претприемништвото и на самите себе а поврзано со можноста за започнување и водење сопствен бизнис.

Импликациите од ова истражување се дека, при процесот на создавањето и спроведувањето на јавните политики, програми и мерки насочени кон поттикнување на вработувањето и претприемништвото, за да може да ја постигнат целта, тие треба да ги имаат предвид различните вредносни обрасци и уверувања на оние кон кои се насочени овие политики, програми и мерки.

Фокус групи

Извештај од фокус групата во Суботица, Република Србија

Фокус групата беше одржана на 14. август во Суботица. Вкупниот број на испитаници на возраст од 16 до 30 години беше 6, од кои 3-и се од женски пол, 3-ца од машки пол, 2-ца се студенти, 4-ица испитаници се со завршено средно образование, од кои 2-ца се невработени, а 2-ца се вработени.

Индикатори за социо-економски статус (образование на родителите, занимање и работен статус на родителите, само-проценка на социо-економскиот статус – како го оценуваат својот економски статус во однос на другите луѓе во нивната генерација)

- Жена (19): мајка – невработена, IV степен на стручна подготовка; татко – вработен, IV степен на стручна подготовка

- Жена (19): мајка – невработена, IV степен на стручна подготовка; татко – вработен, IV степен на стручна подготовка

- Маж (22): мајка – претприемач, IV степен на стручна подготовка; татко – претприемач, IV степен на стручна подготовка

- Жена (27): мајка – вработена, IV степен на стручна подготовка; татко – вработен, III степен на стручна подготовка

- Маж (19): мајка – вработена, VII степен на стручна подготовка; татко – вработен, IV степен на стручна подготовка

- Маж (30): мајка – вработена, III степен на стручна подготовка, вработена; татко – вработен, IV степен на стручна подготовка

Сите испитаници го оценуваат својот економски статус како просечен.

- Жена (19): Имам за сè, но не сум богата.

- Жена (19): Мојот статус е малку подобар од средниот. Некој живее подобро, некој полошо, но во суштина сите сме тука некаде, отприлика слични.

- Маж (22): Живеам како и сите други, солидно. Живеам сам и имам 22 години.

- Жена (27): Живеам исто како и другите. Тоа што го заработувам, ми е доволно за живот.

- Маж (19): Материјалните работи не се важни, имам фамилија и кров над главата, тоа ми е сосема доволно.

Ставови за претприемништвото

1. *Дали сакаат да бидат претприемачи или да се вработат кај друг работодавач? Зошто? Предности и маани.*

Сите испитаници оценуваат дека многу подобра опција е да „бидеш свој газда“, а најмладите како главна предност ја истакнуваат флексибилноста на работното време, иако се свесни дека претприемништвото носи ризици. Единствената претприемничка меѓу испитаниците, сепак, истакнува дека да се биде претприемач значи токму спротивното – да се работи цел ден (нејзиното работно време е од 10:00 до 21:30), дека мораш однапред да мислиш како да обезбедиш пари за даноци и придонеси ако одиш на годишен одмор, бидејќи и тогаш мора да се плаќаат даноци.

- Жена (19): Сакав да имам свој бизнис затоа што тогаш **си сам свој газда, можеш сам да ја одредиш количината на работа** која ќе ја прифатиш и одработиш.

-Жена (19): И јас би преферирала да бидам претприемач, **за да можам да работам од каде сакам и кога сакам**. Од друга страна, мислам дека претприемништвото носи **поголем ризик** и ќе почувствувам поголеми последици ако, на пример, пропаднам. Да бев вработена во државна фирма, не би го чувствувала тоа толку изразено, само би се вработила некаде на друго место.

- Маж (22): Секој ден размислувам за претприемништво и бизнисите кои можам да ги започнам. Сè има свои предности и маани, но секогаш е добро да бидеш свој човек, да имаш свој приход и **да не одлучуваат други за твојот бизнис**, туку само ти. Мааната е тоа што **мораш многу повеќе да работиш како претприемач**, но многу е поубаво да заработиш така, отколку да работиш за некого, барем за мене. Сам пробав да започнам нешто, онлајн фирма во Велика Британија, но пропаднавме бидејќи бевме млади, не знаевме како функционира сè и не го

одржувавме, бевме мрзеливи.

- Маж (30): Претпочитам сам да започнам бизнис, отколку да работам за некој работодавач. И самиот размислував во тој правец, во врска со соларни панели, но треба добра инвестиција за да се стигне до тоа. Ми недостига почетен капитал кој не е мал. Предноста кога човек работи сам за себе е тоа што **нема никој над него**, а мааната е што мораш да водиш луѓе и да се грижиш за нив, што според мене е многу поголем проблем. Тука секогаш има несогласувања во комуникацијата.

-Жена (27) – има повеќегодишно искуство во претприемништво, а првиот обид за претприемништво не завршил добро: отворила кафуле две недели пред да биде прогласена епидемијата на корона вирус во Србија, поради што морала да го затвори; потоа работела за себе, но „на црно“; сега е вработена во еден фризерско-козметички салон, работи со трепки – има договор за работа; не е сопственик, туку партнер во тој бизнис:

„Сега имам толку многу работа што не би можела да трчам до банка, до книговодител, немам време за тие обврски. Ова ми е полесно. Би имала помали придонеси ако работам за себе, но од друга страна и повеќе други обврски и трошоци – книговодител, закупнина, вода, струја... Моето искуство е дека е подобро да работиш со некого.“

-Маж (19) – студент по софтверско инженерство, но работи хонорарно и други работи, на пример видео-уредување, и развива свој стартап со колегите:

„Веќе си правам работа, така што веројатно ќе продолжам да го правам тоа и понатаму. Предноста на претприемништвото е што имам **флексибилно работно време**, можам да се организирам како што ми одговара, а мааните се што понекогаш тоа може да ми одземе многу време, да работам и по 10 часа и да дојде до преоптоварување.“

2. Каде би сакале да се вработите – во јавно „државно“ претпријатие или во претпријатие во приватна сопственост? Зошто во едното, зошто во другото?

5 од 6 испитаници изречно изјавија дека моментално е многу подобро да се работи во приватниот сектор, првенствено затоа што платите, но и условите за работа, се подобри. Еден испитаник констатира дека проблемот во јавниот сектор е тоа што членството во политичка партија е предуслов за било каков напредок.

- Жена (19): Претпочитам да работам кај приватник затоа што, не знам, искрено мислам дека сега е подобро, во ова време, кога некој ќе се вработи кај приватник, **бидејќи платите се поголеми**.

- Жена (19): Приватно – поради платите, **велат дека се поголеми**, но проблем се годишните одмори. Мислам дека државните вработени имаат повеќе годишни одмори, и кога се државни празници, тогаш не работат, додека приватниците работат.

- Маж (22): Секогаш би претпочитал приватен сектор. Мислам дека приватниците повеќе инвестираат и повеќе даваат. Со државните, искрено, немам искуство, не знам што да кажам. Мааната на работењето кај приватник е прекувремената работа и годишните одмори, но јас сега сум вработен кај приватник и сè ми е во ред, како што треба.

- Маж (30): Претпочитам да се вработам кај приватник затоа што во државниот сектор „нема многу грозје да се бере“. Тоа е така таму од памтивек. Мораш да бидеш **партиски определен** за евентуално да направиш нешто.

- Жена (27): Никогаш не сум работела во некое претпријатие, но **сите велат дека е лошо**, и во државниот и во приватниот сектор. Сите ми велат дека проблем е ако си болен, те замараат, те прашуваат дали си подобар, кога ќе можеш да почнеш да работиш, или во „Мастерпласт“ – не можеш да одиш на боледување бидејќи ќе добиеш отказ.

- Маж (19): Претпочитам да работам кај приватник – подобри се условите за работа, **повеќе се заработува**. Мааната е можеби во доцнењето на платата, но тоа се случува ретко.

3. Како ги проценуваат можностите за вработување кои се достапни во локалната

заедница?

Сите испитаници се согласуваат дека во Суботица има работа, но дека платите се мали и дека луѓето од нивното опкружување се жалаат најмногу за тоа. Една испитаничка констатира дека проблемот всушност е во тоа што луѓето станале пребирливи кога бараат работа. Исто така, интересно е што под работа, испитаните млади подразбираат и разни работи како што се манипулирање, шверц, работа „на црно“ и не гледаат никаков проблем во тоа.

- Жена (19): Мислам дека можностите се коректни, дека луѓето можат да се вработат, само што се **многу пребирливи**, не сакаат да работат ништо иако им требаат пари. Мислам дека има добри понуди за работа, но луѓето бираат. Парите им се потребни, но сепак не ја прифаќаат работата – тоа повеќе пати го слушнав.

- Маж (22): Од моето опкружување никој не е задоволен со платата, но **кој сака да работи – мислам дека работа има**. А за кои пари, тоа е веќе друго прашање. Повеќето мои пријатели работат, нешто шверцуваат, „на црно“.

- Жена (27): Јас секогаш се трудев да бидам сама свој газда. Кога завршив училиште, работев и на бензинска пумпа и во мобилен сервис, но „на црно“ цели 2 години, немав ниту здравствено, ниту стаж. Излегува дека е подобро да се работи „на црно“. Вака 500 или повеќе евра ми одат само за придонесите, а тука не ги бројам материјалите за работа. Работа секогаш има, но најмногу „на црно“.

4. Дали размислуваат за преселување во друг поголем град (Нови Сад, Белград) и зошто?

Тројца од 6 испитаници во перспектива имаат преселување во Нови Сад, а единствениот мотив е промена на околината.

Жена (19): Сега ќе одам во Нови Сад да студирам, па веројатно нема да се вратам во Суботица. Сега, дали тоа ќе биде странство, или некој друг поголем град, уште не знам.

Жена (19): Ако успеам да се запишам на факултет, сигурно ќе одам во Нови Сад, затоа што повеќе ми се допаѓа таму. Сакам да ја променам околината, да се осамостојам, и генерално мислам дека е подобро во Нови Сад.

Маж (22): Искрено, бидејќи ги знам условите во Нови Сад, би рекол дека е во ред, иако понудите не се нешто. Можеби би се преселил во Нови Сад за да ја променам околината, затоа што **сите сме оптоварени со околината** – секогаш е подобро некаде на друго место.

Жена (27): Во Нови Сад или Белград **платите се повисоки**, но ни тогаш не би заминала од Суботица.

5. Дали размислуваат за заминување во странство и зошто?

Од 6 испитаници, само 2-ца размислуваат за заминување во странство, затоа што таму платите и условите за работа се подобри. Меѓутоа, мнозинството повеќе ја ценат близината на семејството и пријателите, тоа што им го овозможува останувањето во Србија.

Жена (19): искрено, не би отишла во странство. Не знам, никогаш не сум била таков тип. Сметам дека луѓето кои одат таму, а имам доста познаници, **одат само заради парите, и немаат социјален живот**, ниту било што друго. Таму луѓето се некако поинакви.

Маж (22, поранешен ватерполист): Во странство би отишол евентуално само преку спорт за сега, поради документите и сите тие компликации.

Маж (30): Планирам да одам во странство затоа што **овде не можеш да заработиш колку што можеш таму како обичен човек**. Овде, дури и со факултет, не можеш да заработиш. Но, морам прво да научам унгарски, имам „унгарско потекло“, тоа ми треба за пасошот. Маани? **Оддалеченоста од најблиските и пријателите** со кои си навикнат да се гледаш секој ден, да се потпреш на нив кога ти е потребно, а во странство тие врски мораш одново да ги градиш, да стекнеш нови пријатели.

Жена (27): Работев 2 години во странство, во Виена. Поради короната и поранешниот маж се

вратив дома, но не би се вратила во Виена – мораш да го научиш јазикот, во друг град си, сите другари и семејството ти се тука. Во Нови Сад или Белград платите се повисоки, но ни тогаш не би заминала од Суботица.

Маж (19): Веќе имам некои визии за заминување во странство затоа што сакам да направам нешто за себе и за моето семејство, нешто поголемо, тоа ми е целта и моментално работам на тоа. Не сакам да зборувам, сакам да покажам резултати. Во странство е **подобар материјалниот статус**, подобри се условите за работа, а маана – постојано се гледа работа, работа, работа, а ретко кој ужива.

6. Дали се информирани за програмите и мерките (стимулациите) за самовработување, претприемништво? Како ги оценуваат тие програми и мерки?

Од 6 испитаници, само 1 чул за овие програми, и тој смета дека се лоши, па затоа државата нема интерес да ги „рекламира“. Повеќето сметаат дека овие програми би биле потенцијално корисни, особено ако се работи за почетен капитал за започнување на сопствен бизнис. Интересно е дека тукушто завршените средношколци, кои се невработени, или студентите, не ни слушнале за програмата „Мојата прва плата“, која е наменета за младите, со цел да влезат на пазарот на труд и да стекнат почетно работно искуство. Исто така, единствената претприемачка меѓу испитаниците оценува дека иако таа постојано се распрашува за било каква државна поддршка за претприемништво, никогаш не добила одговор дека постои некаква помош, а особено кога се работи за жени кои се занимаваат со претприемништво, и тоа во моментот кога треба да основаат семејство. Студентот кој развива свој стартап не смета на поддршка од државата, туку поддршка бара од приватни компании за да собере почетен капитал за развој на својата идеја.

Маж (22): И да сум видел нешто, комплицирано е да се дојде до тие пари. Не знам ни што нудат, ни што можам да очекувам.

Маж (30): Сум чул за програмите, имам неколку другари кои имаат фирми, но проблемот е што државата не помага толку многу на новите претприемачи. Тие програми се многу лоши и не ги рекламираат премногу, затоа што, секако, повеќето би сакале да пробаат, а тоа не е од интерес на државата.

Жена (27): Не сум слушнала за такви програми, но мислам дека една таква програма би била добра. Ние постојано го прашуваме книговодителот дали има нешто и за нас, да добиеме и ние нешто, но за фризерски и козметички салони и кафулиња никогаш нема ништо. Проблем е кога си жена и претприемачка, не можеш ни на боледување, ни на породилно, затоа што, иако не работиш, мораш да ги плаќаш даноците... Јас и сега, кога одам на годишен одмор, иако не работам, сеуште морам да уплатам придонеси. Не можам да отидам на боледување бидејќи сум на минимална плата. Работам и кога сум болна.

Извештај од фокус групите во Куманово, Северна Македонија

Граѓански Центар Активум организираше фокус група (ФГ) со 7 млади лица од општина Куманово. Дискусијата траеше 70 минути, а беше организирана околу 5 клучни прашања: ставови кон претприемништвото и самовработувањето, ставовите кон вработувањето во јавниот и приватен сектор, можности за вработување во Куманово, работење надвор од Куманово или во странство, и достапните мерки или субвенции за поддршка за (само) вработување на младите во Куманово (пристап до информации, достапност и применливост на постоечките мерки, личен интерес).

Демографија на учесниците

Број и пол: 7 млади (5 жени и 2 мажи). Возраст: 17-23 години. Локација: сите 7 се од Куманово. Статус: 2 средношколци, 2 студенти, 1 невработен со завршено средно училиште, 1 млад претприемач/самовработен (води локално кафуле), 1 средношколец кој експериментира со претприемништво (покренал сопствена линија за дизајн на облека). Образование на

родителите: татко: 6 работници со завршено средно училиште, 1 претприемач/сопственик на претпријатие мајка: 1 работничка со завршено средно училиште, 1 административен работник, 5 експерти со ВСС.

Искуства и перспективи на учесниците – дискусија

Претприемништво и самовработување

5 учесници, од кои сите се жени, и кои сеуште студираат или се невработени, беа многу одлучни околу прашањето дека повеќе ви сакале да работат кај друг работодавач (да имаат шеф/институција за организирање и водење на работите), наместо самостојно да ја водат својата работа. Главната причина за ова е стабилноста и сигурноста на работата кај работодавач кој води сметка за логистиката и структурата на работата, за разлика од поседувањето бизнис, што подразбира преземање финансиски ризици, одговорност за секој детал од работата, градење одредени вештини и знаења, кои не може да се стекнат преку формалното образование.

„Подобро да работам за газда, зашто на тој начин е помал ризикот, но и обврските кон државата и законите. Се што треба е да си ја работиш работата, и да си соодветно платен за тоа. Можеби и сум размислувала за можностите за претприемништво, но за тоа, освен лична храброст, потребна е и подобра поддршка од државата“.

Жена, 18 години, невработена

„За започнување бизнис треба многу специфични вештини и способност за преземање ризици. Јас најрадо би избегнала било какви ризици и би работела за работодавец. Претпоставувам дека се зависи од тоа каков тип на личност сте.“

Жена, 20, ученичка

Двајца 2 учесници, од кои еден маж, кој веќе има одредено искуство во започнувањето бизнис, имаа спротивно мислење. Тие повеќе би сакале да инвестираат во сопствен бизнис, да имаат слобода и креативност да растат и да се развиваат во сферите на своето интересирање. Двјцата се согласни дека водењето сопствен бизнис подразбира финансиски ризици, но тоа го сметаат како инвестиција за иден финансиски профит.

„Веќе работам на развој на сопствен бизнис, со поддршка од родителите. Одбирам да бидам сам свој газда, зашто на тој начин мојата креативност и мислења ќе бидат претставени како јас ги планирам, а не како што други сакаат.“

Маж, 17 години, средношколец/претприемач

„Да, тоа носи ризици и голема одговорност, но мислам дека морате да ризикувате ако сакате да имате успех или профит. Кога работиш за себе, даваш се од себе, и ако се оди добро, можеш да напредуваш. Доколку работите за неког или за компанија, имате фиксна плата, и тоа е се.“

Маж, 23 години, претприемач

Вработување и преферирани сектори

Оние кои порадо би работеле за работодавач имаа поделени мислења во врска со тоа кој сектор е најатрактивен – приватниот сектор/компаниите или јавниот сектор/институциите. Некои преферираат јавен сектор како уште посигурен и стабилен сектор, кој нуди подобри бенефиции (социјално и пензиско осигурување). Се кажа и дека во јавниот сектор и понатаму може да се работи во рамки на своите квалификации, описот на работно место и однапред договорено работно време, додека во приватниот сектор правилата ги определува менаџерот, а не описот на работното место/квалификациите.

„Се образував за медицинска сестра, и ако работам како медицинска сестра во јавниот сектор, ќе ми бидат регулирани бенефициите, ќе ми бидат платени ноќните смени и додатните часови, и би работела само работа за која сум примена. Ако работам во приватниот сектор, најпрво

би работела 5 различни работи – не само медицинска сестра, туку и чистачка, кафекуварка, секретарка, па и сметководител...“

Жена, 18 години, невработена

„Јавниот сектор и понатаму нуди поголема стабилност од аспект на финансиите и бенефициите. Јасно ми е дека во приватниот сектор можеби побрзо ќе учам и ќе бидам поконкурентна на пазарот на трудот, но сепак „државно си е државно“, и тоа повеќе го сакам.

Жена, 21, студентка

Други пак преферираат да работат во приватниот сектор, затоа што „за тоа не ви треба членство во политичка партија“, има повеќе можности за вработување во овој сектор, како и повеќе можности за учење, развој и напредување.

Можности за вработување во Куманово

Генерално, сите учесници се согласија дека во Куманово постојат можности за вработување, дека „секој што сака да работи, може да си најде работа“. Ова особено затоа што многу луѓе („најмалку по еден во секое семејство“) работат во странство и многу работни места се празни. Меѓутоа платите се факторот со кој не се задоволни. Генерално, платите се главната причина зошто некои работни места се неатрактивни – луѓето не се спремни да работат за мали плати кои не им ги покриваат основните потреби. Повеќето се согласуваат дека платата е главната причина за избор на видот на работа, без обзир на образованието со кое се стекнале:

„Кога децата се мали, првите примери им се наставниците, и многу деца сонуваат да станат наставници. Но кога ќе пораснат, и ќе ја видат реалноста и колку слабо се платени наставниците, тие бираат да работат што било што е подобро платено. Дури и ако почнат да работат како наставници, го гледаат тоа како краткорочна работа, додека не најдат нешто што е подобро платено.“

Маж, 17 години, средношколец/претприемач

„Факт е дека денес сè се гледа низ призмата на парите. Постојат можности за вработување во Куманово, но понудата и очекувањата не се поклопуваат, па луѓето сепак бираат да најдат работа надвор од Куманово или во странство каде што ќе се подобро платени.“

Маж, 23 години, претприемач

На прашањето кои сектори младите ги сметаат за интересни, каде гледаат потенцијали за посакувано или просперитетно вработување, се воочува дека во моментот многу млади луѓе студираат медицина, па очекуваат дека овој сектор ќе се развива во Куманово во иднината. Исто така, гледаат потенцијал во компаниите за логистика/транспорт со камиони (камиони кои дистрибуираат роба низ цела Европа), угостителство (локални ресторани и барови), ИТ сектор и мали иновативни и креативни бизниси. Најпожелни се странски компании кои работат локално.

Работа во други градови или во странство

6 од 7 ученици преферираат да преселат во странство ако имаат прилика. Главна причина се финансиите. Тие сметаат дека дури и тешки физички работи, како што е градежништвото, се подобро платени, а со самото тоа и подобра опција за финансиска сигурност. Исто така сметаат дека за заработување, студирањето во странство дава подобар почеток и можности за идно вработување.

„Би сакал да одам во странство, овде се чувствувам ограничено, во финансиска смисла. Навистина се надевам дека барем ќе можам да работам за странска компанија. Во Куманово имаме доста странски ИТ компании, кои досега се најатрактивни.“

Жена, 21, студентка

„Финансиите се клучна причина за заминување во странство, сите сакаат убав живот и убави

работи.“

Жена, 20 години, студентка

„Работата во странство или работата во странска фирма исто така се доживуваат како еден вид статус во општеството, многумина мислат дека ги гледаат како поинакви ако работат за странски фирми. Но само затоа се мисли дека имаат подобри приходи. Овој статус е поврзан со пари.“

Маж, 17 години, средношколец/претприемач

„Крајно, сите работиме за пари. Тоа е главната причина зошто размислуваме за заминување во странство. Знаеме дека таму нема да имаме ист статус – ќе бидеме граѓани од втор ред и ќе работиме [со] ниски квалификации и тешки работи, како што е градежништво наместо да бидеме службеници во институција овде, така што не е исто, туку на крајот на денот, сите го бираат она што повеќе ќе им се исплати.“

Маж, 23 години, претприемач

Прашан за тоа каква е општата атмосфера меѓу средношколската генерација во моментот: „Во мојата генерација, само оние кои се насочени кон медицина сакаат да останат овде. Сите други сакаат да заминат во странство – да студираат или работат, или пак размислуваат за започнување на сопствен бизнис.“

Маж, 17 години, средношколец/претприемач

Евидентна е разочараноста во македонскиот систем и општествените вредности и норми кои ги буткаат луѓето кон заминување во странство:

„Мислам дека парите не се сè, или пак ни се потребни пари за да преживееме. Исто така, сакам работа која ќе ме исполнува. Разбирам дека животниот стандард во странство е поинаков, но мислам дека она што ги тера младите луѓе да си заминат од Македонија се околностите околу работата. Значи, имаме работа тука, можеме и да имаме плата, но се соочуваме со многу психичко насилство, дури и тортура... За да работите во јавна администрација, ви треба партиска членска книшка, морате да кутите, да не го кажувате своето мислење, ако кажат ова е црно, морате да се согласите, дури и ако не е црно... Едноставно, немате право на мислење или изразување. Мислам дека тоа е вистинската причина зошто луѓето сакаат да си заминат од Македонија. Парите се само капакот.“

Жена, 18 години, невработена

„Во повеќето наши компании постои многу лоша структура на менаџмент и раководство. Менаџерот, лидерот, не ги мотивира младите да си ја работат работата на креативен или исполнет начин, или пак и доколку некој реши да работи, нема награда или бонус, а тоа е влијае демотивиращки на вработените. Покрај тоа, можете да видите како компаниите нееднакво ги третираат вработените. Бонуси им се даваат на луѓе кои не го заслужуваат тоа само затоа што имаат силни „врски“. Младите сметаат дека во странство ќе најдат правда и еднаквост.“

Програми, мерки, субвенции за поддршка на (само)вработувањето на младите

Двајца учесници – мажи (оние што се занимаваат со сопствен бизнис) разбрале за државната програма за поддршка на млади претприемачи. Едниот чул од пријател, а другиот преку училишната настава и професорка од училиштето:

„Во трета година од средното училиште на часовите по Иновација работевме на изготвување на измислен бизнис модел, па професорката нè информираше како овој модел можеме да го претвориме во реалност.“

Маж, 17 години, средношколец/претприемач

Ниту еден од двајцата не ги користи овие мерки.

Во едниот случај, затоа што неговите родители ја поддржуваат неговата работа, и затоа што смета дека се работи за многу бавен и бирократски процес кој не е добро темпиран и синхронизиран со неговиот деловен развој. Тој смета дека сумата (5.000 евра) е доволна за било кој почеток, но само за покривање на основните трошоци за репро-материјали, за почеток на бизнисот, а не и доволна за тој навистина да се разработи.

„Секоја поддршка е добредојдена и важна, но не можете да започнете и водите бизнис со 5.000 евра, морате да имате многу повеќе настрана, инаку ризикот е преголем“.

Маж, 23 години, претприемач

Една учесничка слушнала и се заинтересирала за поддршката која се нуди на млади девојки во земјоделието, била задоволна со износот и типот на поддршка (неповратни финансиски средства за репроматеријал, 70% попуст за набавка на механизација), но сепак како бариери ги истакна долгите бирократски процедури и барањето за поседување одредена површина земјиште на свое име, поради кои многумина се откажувале од постапката.

Од дискусијата се стекнува општ впечаток дека мерките не се доволно познати и промовирани во јавноста, посебно меѓу младите.

“Ако ги нема професорите, пријателите или семејството да ве насочат, никогаш не би чуле за нив.“

Маж, 17 години, средношколец/претприемач

„Мерки постојат, но како да се крие информацијата за нив, за да не даваат пари“.

Маж, 23 години, претприемач

Дискусијата за предлозите за унапредување и расправа за мерките и програмите опфати:

- Училишен план и програма (во формалното образование, средните училишта, како дел од подготовката за пазарот на трудот);
- Сесии на граѓанските организации (групни дискусии, работилници);
- Платени промоции на социјалните мрежи („ако не бомбардираат на социјалните мрежи со реклами за секаков вид бизнис и производ, зошто да не бомбардираат со реклами за можностите за државна поддршка“).

Рефлексија на модераторот

Сите учесници беа млади, меѓу 17-23 години, а повеќето сеуште студираат или се невработени, така што недостатокот на лично работно искуство на пазарот на трудот ја обликуваше дискусијата и мислењата. Без разлика на ова, тие имаа оформени мислења за работната средина во Куманово и Македонија, за (недостатокот од) можности и за тоа каде се гледаат себеси на пазарот на трудот. Сите беа искрени и слободни во изразувањето на сопственото мислење; немаше забележително влијание или промена во одговорот во зависност од прашањата на модераторот или ставовите на другите учесници.

ИЗВЕШТАЈ ОД ФОКУС ГРУПАТА ВО НИКШИЌ, ЦРНА ГОРА

Истражувањето во фокус групи во Никшиќ беше организирано на 24 јуни 2024 година.

Разговорот траеше 47 минути. На поставените прашања, испитаниците одговараа вака:

Ставови околу претприемништвото

1. Дали сакаат да бидат претприемачи или да се вработат кај друг работодавец. Зошто?

Предности и маани:

Гледајќи се себеси како претприемачи, младите ја препознаваат слободата и креативноста како можност за организирање сопствен бизнис во однос на нивните лични афинитети, притоа верувајќи дека ако работат за некој друг, ќе треба повеќе да се прилагодуваат, да прават компромиси.

Идеите што ги имаат младите честопати не наидуваат на поддршка од институциите, ниту пак можат да се спроведат, па затоа младите неретко се принудени да работат за некој друг, кој веќе има развиена идеја.

„Нашето општество прави многу малку во однос на развојот на претприемништвото, нема клима која ќе поттикне поединци да се занимаваат со претприемништво (студентка, 20 години).

2. Каде би сакале да се вработите во јавно „државно“ претпријатие или компанија во приватна сопственост. Зошто во едното зошто во другото.

„Во јавниот сектор имате точно испланирани годишни програми за работа, работно време, опис на работно место, додека во приватниот сектор немате дефинирано работно време, работите двојно повеќе, што е за пофалба, но јас повеќе сакам да работам во јавниот сектор, бидејќи климата за развој на претприемништвото е на многу ниско ниво.“ (вработен во локална самоуправа, 30 години).

Како предности на приватниот бизнис, младите ја наведуваат креативноста и борбата да ги реализираат своите идеи, но од друга страна, посочуваат дека во неповолната клима за развој на претприемништвото кај нас, да се работи во приватна компанија значи да непостоење работно време, работите 24 часа на ден. Работата во јавната администрација, пак, се одвива во одредено работно време. Така, работата во јавната администрација им дава можност да имаат слободно време, но и стабилност во однос на работењето на неопределено време, но од друга страна го стеснува просторот за креативност.

Посочуваат и дека вработените во јавниот сектор се заштитени кога станува збор за отказ. Од друга страна, во приватниот бизнис, законската регулатива во тој сегмент од работните односи не е соодветна.

3. Како ги оценуваат можностите за вработување достапни во локалната заедница?

Во локалната заедница има малку работни места, вработливоста зависи од одредена припадност.

„Во нашата општина не се смета знаењето, туку припадноста на одредена политичка структура

за предност. Се нудат мал број работни места, особено кога се работи за јавниот сектор...на пример, во општина, јавна институција“ (претприемач, 26 години).

„Многу е полесно да се најде работа во приватниот сектор, бидејќи се вреднуваат знаењата и одредени вештини, отколку во јавните институции... каде што приматот го држи политичката определба.“ (студентка, 19 години).

Евидентно е политичкото вработување. А младите ја следат линијата на најмал отпор.

4. Дали размислуваат да се преселат во друг поголем град (Нови Сад, Белград или Подгорица, Скопје) и зошто?

Од присутните, 4 размислуваат за заминување, додека две испитанички сметаат дека во нивната локална заедница животот може да се организира според младите и дека е најлесно да се замине.

Слабата понуда на работни места на локално ниво е една од најзначајните причини за заминување.

„Нашава земја е преубава, но ако не можете да ги задоволите основните потреби како што се трајно вработување, не можете да имате стабилна егзистенција преку приватниот сектор бидејќи не исполнувате некои критериуми за започнување бизнис, не можете ниту преку јавниот сектор затоа што не сте подобен, тогаш е сосема природно да размислувате да ги напуштите и градот и државата“ (невработен, 22 години)

5. Дали размислуваат за заминување во странство и зошто

Од присутните испитаници, 4 размислуваат за заминување, додека двајца испитаници сметаат дека треба да останат, затоа што својата земја ја гледаат како дом.

Треба да се бориме, смета еден дел од испитаниците. Постојат организации кои можат да обезбедат поддршка за промена на постоечките негативни практики. Еден од примерите на негативна практика е тоа што од време на време од државниот завод на вработување се појавува дискриминаторски оглас кој во описот на бараниот кандидат за одредено работно место наведува елементи кои се дискриминаторски, особено во однос на жените.

„Немаме свест да критикуваме. Кај нас, ако имаме група на луѓе кои критикуваат, тие се судени и дискриминирани по секоја основа, што негативно се одразува на младите.“ (студентка, 20 години)

6. Дали се информирани за програмите и мерките (стимулациите) за самовработување, претприемништво. Како ги оценуваат овие програми и мерки за самовработување и претприемништво.

Испитаниците не беа информирани за овие програми и мерки. Тие се запознаени со програмата за женско претприемништво, но посочуваат дека условите и критериумите што треба да се исполнат за да се влезе во одредена програма се многу строги. Тие го наведуваат примерот со програмата на Заводот за вработување. Свесни се дека во претходниот период грантовите на Заводот во одредени случаи биле злоупотребувани.

„За дел од проектите беа поставени услови кои реално не можеа да се исполнат во нашата Општина. Пишав и ги наведов причините зошто сметам дека условите не се соодветни, но одговор не добив. Ако се споредиме со Хрватска, на пример, има милиони грантови за самовработување, за кратки програми. Она што ѝ недостига на нашата заедница е некој на адекватен начин да ни обезбеди пари од пристапните фондови на ЕУ за самовработување, тоа е направено само еднаш во општина Никшиќ“ (вработен во локална самоуправа, 30 години).

Кредитните понуди не се прилагодени на младите, ниту во контекстот на локалната заедница.

Показатели за социо-економскиот статус, (образование на родители, занимање и работен статус на родителите, самооценување на социо-економскиот статус - како го оценуваат својот

економски статус во однос на другите луѓе во нивната генерација)

„Мојот економски статус го оценувам како одличен бидејќи истовремено учам и работам, но себеси се сметам за една од *ретките*.“ (студентка, 20 години).

„Јас сум вработен во јавниот сектор и сметам дека мојот економски статус е загрижувачки бидејќи всушност работам за храна.“ (вработен во локална самоуправа, 30 години).

Значителен број од испитаниците истакнуваат дека нивните родители се со средно образование, и вработени во јавниот сектор.

Еден испитаник посочува дека неговиот татко имал основно училиште и смета дека во негово време му било полесно да се грижи за семејството и нивните потреби, отколку тој сега со своето високо образование.

„Денес младите и работат и учат, тие се принудени. Високите студии не се период кога можеш да бидеш безгрижен“. (студентка, 19 години)

Испитаниците истакнуваат дека младите не се несериозни, само им е потребна поддршка, не се незрели и неподготвени.

„Семејството понекогаш е она што ги спречува младите да го направат својот прв бизнис“. (претприемачка, 26 години)

Социо-демографските карактеристики на испитаниците се следните: во фокус групата учествуваа 6 испитаници, на возраст од 16-30 години, 1 средношколец, 3 студент/ки, 1 невработен, 1 млад претприемач и 1 вработен во локалната самоуправа.

ИНТЕРВЈУ

Борис Алексов, менаџер на ИТ Кластер Суботица

ШТО Е СТАРТАП?

Стартап во превод значи започнување бизнис на некоја актуелна тема. Стартап е институција составена од луѓе, дизајнирана да испорача нов производ или услуга во услови кога многу работи се непознати (според Ерик Рис, авторот на книгата *Lean Startup*). Постои Закон за иновациски активности во Србија, кој ги дефинира и стартапите, каде што е малку апсурдно законодавецот да дефинира што е тоа. Значи, стартап е новоформирана деловна компанија или претприемач кој врши иновативна активност со потенцијал за брз и голем раст.

Овде е во прашање иновативна идеја или производ на пазарот, и тој ентитет да биде спремен за брз раст и за прилагодување на пазарот. Значи [стартапот подразбира] иновација, скалабилност, ризик и неизвесност, обично комбинирани со надворешно финансирање, затоа што стартапите немаат доволно средства за да започнат сами, но воедно и агилност и прилагодување на пазарот. Проблем е што повеќето луѓе сметаат дека стартап е нешто што настанува од туѓи пари, но не е баш така.

КОЛКУ СТАРТАПИ ПОСТОЈАТ ВО ИТ СЕКТОРОТ ВО СУБОТИЦА?

Не може да се обезбедат овие информации со сигурност бидејќи никаде не постои обврска да се регистрира стартап. Самата идеја за стартап потекнува од пазар кој е многу динамичен (зборувам првенствено за Америка и западниот пазар) каде што секој претприемач турка своја идеја и таа едноставно се појавува на пазарот и дури тогаш се гледа. Во тој контекст, постојат некои индиректни показатели и врз основа на податоците од Стопанската комора и сродни организации како што е Бизнис инкубаторот, во моментот можеме да зборуваме за само околу десетина обиди за стартапи. Можеби е пореално да се погледнат стартапите кои прераснале во некаков одржлив бизнис. Специфичноста на ИТ секторот придонесува за сево ова, затоа што може да се појави каде било на интернет. Ова дополнително ја замаглува вистинската слика за тоа каков би бил еден ИТ стартап на Суботица: може да се работи за некој суботичанец кој повеќе не живее во Суботица и гради стартап што покрива поширок регион.

КОЕ Е НИВНОТО ЗНАЧЕЊЕ ЗА СТОПАНСТВОТО ВО СУБОТИЦА?

Стартапите имаат економско, социјално и културно значење, како средина за идни стартапи, идни деловни потфати. Во тој контекст, стартапите од Суботица заземаат посебно место кога зборуваме за ИТ стартапи. Суботица има долга традиција во ИТ полето. Голем е бројот на луѓе од Економскиот факултет и Вишата техничка школа кои се многу добро запознати со информатичките технологии, па би рекол дека стартапите создадени од такви претприемачи влијаат нашата заедница да оди напред.

КОЛКУ МЛАДИ ЛУЃЕ ЗАПОЧНУВААТ СТАРТАПИ?

Јас би рекол дека стартапите ги водат млади умови, а сега колку години имаат тие млади умови е сосема небитно. Во светот и кај нас има примери дека средовечните луѓе имаат идеи од кои би се срамела некоја помлада популација која едноставно не успеала да ги смисли и да протурка во стартап како иновативни идеи и од нив да направи бизнис. Сепак, младите се доминантна сила бидејќи тие едноставно се без ограничувања во својот однос кон работата. За нив дигиталното опкружување е сосема нормално, без разлика дали е тоа преку социјалните мрежи, и затоа размислуваат многу понелинеарно за различни бизнис модели.

ДАЛИ МЛАДИТЕ СЕ ВРТАТ КОН ИТ КЛАСТЕРОТ СУБОТИЦА? ОДНОСНО, КОМУ МУ

СЕ ОБРАЌААТ ЗА ПОМОШ И КАКВА Е ЕФЕКТИВНОСТА НА ПОДДРШКАТА ШТО ЈА ДОБИВААТ?

ИТ кластерот ги собира ИТ експертите или ИТ компаниите, образовните институции и е пред сè непрофитен, па економското влијание врз стартапите не е големо. Од друга страна, нашиот фокус е во сегментот кој сакаме да го истакнеме, а тоа е образование, и градење вештини суштински за еден стартап, што подразбира и промоција на идеи. Сè уште работиме во рамки на проекти за образование, заедничка работа, комуникациски платформи за понатамошна работа и навистина мислам дека ќе дадеме конкретен придонес за потенцијалните претприемачи кои размислуваат за некоја иновативна идеја што сакаат да ја протуркаат преку стартап. Овде ни недостасува токму таа финансиска поддршка, но и се обидуваме да воспоставиме врски со различни организации со кои веќе соработуваме и со чија помош би го поттикнале растот на стартапите.

ДАЛИ СТЕ СЕ ОБРАТИЛЕ НА ГРАД СУБОТИЦА ЗА ПОДДРШКА?

Тоа е просторот што се обидуваме да го освоиме. Имаме некои идеи кои градот можеби ќе ги преземе, а кои се обидуваме да ги спроведеме заедно со нив - без разлика дали се работи за научно-технолошки паркови, идеи во рамките на развојните стратегии на градот итн. но поконкретно се базира на оперативниот дел во кој реализиравме еден од проектите во просторите што ги нуди градот и мислам дека тоа е делот на кој би можеле повеќе да работиме, да ја интензивираме оваа соработка со градот. Затоа што контактот е всушност со градот, односно со просторот кој е во сопственост на градот.

КАКВО Е ВАШЕТО МИСЛЕЊЕ ЗА МЛАДИТЕ ПРЕТПРИЕМАЧИ ВО ИТ ИНДУСТРИЈАТА?

Одлично. Членовите на кластерот се прекрасни примери за тоа како младите претприемачи успеваат да создадат одржливи и почитувани бизнис системи кои започнале од стартапи или ad hoc идеи. Почнувајќи од средните училишта, не само на Економскиот факултет и Техничката Виша Школа, кои обезбедуваат основи за младите да размислуваат за алтернативи, мислам дека тука има голем потенцијал.

КОИ ЗНАЕЊА НАЈМНОГУ НЕДОСТИГААТ КАЈ МЛАДИТЕ ЗА НИВНИТЕ СТАРТАПИ ЗА ЗАЖИВЕАТ?

Ова прашање всушност треба да оди кон претприемачите, за да кажат што им недостасува. Но, од аспект на кластерот, врз основа на претходните искуства, би рекол дека треба да се размислува за бизнис модели, дигитална трансформација, отпорност на промени во локалното и глобалното опкружување, анализа на ризик, да се размислува како да се спречи или како да се најде алтернатива на некои пречки, што е еден вид основа за секој претприемач и млад човек кој размислува за стартап бизнис. Во овој контекст, ИТ кластерот би можел да даде и повеќе одошто дава моментално.

Нашата сестринска организација ИТ Суботица 2030, Стартап Центарот на Економскиот факултет, Бизнис Инкубаторот се сите елементи кои придонесуваат на младите да им се обезбеди повеќе знаење за започнување стартап бизнис.

И мислам дека генерално има простор за соработка со сите сродни организации, непрофитни здруженија за повеќекратна корист, што би ми била главна порака - да размислиме малку што би можеле дополнително да направиме, а не да се натпреваруваме во овој домен, кој дефинитивно е многу отворен.

РЕЗИМЕ

- ★ Како основни карактеристики и на приватниот сектор и на претприемништвото, испитаниците ја препознаваат слободата, креативноста, но и повисокиот степен на работна пожртвуваност. Од друга страна, јавната сфера ја препознаваат како простор во кој дејствуваат во рамките на однапред дефинирани правила, со точно дефинирано работно време, што сепак остава значаен простор за слободни активности. Во приватната сфера младите препознаваат еден степен на несигурност во однос на самото задржување на работното место, но и остварувањето на правото на достоинствена работа, за разлика од јавната сфера во која работничките права и обврски се јасно дефинирани.
- ★ Младите во локалната заедница не се доволно запознаени со различните форми на поддршка и програми во претприемништвото и самовработувањето.
- ★ Локалната заедница не нуди доволен број на работни места, што е една од главните причини зошто младите во најголем број случаи ја напуштаат заедницата каде што живеат.
- ★ Грантовите и програмите за самовработување млади се засноваат на критериуми кои младите ги дефинираат како строги и тешко остварливи во однос на постојниот статус на младите во локалната заедница, како и во однос на ресурсите на заедницата каде младите луѓето живеат.
- ★ Свкупно, според мислењето на младите, нема доволно активности за промоција и јакнење на претприемништвото, како од аспект на вредност, така и од аспект на стекнување на претприемачки знаења и вештини.
- ★ Младите се самооценуваат како претприемнички, одговорни и подготвени за работа, што го потврдуваат и податоците дека денес и младите кои студираат во значителна мера работат, а се поевидентен е и зголемениот број средношколци кои сезонски се вработени.
- ★ Социјалниот контекст во Западен Балкан, според мислењето на младите, е оптоварен со политика, проблематични економски услови и предрасуди и стереотипи кон одредени групи, особено кон младите, и како таков претставува комплициран елемент во процесот на самовработување на младите луѓе кои сакаат да ги реализираат своите идеи.
- ★ Младите веруваат дека личните достигнувања, мотивацијата, знаењата и вештините кои поединецот ги поседува честопати не се во преден план при процесот на нивното вработување. Многу често, во игра се сосема различни аспекти кои немаат допирни точки со претприемачките достигнувања и вредности.



БИБЛИОГРАФИЈА

- http://www.europisi.com/dokumenti/SG_009_2023_002.pdf
- https://koms.rs/wp-content/uploads/2024/08/Alternativni_izvestaj_2024.pdf
- https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_mladima.html
- <https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-socijalnom-preduzetnistvu.html>
- <https://www.stat.gov.rs/>
- <https://www.nsz.gov.rs/nsz/garancija-za-mlade>
- https://www.planrazvojaapv.rs/wp-content/uploads/2023/10/Plan_razvoja_Subotica.pdf
- https://www.europisi.com/dokumenti/SU_003_2023_003.pdf
- <https://www.gov.me/dokumenta/e1ac770f-706f-4ba9-99e3-790b64ba464f>
- <https://www.strategijazamlade.me/2023-2027/>
- http://api.niksic.me/uploads/NACRT_LAPM_za_2024_f5ec4d6df4.docx
- https://aldnk.me/images/Studija_Perspektive_za_primjenu_modela_socijalne_ekonomije_u_Crnoj_Gori.pdf
- <https://www.monstat.org/cg/page.php?id=2282&pageid=1992>
- https://www.monstat.org/cg/publikacije_page.php?id=2174
- <https://heyzine.com/flip-book/f6cab3cd08.html>
- <https://lmsnet.mk/wp-content/uploads/2024/05/Nacionalna-strategija-za-mladi-2023-2027.pdf>
- <https://ams.gov.mk/mk/legislations/youth>
- <https://e-rabota.av.gov.mk>
- <https://kumanovo.gov.mk/document-category/straeski-dokumenti-2/>
- <https://kumanovo.gov.mk/wp-content/uploads/стратегија-за-млади-2014-2019.pdf>
- <https://kumanovo.gov.mk/wp-content/uploads/2018/03/Akcionen-Plan-IT-2015-2016.doc>
- <https://www.rcc.int/youthlab>
- <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/eu-youth-strategy-2019-2027.html>
- <https://sdgs.un.org/goals>



Funded by
the European Union



Local Democracy Agency
Centar Lokalne Demokratije
Helyi Demokrácia Központja
SUBOTICA



ГРАЃАНСКИ ЦЕНТАР
АКТИВУМ



Local Democracy
Agency Nikšić



ИМПРЕСУМ

АВТОРИ

Д-р Јасминка Дулиќ, социолог, Суботица

Мирјана Дмитровиќ, социолог, Суботица

Марија Тошева, социјална работничка,
Куманово

Д-р Наташа Кривокапиќ, социолог, Никшиќ

ИЗДАВАЧ

Центар за локална демократија

Трг Цара Јована Ненада 15

24000 Суботица

e-mail:ldasubotica@aldaintranet.org

ЗА ИЗДАВАЧОТ

Станка Параќ Дамајновиќ

ДИЗАЈН

Рефреш, Суботица

#ReLOaD



DISCLAIMER

Оваа публикација е изработена во рамките на проектот “Урбаната култура ги поврзува младите од Западен Балкан” кој се спроведува во рамките на „Регионалната програма за локална демократија во Западен Балкан 2 - ReLOaD2“ која е финансирана од Европската унија (ЕУ), а ја спроведува Програмата за развој на Обединетите нации (УНДП). За содржината на оваа публикација како и наодите што се изнесени во неа одговоре е исклучиво Центар на локалната демократија и не значи дека ги отсликува ставовите на Европската унија (ЕУ) или на Програмата за развој на Обединетите нации (УНДП).

ЛОКАЛНИ ПОЛИТИКИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ ВО ЗАПАДЕН БАЛКАН

Од законска рамка до локални практични решенија

