



Финансирано
од Европската Унија



Асоцијација на мали и средни
претпријатија на Македонија



ЗАЈАКНУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ ГРАДЕЊЕ ВЕШТИНИ, КРЕИРАЊЕ ИДНИНА

Идентификување на јазови во политиките за вработување на младите и стручното образование и обука/занаетчискиот сектор во Северна Македонија

Проект: „Зајакнување на младите: Градење вештини, креирање иднина“

ИРА III/2024 453-365

Спроведувач: Занаетчиска комора Скопје

Автор на документ: Асоцијација на мали и средни претпријатија на Македонија

Овој документ е изработен со финансиска поддршка на Европската Унија. Неговата содржина е единствена одговорност на авторот(ите). Изразените ставови во никој случај не може да се сметаат дека го одразуваат официјалното мислење на Европската унија.

Проектот е имплементиран од страна на: Занаетчиска комора Скопје, АМПЕРСАНД и АСМЕ
Проектна канцеларија: Битпазарска 12, 1000 Скопје

☎ +389 (0)2 32 37 850 ✉ info@zkomora.com.mk © www.zkomora.com.mk



Финансирано
од Европската Унија



Асоцијација на мали и средни
предпријатија на Македонија



ЗАЈАКНУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ ГРАДЕЊЕ ВЕШТИНИ, КРЕИРАЊЕ ИДНИНА

Содржина

Идентификување на јазови во политиките за вработување на младите и стручното образование и обука/занаетчискиот сектор во Северна Македонија.....	1
Вовед.....	3
1. Управување и институционална координација.....	3
2. Правен третман на учењето преку работа.....	5
3. Учество на младите и ко-креирање во политиките.....	10
4. Проценка на вештини и валидација на неформално учење.....	11
5. Вклучување на МСП во обуки.....	14
6. Стандарди на занимање.....	16
Заклучок.....	17



Финансирано
од Европската Унија



Асоцијација на мали и средни
претпријатија на Македонија



ЗАЈАКНУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ ГРАДЕЊЕ ВЕШТИНИ, КРЕИРАЊЕ ИДНИНА

Вовед

Вработливоста на младите во Северна Македонија е под влијание на сложена структура на политики и институции што ги опфаќаат образованието, трудот, економијата и младинските прашања. Во последниве години (приближно 2018–2024 година), земјата започна стратегии и законски реформи за подобрување на стручното образование и обука (СОО), поттикнување на учењето базирано на работа и поддршка на вработувањето на младите (на пр. Националната стратегија за вработување 2021–2027 и новата Национална стратегија за млади 2023–2027). Клучните закони - како што се **Законот за стручно образование и обука**, **Законот за занаетчиство**, **Законот за работни односи** (Закон за работни односи) и **Законот за учество на младите и младински политики** (2020) - ја обликуваат правната средина за обука за вештини и вклученост на младите. И покрај овие напори, неколку **јазови во политиките** го попречуваат ефикасното ангажирање на младите, непречениот премин од училиште кон работа и одржливото вработување во занаетчиските професии. Овој краток преглед ја мапира институционалната поставеност и истакнува **најмалку четири главни празнини во политиките**, обезбедувајќи докази и оправдување за секој од нив, заедно со препораки за нивно решавање.

1. Управување и институционална координација

Повеќе јавни тела ја делат одговорноста за вработувањето на младите и стручното образование и обука, што бара силна координација. На национално ниво, неодамна реструктурираното **Министерство за економија и труд** (порано Министерство за труд и социјална политика) е водечки орган за политиката за вработување (вклучувајќи ги иницијативите за вработување на младите)¹. Тоа ја развива Националната стратегија за вработување и годишните оперативни планови за активни мерки на пазарот на трудот со фокус на ранливите групи, вклучувајќи ги и младите. Министерството за **образование и наука (МОН)** го надгледува формалното образование и училиштата за стручно образование и обука, и вовеле елементи на двојно образование во рамките на наставните програми за средно стручно образование и обука. **Министерството за социјална политика, демографија и млади** (новоформирано во 2024 година) сега ја води политиката за млади и е создадено со унапредување на поранешната Агенција за млади и спорт - потег поздравен од младинските организации со надеж за повеќе ресурси и фокус на младинските прашања. Други клучни актери се **Агенцијата за вработување**, која спроведува програми за вработување (споредување на работните места,

¹ <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/republic-of-north-macedonia/32-administration-and-governance#:~:text=In%20North%20Macedonia%2C%20the%20governance,framework%20for%20youth%20employment%20initiatives>



Финансирано од Европската Унија



Асоцијација на мали и средни претпријатия на Македонија



ЗАЈАКНУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ ГРАДЕЊЕ ВЕШТИНИ, КРЕИРАЊЕ ИДНИНА

практи, Гаранција за млади итн.); **Центарот за стручно образование и обука** во рамките на МОН, одговорен за наставните програми за стручно образование и обука, стандардите за занимања и координирање на барањата за практична обука²; и секторски тела како што се **Занаетчиската комора** и **Трговските комори**, кои водат регистри на компании лиценцирани да вршат практична обука на ученици во средно стручно образование и да спроведуваат обуки за мајсторски испит и обука за ментори во компании (како што тоа го прави Занаетчиската комора Скопје). Меѓународните партнери (УНДП, МОТ, Светска банка, ЕУ, итн.) исто така ги поддржуваат реформите и финансирањето.³

Јаз 1 – Фрагментирана координација и преклопување на одговорностите: Недостасува ефикасна меѓуинституционална координација и надзор во спроведувањето на иницијативите за вработување на младите и дуално стручно образование и обука. Иако постојат рамки (на пр. **Национален одбор за НРК** со министерства, работодавачи и синдикати за поврзување на образованието со потребите на пазарот на трудот⁴ и работна група за следење на Стратегијата за вработување предводена од Министерството за економија и труд⁵), во пракса остануваат недостатоци. Преклопувања и слаба координација се појавуваат, особено помеѓу образовниот и работниот систем. На пример, програмите за млади на Агенцијата за вработување и напорите на МОН за стручно образование и обука во училиштата честопати работат паралелно, а не во согласност. Проценката на МОТ за пилот-проектот за Гаранција за млади ја забележа потребата од **подобра координација помеѓу Министерството за труд (кое ја координира Гаранцијата за млади) и Агенцијата за млади**, како и посилено партнерство помеѓу **МТСП и МОН** за усогласување на образовните реформи со целите за вработување.⁶ Во моментот, премногу млади луѓе го напуштаат образовниот систем без вештини релевантни за пазарот, што укажува на јазови помеѓу образовните резултати и потребите на пазарот на трудот. Механизмите за координација за двојно

² https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-09/wbl_factsheet_north_macedonia_2020.pdf#:~:text=The%20Law%20on%20Vocational%20Education,in%20place%20in%20North%20Macedonia

³ <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/republic-of-north-macedonia/32-administration-and-governance#:~:text=North%20Macedonia%27s%20Governmental%20institutions%20also,of%20North%20Macedonia%20and%20others>

⁴ https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-09/wbl_factsheet_north_macedonia_2020.pdf#:~:text=Representatives%20of%20the%20chambers%20and,system%20with%20labour%20market%20needs

⁵ <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/republic-of-north-macedonia/32-administration-and-governance#:~:text=The%20Employment%20Service%20Agency%20and,progress%20of%20the%20Strategy%27s%20implementation>

⁶ https://northmacedonia.un.org/sites/default/files/2022-09/MKD_NEET%20Mapping%20and%20Policy%20Proposals_EN.pdf#:~:text=in%20dealing%20with%20detached%20young,the%20number%20of%20young%20people



Финансирано
од Европската Унија



Асоцијација на мали и средни
претпријатија на Македонија



ЗАЈАКНУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ ГРАДЕЊЕ ВЕШТИНИ, КРЕИРАЊЕ ИДНИНА

образование се во зачеток - широка работна група разви концепт за учење базирано на работа во 2019 година, усвоен од МОН во 2020 година, но ова мора да се претвори во континуирано заедничко дејствување од страна на училиштата, Центарот за стручно образование и обука, работодавачите и Агенцијата за вработување. Дополнително, иако **Националното советодавно тело за млади** беше овластено со Законот за млади од 2020 година да ги собере претставниците на младите и министерствата, тоа „сè уште не е формално формирано“ до крајот на 2024 година⁷ - оставајќи празнина во меѓусекторското управување со прашањата на младите. **Накратко, спроведувањето на политиките страда од фрагментација** - образовните, работните и младинските власти не секогаш дејствуваат заедно, а управните тела за обезбедување единство (како што се Советодавниот совет за млади или посебна меѓуресурсорска комисија за вработување на младите) или не постојат или сè уште не се функционални.

Препорака: Да се воспостави **Интеринституционален совет на високо ниво** за вработување на младите (или да се активира Националното советодавно тело за млади) кое ќе ги свика сите релевантни министерства (образование, труд, економија, млади), Центарот за стручно образование и обука, Агенцијата за вработување и претставници од приватниот сектор. Ова тело треба редовно да ги надгледува иницијативите за вработување на младите и двојно стручно образование, да ги разјасни улогите и да спречи преклопувања. Треба да се развие заедничка стратегија/акциски план за воведување на двојно образование, со заеднички цели и размена на податоци помеѓу МОН и АВ (на пример, следење на резултатите од вработувањето на дипломираните студенти по стручно образование). Зајакнувањето на партнерството помеѓу МОН и Министерството за труд (како што препорачува МОТ) ќе помогне „да се забрзаат реформите во образованието и обуката, да се подобри квалитетот и да се намали бројот на млади луѓе кои го напуштаат системот без вештини за вработување“. Треба да се воспостават јасни **протоколи за координација** (на пр. МОН да се консултира со податоците за пазарот на трудот и повратните информации од АВ при ажурирање на наставните програми за стручно образование). Конечно, целосното спроведување на Законот за учество на младите - преку операционализација на Националното советодавно тело за млади - би го институционализирило придонесот на младите низ секторите и би ја подобрило кохерентноста на политиките.

2. Правен третман на учењето преку работа

⁷ <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/republic-of-north-macedonia/14-youth-policy-decision-making#:~:text=In%20July%202021%2C%20the%20Government,still%20not%20been%20formally%20established>



Финансирано
од Европската Унија



Асоцијација на мали и средни
претпријатија на Македонија



ЗАЈАКНУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ ГРАДЕЊЕ ВЕШТИНИ, КРЕИРАЊЕ ИДНИНА

Законодавството на Северна Македонија еволуираше за да го поддржи учењето преку работа и вработувањето на младите, но сè уште постојат празнини во стимулациите и оптоварувањата врз бизнисите:

- **Законот за стручно образование и обука** (новиот Закон за стручно образование и Обука донесен на 03.01.2025 Сл. Весник бр, 3/2025, и Измените на овој закон на 74/2025 од 8 април 2025) ја регулира практиката во компаниите за учениците од стручно образование и обука. Тој им овозможува на компаниите да бидат домаќини на ученици за практична обука доколку ги исполнуваат специфичните критериуми за простор за обука, опрема и квалификуван персонал, како што е утврдено од Центарот за стручно образование и обука и одобрено од коморите.⁸ Сите четиригодишни програми за средно стручно образование и обука сега вклучуваат задолжителна компонента за учење базирана на работа во трета и четврта година, како и задолжителна феријална пракса. Сепак, системот е во суштина управуван од училиштето; **Северна Македонија во моментот нема целосно одвоена формална насока за чиракување** во германска смисла (освен пилот-проектите во одредени училишта). Во 2021 година започна воведување на дуален систем на образование во стручното образование. Законот со кој е воведено дуално образование е донесен на 3 јануари 2025. Бизнис секторот се прилагодува на процесот на дуалното образование со обука на ментори во компании, и сите обврски кои треба да ги исполнат согласно законот. Меѓутоа, чираштвото како можност за вработување на млади правно никогаш не заживеа поради тоа што надлежните институции не најдоа модул за плаќање на чираците иако во законот е дефинирано.⁹ Дополнително, според законот „само на занаетчиите кои имаат положено мајсторски испит кој е на VБ ниво во НРК и менторите им е дозволено да примаат ученици на практична обука“ во занаетчиството.¹⁰ На тој начин овој закон се обидува да обезбеди квалитет на обуката, но исто така го ограничува и бројот на обучувачи. Многу мали занаетчиски бизниси може да немаат мајстор занаетчија во персоналот, што ефикасно им забранува формално да се вклучуваат во пракси од стручно образование и обука.

⁸ https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-09/wbl_factsheet_north_macedonia_2020.pdf#:~:text=The%20Law%20on%20Vocational%20Education,in%20place%20in%20North%20Macedonia

⁹

https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/2021/trud/strategija_vrabortuvanje_2021_eng.pdf#:~:text=1,skills%20learning%20in%20primary%20and

¹⁰ https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-09/wbl_factsheet_north_macedonia_2020.pdf#:~:text=This%20training%20is%20mandatory%20for,How%20does%20cooperation%20between



Финансирано
од Европската Унија



Асоцијација на мали и средни
претпријатија на Македонија



ЗАЈАКНУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ ГРАДЕЊЕ ВЕШТИНИ, КРЕИРАЊЕ ИДНИНА

- Законот за занаетчиство дава многу подетално уредување на чирачката работа во однос на Законот за работни односи, но и покрај тоа постојат сериозни празнини и нејаснотии кои предизвикуваат практични проблеми. Иако во законот се регулираат правата и обврските на чиракот и занаетчијата, како и траењето, условите за склучување договор и контролата на спроведувањето, сепак не е доволно јасно дали договорот за чирачка работа има карактер на **договор за вработување** или претставува исклучиво **граѓанско-правен договор за обука**. Ваквата недефинираност го става чиракот во „сива зона“ помеѓу работник и ученик, што остава отворени прашања околу социјалната и трудовата заштита, како и признавањето на стажот. Дополнително, иако се предвидува минимален месечен надоместок, тој изнесува само **15% од просечната бруто плата**, што е значително пониско од минималната плата и недоволно ја гарантира економската сигурност на чираците, особено ако чиракувањето трае до 12 месеци. Воедно, законот не предвидува доволно прецизни механизми за заштита на чираците во случај работодавачот да не ги исполнува обврските – на пример, ненавремено исплаќање на надоместок, недоволна заштита при работа или отсуство на квалитетна обука.

Овој закон го дефинира чиракот како лице кое има најмалку 15 години и е невработено. Сепак, досегашното искуство укажува дека дефиницијата е премногу општа и создава недоумици при практична примена. Најчестата дилема со која се соочуваат занаетчиите е тоа **дали чирак може да биде лице кое е редовен ученик во средно образование и истовремено сака паралелно да изучува занает**. Бидејќи законот изречно бара лицето да биде невработено, а не прецизира дали статусот на редовен ученик се исклучува или дозволува, се создава правна празнина која во практика се решава различно, често по сопствено толкување на занаетчиите или институциите. Ова укажува на потреба за поголема усогласеност и прецизност во дефинирањето на статусот на чиракот, особено во однос на младите лица кои се во процес на формално образование, но сакаат и практично стручно оспособување.

- **Законот за работни односи** во член 56, во рамките на уредбите за приправнички стаж, потенцира извесна правна и термилошка недоследност во однос на користењето на поимот „**чирак**“. Имено, законот јасно го дефинира „**приправникот**“ како лице кое првпат започнува работа во согласност со видот и степенот на своето образование, со цел оспособување за самостојно вршење на работата во работен однос. Но, веднаш потоа, во став (2), се воведува терминот „**чирак**“, при што се наведува дека „чиракот кој успешно ја завршил програмата на професионалното оспособување е оспособен за самостојно вршење на



Финансирано
од Европската Унија



Асоцијација на мали и средни
претпријатија на Македонија



ЗАЈАКНУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ ГРАДЕЊЕ ВЕШТИНИ, КРЕИРАЊЕ ИДНИНА

работата“. На овој начин, во истиот контекст и член се користат два различни поими кои во суштина се однесуваат на идентична цел – стекнување практични вештини и самостојност во извршувањето на работата. Проблемот произлегува од фактот што Законот за работни односи никаде претходно не го дефинира терминот „чирак“, ниту пак објаснува дали тој е дел од режимот на приправничкиот стаж или претставува сосема различна категорија.

Дополнително, „чирак“ веќе е правно регулиран со посебен закон – Законот за занаетчиство – каде што се поврзува со ученичко/занаетчиско образование и практична обука. Вклучувањето на овој поим во текстот на Законот за работни односи, без разјаснување и без упатување на специјалниот закон, создава правна нејаснотија и простор за двосмислени толкувања. Практично, ваквиот јаз остава отворени прашања: дали „чиракот“ според овој член ужива исти права и обврски како приправникот; дали неговото искуство се третира како приправнички стаж; дали треба да има договор за вработување или пак неговиот статус останува во доменот на занаетчиската пракса. Наместо да се разјасни разликата меѓу приправник и чирак, законот имплицитно ги изедначува, со што се губи прецизноста и правната сигурност.¹¹ Овој закон имплицира дека раното стручно ангажирање е законски можно (со заштита), но во пракса има малку структурирани можности за лица под 15 години, освен неформалната семејна работа. Сепак, до неодамна немаше самостојна програма за чиракување во рамките на системот на трудот - чиракувањето беше првенствено во рамките на стручното образование и обука во училиштата или рамката за занаетчиство.

- **Закон за практиканти** во 2019 беше усвоен за регулирање на неформалните практиканти. Тој им овозможува на компаниите да ангажираат „секој невработен граѓанин под 34 години со најмалку основно образование“¹² како практикант за време од 1 до 6 месеци. Законот ограничува една практикантска работа по млад човек по работодавач и наложува одреден надомест (скалиран според должината на практикантската работа). Овој закон пополни правна празнина со обезбедување права и јасност за постобразовните практиканти (надвор од задолжителната училишна пракса). Ги надополнува програмите за активна работа со тоа што дава рамка за владата или работодавачите да нудат практиканти со минимални стандарди.

¹¹ <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/04/business-and-human-rights-guide-to-macedonia-english.pdf#:~:text=Macedonia%20globalnaps,as%20participants%20in%20an>

¹² <https://ogletree.com/international-employment-update/articles/july-2020/north-macedonia/2020-06-08/north-macedonias-new-laws-on-internships-the-minimum-wage-and-changes-to-taxation-and-social-security-subsidization-laws/#:~:text=In%202019%2C%20the%20Parliament%20of,outside%20of%20the%20educational%20process>



Финансирано
од Европската Унија



Асоцијација на мали и средни
претпријатија на Македонија



ЗАЈАКНУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ ГРАДЕЊЕ ВЕШТИНИ, КРЕИРАЊЕ ИДНИНА

Јаз 2 - Регулаторни недостатоци во учењето преку работа: Иако Северна Македонија има повеќе закони кои одделно ја уредуваат практиката во компании (Законот за стручно образование и обука), чирачката работа (Законот за занаетчиство), приправништвото (Законот за работни односи) и практикантството (Законот за практиканти), недостига единствена и усогласена рамка што јасно ги дефинира поимите, статусот, правата и обврските на младите лица кои учат преку работа. Законот за СОО предвидува задолжителна пракса во училиштата и започна со дуално образование, но чираштвото како класична форма не заживеа поради нерешеното прашање на плаќање. Законот за занаетчиство го дефинира чиракот како невработено лице над 15 години, со што ја исклучува можноста ученици од средно образование формално да бидат чираци, што во практика создава дилеми и различни толкувања. Законот за работни односи пак внесува дополнителна недоследност со тоа што го користи терминот „чирак“ без да го дефинира, оставајќи го во нејасна врска со „приправникот“. Конечно, Законот за практиканти регулира само краткорочни постобразовни практики за невработени лица до 34 години, но не ја допира обуката во текот на средното образование. Оваа фрагментирана и неповрзана регулатива резултира со правна празнина и нејасна поделба помеѓу чирак, практикант и приправник, што создава несигурност и за младите кои бараат обука и за компаниите и занаетчиите кои сакаат да понудат учење преку работа.

Препорака: Потребно е да се спроведе системско усогласување и доуредување на законската рамка која ги регулира чирачката работа и учењето преку работа. Во сегашната регулатива постојат празнини и недоследности кои предизвикуваат практични дилеми, најмногу поради тоа што терминот „чирак“ е дефиниран премногу тесно и воедно премногу општо – како лице постаро од 15 години кое е невработено – без да се земат предвид различните форми на учење преку работа кои реално постојат во пракса. Досегашното искуство покажува дека занаетчиите и образовните институции често се соочуваат со прашањето дали лице кое е редовен ученик во средно образование може паралелно да биде вклучено во чирачка работа, што создава правна несигурност и нерамномерна примена на законот.

Во таа насока, потребно е да се воведат јасна и современа дефиниција која ќе го опфати поширокиот концепт на учење преку работа (work-based learning), усогласена со европските стандарди и политики за стручно образование и обука. Наместо ограничување исклучиво на невработени лица, треба да се овозможи пристап и за ученици, студенти и други категории кои сакаат да стекнат практични вештини, со јасно разграничување на нивните права и обврски. Дополнително, препорачливо е Законот за занаетчиство и Законот за работни односи да се усогласат и меѓусебно да се надополнуваат, наместо да воведуваат различни или недефинирани термини („чирак“ во едниот и „приправник“ во другиот), бидејќи оваа недоследност доведува до погрешни толкувања и ограничена правна заштита.



Финансирано
од Европската Унија



Асоцијација на мали и средни
претпријатија на Македонија



ЗАЈАКНУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ ГРАДЕЊЕ ВЕШТИНИ, КРЕИРАЊЕ ИДНИНА

3. Учество на младите и ко-креирање во политиките

Северна Македонија направи значаен чекор во јануари 2020 година со донесувањето на **Законот за учество на младите и младински политики**¹³, кој има за цел да го институционализира вклучувањето на младите во процесот на донесување одлуки. Законот бара од секоја 81 општина да основаат **Локални младински совети** и да усвојат Локални младински стратегии, а предвидува и **Национално советодавно тело за млади** со претставници од младински организации и државни институции кои ќе советуваат за младинските политики.¹⁴ Оваа законска рамка ги признава младите како засегнати страни во обликувањето на политиките за вработување, образование и претприемништво. Дополнително, Националниот младински совет на Македонија¹⁵ (НМСМ, мрежа на младински невладини организации) е важен глас, а постои и неформален **Парламентарен клуб за младински прашања** за да ги здружи пратениците од сите партии со младински групи.

Сепак, имплементацијата заостанува, а влијанието на младите луѓе во пракса останува ограничено:

Јаз 3 – Ограничен глас на младите во развојот на политиките: *Младите не се постојано или значајно вклучени во креирањето политики што влијаат врз нивното вработување и образование, и покрај формалните одредби.* Повеќе од три години по Законот за учество на младите, **поголемиот дел од општините не се усогласиле** - само 19 од 81 имаа формирано Локални младински совети до средината на 2021 година (околу 23%).¹⁶ Ова бавно спроведување значи дека на многу локални самоуправи им недостасува структуриран придонес на младите во иницијативите за економски развој или образование. На национално ниво, **Националното советодавно тело за млади**, кое е овластено со закон, всушност никогаш не се состанало („почетните чекори [беа преземени во 2021 година], но телото сè уште не е формално формирано“). Следствено, не постои редовна платформа каде што младите можат да ко-креираат или барем да ги критикуваат националните стратегии за вработување на младите или стручно образование. Консултациите имаат тенденција да бидат ad hoc - на пример, претставниците на младите (NYCM) беа консултирани при ревидирањето на Акцискиот план за вработување на младите 2016-2020 година и планирањето на Гаранцијата за

¹³ <https://www.slvesnik.com.mk/Issues/862649465cf4432aadcb4119f52bfd81.pdf>

¹⁴ <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/republic-of-north-macedonia/14-youth-policy-decision-making#:~:text=According%20to%20the%20Law%20on,establishing%20Local%20Youth%20Councils>

¹⁵ <https://www.nms.org.mk/>

¹⁶ <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/republic-of-north-macedonia/14-youth-policy-decision-making#:~:text=According%20to%20the%20Law%20on,establishing%20Local%20Youth%20Councils>



Финансирано
од Европската Унија



Асоцијација на мали и средни
претпријатства на Македонија



ЗАЈАКНУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ ГРАДЕЊЕ ВЕШТИНИ, КРЕИРАЊЕ ИДНИНА

млади, но „*младите и младинските организации не се секогаш консултирани*“ на сите нивоа. Овој јаз во учеството може да доведе до политики што не ги одразуваат целосно потребите на младите или иновативните идеи. На пример, прашања како што се несигурна работа, дигитална фриленс работа или ментално здравје - на кои самите млади луѓе би можеле да им дадат приоритет - би можеле да бидат недоволно адресирани ако младите не се инволвирани. Покрај тоа, без сопственост од страна на младите, дури и добронамерните програми (на пр. фондови за претприемништво или шеми за обука) би можеле да доживеат низок опфат или доверба кај целната група.

Препорака: Целосно спроведување на Законот за учество на младите од 2020 година преку забрзување на воспоставувањето на **Локални младински совети и Национално советодавно тело за млади**. Владата треба да постави јасни рокови и евентуално да обезбеди стимулации или поддршка (преку новото Министерство за социјална политика, демографија и млади и партнери како ОБСЕ, кое веќе изработи „Прирачник за локални младински совети“¹⁷) на општините за креирање младински совети и стратегии. На национално ниво, свикувањето на Советодавното тело за млади со еднаква застапеност од младинскиот сектор и институциите би создало формален канал за ко-креирање - на пример, младинските делегати би можеле да разгледуваат и да придонесуваат за сите нови ажурирања на Стратегијата за образование или вработување. Дополнително, систематски интегрирајте ги младите во работните групи за стратегијата: како што е наведено, вклучувањето на НМСМ во дизајнот на Гаранцијата за млади се покажа како корисно, па затоа оваа практика треба да се прошири на сите поголеми реформи (комитети за двојно образование, економски совети итн.). **Младинските совети и организации треба да имаат консултативен статус** во телата што ги надгледуваат активните мерки за вработување и образовните реформи. Конечно, треба да се промовираат партиципативни процеси како што се хакатони, лаборатории за политики или дијалог на младите на ЕУ на национално ниво (моментално, „*сè уште нема национална работна група за дијалог на младите на ЕУ*“¹⁸) за собирање на придонеси од младите од основната класа. Зајакнувањето на учеството на младите не само што ќе ги оспособи младите, туку ќе ја подобри и релевантноста и ефикасноста на политиките.

4. Проценка на вештини и валидација на неформално учење

Значителен дел од младите луѓе во Северна Македонија стекнуваат вештини надвор од формалните канали - било да е тоа преку семејни бизниси (младо лице

¹⁷ https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/mladi/priracnik_lokalni_mladingki_soveti.pdf

¹⁸ <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/republic-of-north-macedonia/14-youth-policy-decision-making#:~:text=EU%20Youth%20Dialogue%20,mechanism%20on%20the%20European%20level>



Финансирано
од Европската Унија



Асоцијација на мали и средни
претпријатија на Македонија



ЗАЈАКНУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ ГРАДЕЊЕ ВЕШТИНИ, КРЕИРАЊЕ ИДНИНА

помага во занаетчискиот занает на родителот), самовработување во неформалната економија или онлајн фриленсинг. Препознавањето и сертификацијата на овие вештини е клучно за мобилноста и вработливоста. Северна Македонија има **Национална рамка за квалификации**¹⁹ во сила од 2013 година (усогласена со европските стандарди), која концептуално овозможува признавање на неформалното и информалното учење²⁰. Во политиките, **валидацијата на претходното учење** е идентификувана како приоритет во стратегиите за стручно образование и обука и образование за возрасни, а за одредени занимања се спроведени пилот-проекти. *Нацрт*- правен акт што го опишува системот за валидација за претходно учење беше развиен во 2019 година како дел од ажурирањето на Законот за образование на возрасни. Ова ќе им овозможи на поединците да се подложат на проценка и да добијат сертификати за компетенции стекнати надвор од формалното образование, усогласени со нивоата на Националната рамка на квалификации. На пример, чирак обучен неформално од занаетчија или млад човек што научил кодирање онлајн би можел да ги потврди тие вештини.

Јаз 4 – Делумна операционализација на валидацијата на вештините и покрај законското усвојување: Северна Македонија го усвои новиот Закон за образование на возрасни²¹ на 27 декември 2024 година, со што формално се воспостави систем за признавање на претходното учење. Сепак, имплементацијата е сè уште во рана фаза, со ограничени оперативни механизми, институционална подготвеност и информирање на јавноста.

Ажурираниот **Закон за образование на возрасни (Службен весник бр. 308/2024)** воведува **Поглавје VII: Валидација на неформалното и информалното учење**, кое за прв пат обезбедува целосна правна основа за поединците да ги проценат и потврдат своите неформално стекнати вештини. Според членовите 51–57 од законот:

- Процесот на **валидација** вклучува советување, документирање на компетенциите, проценка и сертификација.
- Валидацијата е достапна за секој возрасен граѓанин, без оглед на тоа како или каде се стекнати вештините (вклучително и преку работа, волонтирање или самостојно учење).
- Центарот за **образование на возрасни**, во соработка со **лиценцирани даватели на услуги за валидација**, е одговорен за имплементација на овој систем.

¹⁹ <https://registar.mrk.mk/>

²⁰ https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2023-06/North%20Macedonia%202023_0.pdf#:~:text=a%20system%20for%20validation%20on,its%20NQF%20is%20at%20the

²¹ https://cov.gov.mk/wp-content/uploads/2025/01/Microsoft-Word-Sluzben-del-3_2025.pdf#



Финансирано
од Европската Унија



Асоцијација на мали и средни
претпријатија на Македонија



ЗАЈАКНУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ ГРАДЕЊЕ ВЕШТИНИ, КРЕИРАЊЕ ИДНИНА

- Валидираните вештини мора да се усогласат со **Националната рамка за квалификации (НРК)**, а сертификатите треба да се издаваат во согласност со нејзините нивоа.

Ова претставува **голем правен чекор напред**. Сепак, иако **законот е сега на сила**, предизвиците во неговата имплементација сè уште постојат:

- До средината на 2025 година, **центрите за валидација сè уште не се целосно операционализирани** или акредитирани низ целата земја.
- **Стандардите за занимања и процедурите за оценување** за многу професии (особено во занаетчикиот сектор или дигиталното фриленсирање) сè уште недостасуваат или се во фаза на развој.
- **Обучениот персонал (проценувачи, советници)** и институционалниот капацитет остануваат ограничени.
- **Јавната свест е ниска**, особено кај маргинализираните млади или оние кои се надвор од формалното образование и вработување.
- постои **национална платформа или јасна мапа на патот** за зголемување на пристапот до валидација низ регионите и секторите.

Всушност, иако законот ја затвори **правната празнина**, сепак постои **јаз во спроведувањето на политиките** – особено погодувајќи ги младите луѓе во **неформални или семејни занаетчики средини**, **хонорарците** или **оние што го напуштиле училиштето** и бараат признание за практични компетенции.

Препорака: Центарот за образование на возрасни, во соработка со Министерството за образование и наука и Центарот за стручно образование и обука, треба да даде приоритет на **воведувањето на услугите за валидација** во 2025–2026 година. Ова вклучува:

- Акредитирање и опремување на **регионални центри за валидација**, особено во области со висок NEET број на млади или силни занаетчики традиции.
- Развивање и објавување **критериуми и алатки за оценување** за клучни занимања (почнувајќи со занаети, услуги и улоги поврзани со ИКТ).
- Обука на **проценувачи и советници**, потенцијално искористување на поддршката од донатори (на пр., ETF, GIZ).
- Лансирање **национална кампања за подигање на свеста** насочена кон младите, малите и средните претпријатија и неформалните работници.
- Обезбедување дека **валидираните квалификации се преносливи и се сметаат за понатамошно образование или начини за вработување**, во согласност со НРК.

Со воспоставената законска рамка, Северна Македонија мора да се префрли од **законска обврска на практична имплементација**, осигурувајќи дека сите млади

Проектот е имплементиран од страна на: Занаетчикиа комора Скопје, АМПЕРСАНД и АСМЕ

Проектна канцеларија: Битпазарска 12, 1000 Скопје

☎ +389 (0)2 32 37 850 ✉ info@zkomora.com.mk © www.zkomora.com.mk



Финансирано
од Европската Унија



Асоцијација на мали и средни
претпријатија на Македонија



ЗАЈАКНУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ ГРАДЕЊЕ ВЕШТИНИ, КРЕИРАЊЕ ИДНИНА

– без оглед на нивниот пат на учење – можат да пристапат до фер признавање и сертификација на нивните вештини.

5. Вклучување на МСП во обуки

Малите и средните претпријатија (МСП), кои претставуваат над 98% од деловните субјекти во Северна Македонија, имаат суштинска улога во обезбедувањето на практични можности за младите луѓе. Нивното активно вклучување во системот на учење преку работа – преку чиракување, практиканство или менторирање – е од клучно значење за поврзување на образованието со пазарот на труд. Северна Македонија во последните години вовеле повеќе иницијативи за поддршка на ваквиот процес, вклучително и законски измени што овозможуваат дуално образование и субвенционирани програми за практична обука. Сепак, и покрај овие чекори, реалната имплементација е ограничена: бројот на компании кои обезбедуваат формализирани обуки останува мал, а практичната соработка најчесто се заснова на индивидуални договори и лични контакти меѓу училиштата и фирмите.

Јаз 5 – Недоволни стимулации и високи оптоварувања за вклучување на малите и средни претпријатија во обуки: *Малите и средните претпријатија (МСП), вклучувајќи ги и занаетчиските бизниси, се соочуваат со правни/административни пречки и недостаток на силни стимулации за учество во обука за млади (практиканзи, чиракувања, менторство).* На хартија, Северна Македонија вовеле некои мерки за охрабрување на работодавачите - на пример, **финансиски субвенции во Оперативниот план 2024** за пракси и чиракувања за млади (на пр. субвенции за плати, грантови за обука)²² и други шеми за стимулации забележани во извештаите на ОЕЦД²³. Согласно новиот закон за Стручно образование (член 20 став 1 точка 5) работодавачот има право да се стекне со финансиски, даночни и царински олеснувања и други придобивки доколку е вклучен во практично дуално образование. Сепак, овие напори не ја решија целосно основната пречка: **недостаток на работодавачи кои нудат можности за вработување** за ученици. Многу компании, особено малите занаетчии, сметаат дека усогласеноста и трошоците се пречка. **Регулаторните барања** се строги - компаниите мора да инвестираат во одреден простор и опрема за обука и да имаат

²² <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/republic-of-north-macedonia/32-administration-and-governance#:~:text=The%20newly%20adopted%C2%A02024%20Operational%20Plan,Youth%20Guarantee%2C%20Ensuring%20that%20young>

²³ https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/06/western-balkans-competitiveness-outlook-2024-north-macedonia_4dc5c34c/8207326d-en.pdf#:~:text=North%20Macedonia%20has%20also%20made,4%20The%20Centre%20for



Финансирано
од Европската Унија



Асоцијација на мали и средни
претпријатија на Македонија



ЗАЈАКНУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ ГРАДЕЊЕ ВЕШТИНИ, КРЕИРАЊЕ ИДНИНА

персонал обучен како ментори.²⁴ Центарот за стручно образование и обука и коморите бараат од менторите во компаниите да поминат низ програми за обука на обучувачи, но „не се издвоени редовни средства“ за финансирање на овие обуки за градење капацитети²⁵. Всушност, МСП кое сака да биде обучувач на чирак или практикант можеби ќе мора да плати за обука за ментори и да ги надгради своите капацитети без надворешна поддршка. За микропретпријатие, ова е тежок товар. Занаетчиските работилници исто така имаат потреба од лиценца за мајстор за обука, што не сите го имаат. Овие фактори ги одвраќаат многу мали бизниси од вклучување во формално учење преку работа. Наместо тоа, соработката меѓу училиштата и компаниите често се потпира на неформални лични контакти и добра волја; „организациската на практична обука во компаниите е релативно ограничена... обично се базира на индивидуални договори што произлегуваат од лични контакти“, наместо на систематска, широко распространета мрежа. Понатаму, нема експлицитни даночни олеснувања за училишните фирми - за разлика од некои соседни земји, неодамнешните реформи во Северна Македонија не вклучуваат, на пример, покривање на дел од социјалните придонеси на потенцијалните практиканци од државниот буџет (Црна Гора воведо таква субвенција)²⁶. Ригидните правила на Законот за работни односи за привремени договори и договори за приправници, исто така, се наведени како ограничување, кое непропорционално влијае на младите.²⁷

Препорака: За да се затвори овој јаз, владата треба да ги подобри пакетите за стимулации и да ги поедностави барањата за компаниите. Надоградувајќи се на постојните програми за Оперативен план, да се разгледаат даночни олеснувања или субвенции за придонеси за социјално осигурување за компаниите кои примаат приправници или практиканци (на пр., надоместување на трошоците за обука на работодавачот или стипендии за приправници за периодот на обука). Поедноставувањето на процесот на акредитација за фирмите за обука - евентуално дозволување на искусни занаетчии кои сè уште не се мајстори да се обучуваат под надзор или забрзано добивање сертификација за мајстори - би го проширило бројот на потенцијални ментори. Исто така е клучно да се финансираат програмите „обучување на обучувачи“ : како што е забележано, задолжителната обука на

²⁴ https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-09/wbl_factsheet_north_macedonia_2020.pdf#:~:text=Companies%20are%20permitted%20to%20conduct,in%20place%20in%20North%20Macedonia

²⁵ https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-09/wbl_factsheet_north_macedonia_2020.pdf#:~:text=guidance%20of%20and%20in%20close,VET%20students%20for%20practical%20training

²⁶

https://www.cedefop.europa.eu/files/3084_en.pdf#:~:text=Amendments%20to%20different%20laws%20in,year%20educational%20programmes

²⁷ <https://documents1.worldbank.org/curated/en/809991603810854005/pdf/Republic-of-North-Macedonia-Action-Plan-for-Recovery-of-Growth-and-Jobs.pdf#:~:text=,In%20addition%2C%20the%20minimum>



Финансирано
од Европската Унија



Асоцијација на мали и средни
претпријатија на Македонија



ЗАЈАКНУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ ГРАДЕЊЕ ВЕШТИНИ, КРЕИРАЊЕ ИДНИНА

ментори во моментот нема редовно финансирање.²⁸ Доделувањето јавни средства или донаторска поддршка за покривање на овие обуки би го олеснило товарот врз малите и средни претпријатија и би го подобрило квалитетот. Покрај тоа, создавањето локални или секторски **тела (на пр. совети за вештини во секторот или канцеларии за поврзаност на коморите)** може да помогне во поврзувањето на стручните училишта и младите со компании кои се подготвени, намалувајќи ја зависноста од лични мрежи. Накратко, потребен е попријателски пристап кон бизнисот - **намалување на административните бариери и зголемување на стимулациите** - за да се мотивира поголемо учество на приватниот сектор во обуката на младите.

6. Стандарди на занимање

Усогласувањето на образовните програми со потребите на пазарот на труд е стратешки приоритет за Северна Македонија, особено во контекст на реформите во стручното образование и воведувањето на дуалниот систем. Клучен инструмент за ова усогласување се стандардите на занимање, кои овозможуваат јасно дефинирање на компетенциите што треба да ги поседуваат идните работници. Иако процесот на нивно изготвување е институционално воспоставен и вклучува повеќе актери – комори, министерства, здруженија на работодавачи, образовни установи, синдикати и Центарот за стручно образование и обука – во практика постојат значителни пречки кои го забавуваат неговото спроведување.

Јаз 6 - Долги административни процедури за изработка на стандарди на занимање како основа за усогласување на образованието со потребите на пазарот на труд. Иницијативата за ревидирање на постојниот или изработка на нов стандард на занимање (во понатамошниот текст: Иницијатива) ја покренуваат соодветните комори, министерства, здруженија на работодавачи, образовните установи, ЗЕЛС, синдикатот и Центарот за стручно образование и обука или други правни лица, во согласност со побарувањата и со потребите на пазарот на трудот. Изработката се состои од неколку фази: иницијатива, организација, изработка, донесување, следење и иновирање на стандард на занимање.

Најдолга и најкомплексна е фазата на донесување, бидејќи во неа се вклучени повеќе институции (ЦСОО, Министерството за образование и наука – МОН и Министерството за економија и труд). Фазата започнува со тоа што Центарот за стручно образование и обука го известува предлагачот за завршените активности и доставува допис до коморите и министерствата (Министерство за образование и наука и Министерство за економија и труд) со кое ги повикува на јавна расправа, по изготвениот нацрт-стандард

²⁸ https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-09/wbl_factsheet_north_macedonia_2020.pdf#:~:text=This%20training%20is%20mandatory%20for,How%20does%20cooperation%20between



Финансирано
од Европската Унија



Асоцијација на мали и средни
претпријатија на Македонија



ЗАЈАКНУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ ГРАДЕЊЕ ВЕШТИНИ, КРЕИРАЊЕ ИДНИНА

на занимање, за негово усогласување со подрачјето на трудот на кое му припаѓа занимањето.

Потоа следува разгледување на стандардот на занимање од страна на Советот за стручно образование и обука. ЦСОО го доставува на разгледување усогласениот нацрт-стандард на занимање до Советот за стручно образование и обука. Советот за стручно образование и обука, во рок од 10 работни дена од доставувањето, го разгледува нацрт- стандардот на занимање. По разгледувањето на стандардот на занимање дава мислење, кое го доставува во писмена форма до Центарот, во рок од пет работни дена. Секторот за развој на стандарди и наставни планови и програми ја организира работата за постапување по забелешките и коригираниот стандард на занимање го доставува до Советот за стручно образование и обука на повторно разгледување, во рок од 10 работни дена. Архивираниот стандард на занимање, со позитивно мислење од Советот, Центарот го доставува до Министерството за образование и наука, што го процесуира до Министерството за труд и социјална политика за негово донесување. Министерот за труд и социјална политика, по предлог на Министерството за образование и наука, донесува решение за стандардот на занимање и го доставува до Центарот. Стандардот на занимање, со бројот на решението, се објавува на веб-страницата на Центарот. **Во пракса, ова предизвикува пролонгирање на роковите и создава административно оптоварување што значително го забавува процесот на усвојување на нови или ревидирани стандарди на занимање.**

Препорака: По изготвувањето на стандардот на занимање од страна на работната група за изработка, да се формира заедничка работна група за донесување составена од претставници на ЦСОО, МОН и МТСП. Оваа група, во рок од 15 дена од изготвувањето, би го разгледала и усвоила стандардот, кој потоа би се потврдил со заедничко решение потпишано од надлежните институции. Со ваквиот пристап ќе се избегне долгата постапка на поединечно доставување и архивирање на документацијата низ три институции, ќе се скрати времетраењето на целата постапка и ќе се обезбеди побрзо усогласување на образовните програми со реалните потреби на пазарот на трудот.

Заклучок

Северна Македонија во последните години вложи значајни напори во подобрување на политиките за вработување на младите и зајакнување на стручното образование и обука, но анализата јасно укажува дека постојат структурни празнини што ја ограничуваат ефективноста на овие напори. Недоволната институционална координација резултира со паралелни иницијативи кои не се доволно поврзани, што

Проектот е имплементиран од страна на: Занаетчиска комора Скопје, АМПЕРСАНД и АСМЕ

Проектна канцеларија: Битпазарска 12, 1000 Скопје

☎ +389 (0)2 32 37 850 ✉ info@zkomora.com.mk © www.zkomora.com.mk



Финансирано
од Европската Унија



Асоцијација на мали и средни
претпријатија на Македонија



ЗАЈАКНУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ ГРАДЕЊЕ ВЕШТИНИ, КРЕИРАЊЕ ИДНИНА

ја намалува нивната ефективност. Регулаторните недоследности околу учењето преку работа – преклопувањето на поимите чирак, приправник и практикант – создаваат правна несигурност и различни толкувања во пракса. Младите формално се признаени како засегната страна во процесите на креирање политики, но нивното учество останува ограничено, особено на локално ниво. Дополнително, системот за валидација на вештини и признавање на неформално и информално учење иако правно воспоставен, сè уште нема доволна институционална и оперативна поддршка за да даде конкретни резултати. Најпосле, високите административни и финансиски бариери за малите и средни претпријатија, како и долгите процедури за изработка на стандарди на занимање, ги ограничуваат можностите за пообемно вклучување на приватниот сектор и за побрзо усогласување на образованието со потребите на пазарот на трудот.

Овие празнини истовремено претставуваат и можности: подобра координација на институциите, усогласување на законската рамка за учење преку работа, активно вклучување на младите во политичките процеси, целосна имплементација на системот за валидација на вештини и намалување на административните оптоварувања за компаниите. Со нивно адресирање преку конкретни реформи и координирани мерки, Северна Македонија може да создаде пофункционален и инклузивен систем кој ќе овозможи младите побрзо и посигурно да преминуваат од образование кон вработување и ќе го зголеми нивниот придонес во економијата и општеството.

Извори:

- Закон за образование на возрасни (Службен весник бр. 308/2024, 27.12.2024).
https://cov.gov.mk/wp-content/uploads/2025/01/Microsoft-Word-Sluzben-del-3_2025.pdf
- Закон за младинско учество и младински политики (Службен весник бр. 10/2020).
<https://www.pravo.org.mk/documentDetail.php?id=14267>
- Закон за средно стручно образование. <https://mon.gov.mk/category/?id=5>
- Закон за занаетчиство (Службен весник бр. 62/2004 со измени до 2015).
https://www.znm.org.mk/wp-content/uploads/2019/03/zakon_za_zanaetcistvo.pdf
- Закон за работни односи.
<https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/Zakon%20za%20rabotni%20odnosi.pdf>
- Национална стратегија за вработување 2021–2027.
<https://mtsp.gov.mk/content/pdf/strategiji/Nacionalna%20strategija%20za%20vrobotuvanje%202021-2027.pdf>
- Оперативен план за активни програми и мерки за вработување 2024.
<https://av.gov.mk/Operativen%20plan.nspх>



Финансирано
од Европската Унија



Асоцијација на мали и средни
претпријатија на Македонија



ЗАЈАКНУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ ГРАДЕЊЕ ВЕШТИНИ, КРЕИРАЊЕ ИДНИНА

- Национална стратегија за образование 2018–2025.
<https://mon.gov.mk/content/pdf/strategii/StrategijaObrazovanieENG.pdf>
- СЕФОП (Cedefop). 2020. *Поглед на СОО во Северна Македонија 2020*. Луксембург: Служба за публикации на ЕУ. https://www.cedefop.europa.eu/files/3084_en.pdf.
- ЕТФ (Европска фондација за обука). 2020. *Лист со факти за учење преку работа: Северна Македонија*. Торино: ЕТФ. https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-09/wbl_factsheet_north_macedonia_2020.pdf.
- ЕТФ. 2023. *Мониторинг на образованието и обуката: Северна Македонија 2023*. Торино: ЕТФ. https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2023-06/North%20Macedonia%202023_0.pdf.
- Европска Комисија. 2024. *YouthWiki: Република Северна Македонија*. <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/republic-of-north-macedonia>.
- Влада на Северна Македонија. 2021. *Стратегија за вработување 2021–2027*. Скопје: Министерство за економија и труд. https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/2021/trud/strategija_vrabetuvanje_2021_eng.pdf.
- Влада на Северна Македонија. 2025. *Службен весник број 3/2025*. https://cov.gov.mk/wp-content/uploads/2025/01/Microsoft-Word-Sluzben-del-3_2025.pdf#.
- МОТ. 2020. *Коментар на реформите во трудовото законодавство: Северна Македонија*. NORMLEX. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:13101:0::NO:13101:P13101_COMMENT_ID:4357567.
- Национален младински совет на Македонија. 2024. *Почетна страница*. <https://www.nms.org.mk>.
- Ogletree Deakins. 2020. “Нови закони за практиканство, минимална плата и даночни измени во Северна Македонија.” *Меѓународен преглед на вработување*, јули 2020. <https://ogletree.com/international-employment-update/articles/july-2020/north-macedonia/2020-06-08/north-macedonias-new-laws-on-internships-the-minimum-wage-and-changes-to-taxation-and-social-security-subsidization-laws>.
- ОЕЦД. 2024. *Преглед на конкурентноста на Западен Балкан 2024: Северна Македонија*. Париз: Издавачка служба на ОЕЦД. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/06/western-balkans-competitiveness-outlook-2024-north-macedonia_4dc5c34c/8207326d-en.pdf.
- Канцеларија на ОН во Северна Македонија. 2022. *Анализа на млади кои не се во образование, вработување или обука (NEET) и предлози за политики*. Скопје: ОН. https://northmacedonia.un.org/sites/default/files/2022-09/MKD_NEET%20Mapping%20and%20Policy%20Proposals_EN.pdf.
- Регистар на стандард на квалификации. 2024. *Национална рамка на квалификации*. <https://registar.mrk.mk/>.
- Светска банка. 2020. *Акциски план за обнова на растот и вработувањето: Северна Македонија*. Вашингтон: Светска банка.



Финансирано
од Европската Унија



Асоцијација на мали и средни
претпријатија на Македонија



ЗАЈАКНУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ ГРАДЕЊЕ ВЕШТИНИ, КРЕИРАЊЕ ИДНИНА

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/809991603810854005/pdf/Republic-of-North-Macedonia-Action-Plan-for-Recovery-of-Growth-and-Jobs.pdf>.

- Министерство за труд и социјална политика. 2020. *Прирачник за локални младински совети*. Скопје.
https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/mladi/priracnik_lokalni_mladinski_soveti.pdf.
- GlobalNaps. 2018. *Водич за бизнис и човекови права: Македонија*.
<https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/04/business-and-human-rights-guide-to-macedonia-english.pdf>.

Проектот е имплементиран од страна на: Занаетчиска комора Скопје, АМПЕРСАНД и АСМЕ

Проектна канцеларија: Битпазарска 12, 1000 Скопје

☎ +389 (0)2 32 37 850 ✉ info@zkomora.com.mk © www.zkomora.com.mk