Финансирано од Европската Унија

ЗАЈАКНУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ ГРАДЕЊЕ ВЕШТИНИ, КРЕИРАЊЕ ИДНИНА

Стратешки предлог за вклучување на младите во јавниот и приватниот сектор

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

IPA 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.

Содржина

Вовед и цел 3

1. Дијагноза на состојбата: проблеми и потенцијал 3

1.1. Недостаток на модерни практични лаборатории и работилници. 3

1.2. Несоодветна координација помеѓу ЦСОО, МОН и компаниите. 4

1.3. Недоволна регулаторна и финансиска поддршка за занаетчиски работилници и мали и средни претпријатија (МСП) кои се вклучуваат во обука. 4

2. Клучни институции и нивни одговорности 5

3. Предложени мерки и активности 7

3.1. Усогласување на образовните програми со потребите на пазарот на труд .. 7

3.2. Развој на сеопфатни програми за професионален развој и ангажирање 10

3.3. Поттикнување на претприемништвото како пат за вработливост 13

3.3.1. Развој на инкубаторски и акцелераторски програми со фокус на млади 13

3.4. Промовирање на инклузивност и таргетиран пристап 16

4. Механизми за имплементација и следење 19

Вовед и цел

Република Северна Македонија се соочува со значителен предизвик: стапката на невработеност на младите (возраст 15–24 години) во 2023 изнесуваше околу 28,6 %, значајно повисока од светскиот просек од 16 % . Дополнително, стапката на невработеност за младите од 15–29 години достигна 25,4 % . Ова значи дека приближно еден од четворица млади лица не е вклучен во образованието, вработувањето или обуката – и двојно повеќе од општата невработеност од 12,9 %

Во развојот и реализацијата на овој стратешки предлог, клучна улога имаат повеќе јавни и приватни институции, чие дејствување е од суштинско значење за унапредување на вклученоста на младите во занаетчиските професии и стручното образование. Консултациите со нив укажаа на сериозни структурни неусогласености – учениците стекнуваат академски теоретски вештини, но немаат доволно практично учење. Комбинацијата меѓу застарен наставен кадар и недостиг на современи практични работилници ја намалува филијалната вредност на СОО.

Целта на овој предлог е да создаде функционална рамка за вовед и институционална поддршка на практично учење преку дуални и менторски програми, со фокус на занаетчиството. Во тој контекст, се потенцирани економски сектори каде постои јасна побарувачка за стручен кадар: **металопреработка, дрвна индустрија, електроиндустрија, автомеханика, фризерство, угостителство и градежништво**, ноќно резонираат и бројни МСП и големи компании (Kemet Electronics, Kostal, Johnson Matthey, Ading, Brako...), кои се подготвени да вработат млади од СОО.

1. Дијагноза на состојбата: проблеми и потенцијал

Во Македонија, младите со стручно образование често ја напуштаат државата или остануваат неактивни, бидејќи не успеваат да најдат соодветна позиција. Деловните консултации потврдија дека синџирот „училиште–практична обука–работодател“ е испукан поради:

1.1. Недостаток на модерни практични лаборатории и работилници.

Еден од најзначајните системски предизвици во стручното образование и обука (СОО) во Северна Македонија е отсуството на современи, технички опремени и функционални практични лаборатории и работилници во рамките на стручните средни училишта. Оваа состојба директно влијае врз квалитетот на практичната настава, која е суштински елемент во занаетчиските и техничките професии.

Голем дел од училиштата располагаат со застарена опрема, нефункционални работни простори или целосно отсуство на алати и машини кои се во согласност со актуелните стандарди во индустријата. Како последица на тоа, учениците не можат да стекнат практични вештини на опрема што реално се користи во компаниите и работилниците, што создава сериозен јаз меѓу образовниот процес и реалните барања на пазарот на труд.

Овој недостаток ја намалува атрактивноста на стручното образование кај младите и родителите, а истовремено ги обесхрабрува и работодавците да ги вработат учениците, бидејќи мораат дополнително да ги обучуваат од почеток. Без сериозни инвестиции во модернизација на лабораториите – преку јавни фондови, јавно-приватни партнерства или ЕУ-проекти – стручното образование нема да може да ја исполни својата суштинска функција: да создаде подготвени, компетентни и веднаш вработливи млади луѓе.

1.2. Несоодветна координација помеѓу ЦСОО, МОН и компаниите.

Иако постојат механизми за формална соработка помеѓу образовните институции и бизнис заедницата, на терен се забележува сериозен недостиг на структурирана, долгорочна и ефективна координација. ЦСОО како стручно тело за креирање наставни планови, МОН како носител на образовната политика, и компаниите како крајни корисници на кадарот, не се поврзани преку заеднички платформи за редовна размена на информации, потреби и иновативни практики.

Во пракса, се случува наставните програми да бидат ревидирани без доволно вклученост на претставници од стопанството, што води до несоодветно усогласени вештини. Истовремено, компаниите често изразуваат неподготвеност да се вклучат во практичната настава поради административни бариери, недоверба во процесот или недоволна поддршка од државата.

Оваа фрагментираност резултира со неповрзани напори, дуплирање на активности и ограничен ефект врз вработливоста на младите. Потребно е воспоставување на институционализиран механизам за постојана координација – како што се заеднички комисии, советодавни тела или дигитални платформи – каде сите засегнати страни ќе имаат улога во планирање, мониторинг и подобрување на СОО.

1.3. Недоволна регулаторна и финансиска поддршка за занаетчиски работилници и мали и средни претпријатија (МСП) кои се вклучуваат во обука.

Занаетчиските работилници и малите и средни претпријатија (МСП) претставуваат значајна алка во синџирот на стручното образование, особено кога станува збор за обезбедување на реални услови за практична настава и учење преку работа. Сепак, овие правни субјекти во пракса се соочуваат со сериозни ограничувања во обидите да станат активен дел од образовниот процес.

Од една страна, постојат ограничени економски поттикнувања кои би можеле да ги охрабрат работодавачите да вклучат ученици од стручното образование во својот производен или услужен процес. Во моментов, фискалните олеснувања, субвенциите или компензациите за материјални трошоци и работно време се или недостапни, или недоволно познати и користени. Дополнително, регулативата што го уредува ангажманот на ученици во работна средина често е нецелосна, нефлексибилна или административно оптоварувачка, што создава пречки наместо поддршка.

Практично, многу занаетчии кои би имале капацитет и волја да пренесат знаење и вештини на младите генерации, се откажуваат поради недостиг на институционална

поддршка – како што се стандардизирана обука за ментори, правна сигурност при работата со малолетни практиканти, и финансиска поддршка за трошоци поврзани со материјали, безбедност и логистика.

Дополнително, МСП ретко се препознаваат како активни чинители во образовниот систем. Тие често се исклучени од повици за поддршка на обука и развој, особено кога тие програми се фокусираат на големи системи или институционализирани обуки. Иако имаат потенцијал да понудат квалитетна, персонализирана практична обука, нивното учество најчесто се сведува на индивидуални иницијативи, а не на системска вклученост.

Овој недостаток на доследна, предвидлива и функционална поддршка води до ограничен капацитет младите да добијат практично искуство уште за време на своето образование. Без формализирана и поттикната соработка со овие претпријатија, имплементацијата на дуалното образование останува ограничена, а ефектите врз младинската вработливост – минимални. Потребна е системска интервенција преку регулаторни измени, финансиски механизми и структури за континуирана поддршка на МСП и занаетчиите во нивната улога како партнери во образованието.

2. Клучни институции и нивни одговорности

Спроведувањето на ефективни политики за вклучување на младите во стручното образование и занаетчиството, како и нивно активирање на пазарот на труд, зависи од координирано делување на неколку клучни институции. Секоја од нив има јасно дефинирана надлежност и улога, но и одговорност да делува синхронизирано со останатите чинители во процесот.

2.1. Министерство за образование и наука (МОН)

Министерството за образование и наука (МОН) е главниот носител на образовните политики во Република Северна Македонија и има централна улога во стратешко планирање, нормирање и спроведување на реформите во стручното образование и обука (СОО). Со оглед на значајната трансформација на пазарот на труд и растечката побарувачка за технички и занаетчиски вештини, МОН е надлежно да спроведе систематска ревизија на постојните наставни програми и да иницира нивно усогласување со реалните потреби на стопанството.

Дополнително, Министерството треба да подготви и овозможи нормативна рамка за целосна имплементација на дуалното образование, вклучително и утврдување на стандардизирани обврски за училиштата и компаниите, механизми за евалуација и правна заштита на учениците кои учествуваат во практична обука. Една од клучните обврски на МОН е да планира буџетски средства или да обезбеди пристап до донаторски фондови за опремување на практични лаборатории, работилници и техничка инфраструктура во училиштата кои нудат стручно образование.

2.2. Центар за стручно образование и обука (ЦСОО)

Центарот за стручно образование и обука (ЦСОО), како стручна установа под надлежност на МОН, има оперативна функција во развојот и имплементацијата на програмите за СОО. ЦСОО е задолжен за дизајнирање наставни модули кои вклучуваат

практична компонента, и за обезбедување квалитет на стручната настава преку јасни стандарди, критериуми и механизми за контрола на квалитет.

Воедно, Центарот има мандат да воспостави и одржува функционални врски помеѓу стручните училишта и претпријатијата – пред сè преку договарање и надгледување на практичната настава кај работодавачите. ЦСОО треба да развие и администрира систем за лиценцирање на ментори, односно мајстори кои ќе работат со ученици во компании, со цел да се обезбеди квалитетна, структурирана и безбедна средина за учење преку работа.

2.3. Агенција за вработување на РСМ

Агенцијата за вработување има клучна улога во реализацијата на активните мерки за вработување, вклучувајќи програми наменети за младите, како што се субвенционирани стажирања, финансиска поддршка за прво вработување и обуки кај работодавачи. Преку своите регионални канцеларии, Агенцијата треба да ги идентификува младите кои се активни баратели на работа и да ги поврзе со компании подготвени да понудат практична обука или вработување.

Дополнително, Агенцијата може да биде канал за информирање и промоција на можностите за дуално образование кај млади од ранливи групи, но и механизам за проценка на влијанието на спроведените програми преку следење на вработувањето по завршена обука.

2.4. Министерство за економија и труд

Министерството за економија и труд има клучна улога во развојот на политики за вработување, економски развој и поврзување на образованието со потребите на пазарот на труд. Во контекст на вклучување на младите од стручното образование и занаетчиството, Министерството треба да обезбеди мерки кои ќе го олеснат преминот од училиште кон работно место, преку стимулирање на вработувањето кај компании што примаат млади практиканти или ги вработуваат по завршување на образованието.

Дополнително, Министерството има обврска да иницира и поддржи економски мерки кои ја охрабруваат деловната заедница – особено малите и средни претпријатија – да соработуваат со стручните училишта. Тоа може да вклучува фискални олеснувања, јавни повици за грантови, како и координација со агенции и стопански комори во насока на креирање структуриран систем на обука преку работа.

2.5. Министерство за социјална политика, демографија и млади

Министерството за социјална политика, демографија и млади е надлежно за интеграција на младинската перспектива во јавните политики и за креирање мерки насочени кон општествена вклученост и поддршка на младите – особено оние од ранливи категории, како NEET млади (лица кои не се во образование, обука или вработување). Во контекст на стручно образование и занаетчиство, Министерството

има обврска да осигури дека младите имаат пристап до социјални услуги, поддршка при транзиција кон работен статус, како и учество во креирање политики што ги засегаат.

Исто така, ова Министерство треба да игра координативна улога во развојот на програми за ментално здравје, мотивација, мобилност и активна младинска вклученост во заедницата, како фактори кои директно влијаат врз способноста на младите да се интегрираат на пазарот на труд. Со тоа, неговата улога се надополнува со економските мерки, создавајќи холистички пристап во поддршката на младите.

2.6. Локални самоуправи

Општините, како носители на дел од надлежностите во образованието, имаат обврска да ја поддржат интеграцијата на младите во локалната економија. Преку локалните економски совети, секторите за образование и вработување, како и преку Советите за развој на стручно образование, локалните самоуправи можат да играат улога на медијатори меѓу училиштата и локалните компании.

Тие треба да овозможат инфраструктурна поддршка (простори, технички ресурси), да иницираат и координираат меморандуми за соработка, како и да организираат јавни настани за промоција на занаетчиството и стручното образование кај младите и нивните родители. Воедно, локалните самоуправи можат да бидат двигатели на јавни-privatни партнерства за опремување на училишта или за основање на заеднички центри за вештини.

2.7. Приватен сектор

Претпријатијата – особено занаетчиските работилници, малите и средни претпријатија, но и поголемите индустриски капацитети – се клучниот партнер во процесот на обезбедување реална практична обука. Тие треба да понудат конкретни можности за учење преку работа, стажирања, менторство и понатамошно вработување. За да бидат мотивирани да учествуваат, потребно е да добијат соодветна институционална поддршка, вклучувајќи финансиски олеснувања, обуки за ментори, како и јавна промоција на нивната општествена улога.

Примерите од компании како Kemet Electronics, Johnson Matthey, Brako, но и од бројни локални занаетчиски субјекти, укажуваат дека деловниот сектор е подготвен да се вклучи под услови кои се јасно дефинирани, предвидливи и поддржани од институциите.

3. Предложени мерки и активности

3.1. Усогласување на Образовните Програми со Потребите на Пазарот на Трудот

Ефикасната интеграција на младите на пазарот на трудот започнува со едукативен систем кој е респонзивен на актуелните и идните потреби на индустријата. Потребно е системско воспоставување на механизми за континуирана ревизија и прилагодување на наставните планови.

3.1.1. Колаборативен развој и модификација на курикулуми:

Во насока на воспоставување на системска, структурална и долгорочна поврзаност помеѓу образовниот систем и реалните барања на пазарот на труд, ќе се иницира формирање на интерсекторски експертски работни тела, со мандат да спроведуваат континуирана анализа на економските трендови и да предлагаат адаптивни решенија за модернизација на наставните содржини и образовните стандарди.

Овие тела ќе бидат мултидисциплинарни по состав, со застапеност на:

- Министерството за образование и наука (МОН), како носител на системските образовни политики и регулативи;
- Министерството за економија и труд, со фокус на секторските развојни стратегии и пазарната регулација;
- Агенцијата за вработување на РСМ, како креатор и оператор на активните мерки за пазар на труд и собирач на релевантни податоци за вработеност и побарувачка на вештини;
- високообразовните институции и универзитети, како клучни актери во креирањето и испораката на високо-специјализирани образовни профили;
- средни стручни училишта, како директни носители на дуалните, техничките и занаетчиските образовни програми;
- претставници на приватниот сектор, организирани преку стопански и занаетчиски комори, како и здруженија на индустрии и кластерски структури.

Главна функција на овие тела ќе биде перманентно следење на трансформациите на пазарот на трудот, преку вклучување на емпириски податоци, извештаи за дефицитарни профили, и трендови во технолошката и индустриската трансформација. Преку идентификација на јазови во вештините (skills gaps), ќе се обезбеди основа за формулирање на конкретни препораки за репрограмирање на образовните содржини и за интегрирање на нови технички, дигитални и преносливи (soft) компетенции во наставните програми на сите нивоа на образование – основно, средно и високо.

Овие препораки ќе опфаќаат не само општа прилагодба на наставните планови туку и воведување на нови наставни предмети, модуларни содржини, специјализации и изборни програми коишто ќе одговорат на променливата динамика на економските сектори. Притоа, посебно внимание ќе се посвети на инкорпорирање на вештини за адаптивност, претприемништво, дигитална писменост, еколошка одржливост и интердисциплинарно размислување, како клучни компетенции за модерниот пазар на труд.

Дополнително, се предлага институционализирање на "Индустриски совети" на ниво на универзитети и средни стручни училишта, кои ќе функционираат како советодавни тела со постојан карактер, и ќе имаат задача да обезбедат директна врска меѓу наставно-образовниот процес и практичните барања на индустриските сектори. Овие совети ќе вклучуваат претставници од бизнис секторот, наставен кадар, алумни мрежи и локални заедници, и ќе дејствуваат како механизам за брза реакција и адаптација на образованието кон индустриските промени.

Институционализацијата на овие тела и совети ќе придонесе кон формирање на функционална и евиденциска основа за образовно планирање, што ќе ги замени ад-хок

пристапите и ќе го зајакне капацитетот на државата за прогресивно и инклузивно управување со човечкиот капитал.

3.1.2. Проширување и поддршка на системите на дуално образование и учење преку работа:

Во контекст на забрзаните промени на пазарот на труд и растечката потреба за млади лица со практични, примењливи вештини, се наметнува потребата за системско јакнење и проширување на моделите на дуално образование и учење преку работа. За таа цел, државата мора да воспостави јасно дефинирани регулаторни, оперативни и финансиски механизми кои ќе обезбедат долгорочна одржливост и доверба кај сите засегнати страни – образовни институции, ученици, и, пред сè, приватниот сектор.

Од нормативен аспект, потребно е унапредување на **законската рамка за дуално образование**, со што ќе се дефинираат правата, обврските и стандардите за компаниите кои примаат ученици на практична настава. Ова вклучува утврдување на минимални критериуми за квалитет на работната средина, безбедност и здравје при работа, етика на однесување кон малолетни практиканти, како и механизми за надзор и евалуација од страна на надлежните инспекциски и образовни органи.

На финансиски план, државата треба да развие **стимулативна поддршка за економските субјекти** кои се активно вклучени во процесот на практична обука. Ова може да се реализира преку:

- **даночни олеснувања** за компаниите кои ангажираат ученици од стручно образование;
- **субвенции за обука и инструкторски трошоци**, со цел да се покријат дел од трошоците за ментори, материјали и опрема;
- **надоместоци или ваучери** за учениците за покривање на трошоци за превоз, исхрана и заштитна опрема за време на практичната обука;
- **приоритетен пристап до јавни фондови или развојни програми** за компании кои воспоставиле формализирани партнерства со училишта.

Клучен елемент на овој модел е **активната улога на стопанските субјекти** – од мали занаетчиски работилници до поголеми индустриски капацитети – кои не само што треба да обезбедат простор за практична обука, туку и **да учествуваат во дефинирањето на содржината и очекуваните резултати на обуката**. За таа цел, потребно е воспоставување на рамки за **соработка меѓу стручните училишта и работодавачите**, базирани на трипартитни договори кои ќе бидат правно обврзувачки и административно поддржани.

Притоа, компаниите кои се вклучуваат во ваквиот модел ќе бидат обврзани да именуваат **квалификувани ментори или обучувачи**, кои ќе бидат сертифицирани согласно стандарди утврдени од страна на Центарот за стручно образование и обука (ЦСОО), а нивната улога ќе биде надгледувана од страна на образовните институции и инспекциските тела.

Целта на сите овие мерки е **зголемување на степенот на интеграција на теоретското знаење со практичната обука**, со што младите ќе се стекнат со комплетни,

конкурентни и преносливи вештини, и ќе бидат поподготвени за вклучување на пазарот на трудот веднаш по завршување на своето образование. Ваков пристап ќе овозможи и намалување на периодот на адаптација по вработување, подобрување на продуктивноста на младите и зголемување на нивната задржливост на работното место.

3.2. Развој на сеопфатни програми за професионален развој и ангажирање

Образованието претставува основа, но континуираниот професионален развој и стекнувањето практично искуство се есенцијални за вработливоста.

3.2.1. <u>Воспоставување на национални програми за менторство и професионално насочување</u>

Во насока на унапредување на личниот и професионалниот развој на младите, особено оние кои доаѓаат од стручното образование и обука, потребно е да се воспостави **структурирана и национално координирана програма за менторство и кариерно насочување**. Оваа програма ќе треба системски да ги поврзе младите со искусни професионалци од различни економски сектори, при што фокусот ќе биде ставен на стекнување реални сознанија за работната средина, развој на кариерна ориентација и зајакнување на самодовербата и вештините за управување со сопствениот професионален пат.

Менторството треба да се дефинира не како еднократна обука или советување, туку како **континуиран и структуриран процес на поддршка, насочување и професионално моделирање**, кој се реализира во рамки на една академска или календарска година. Младите (менторираните) ќе добиваат поддршка во препознавање на своите силни страни, поставување на реални цели, проширување на професионалната мрежа и справување со предизвиците при транзицијата од образование кон вработување.

Програмата треба да се координира на национално ниво, под водство на Министерството за социјална политика, демографија и млади, во соработка со Министерството за образование и наука, Центарот за стручно образование и обука (ЦСОО), агенциите за млади и вработување, како и со поддршка на стопанските и занаетчиските комори.

Приватниот сектор, особено претпријатијата со докажана практика во вклучување на млади, треба да има **клучна улога во ангажирање на ментори**. Менторите ќе бидат професионалци со релевантно работно искуство и признати компетенции, кои доброволно или со институционална поддршка ќе придонесуваат кон развој на новата работна сила. Тие ќе треба да поминат кратка обука или сертификација за менторирање, со цел да се осигура квалитетот на процесот и заштитата на менторираните.

Во рамките на оваа програма, се предлага развој и имплементација на **специфични компоненти за ранливи категории млади лица**, вклучително и NEET млади, млади од рурални средини, девојки во технички професии, и млади со попреченост. За оваа

цел, менторите ќе треба да бидат обучени за пристап кој е чувствителен на различностите и ориентиран кон инклузија.

Како дел од современите решенија, добра практика која се препорачува креирање на **национална дигитална платформа за менторство**, која ќе функционира како онлајн систем за поврзување на ментори и менторирани. Платформата ќе содржи:

- Профили на ментори (по сектор, искуство, локација и јазик),
- Механизам за поврзување врз основа на интереси и цели,
- Алатки за креирање индивидуален план за развој,
- Систем за следење на напредокот и структуриран фидбек (од двете страни),
- Интегрирана комуникациска алатка за едукативни сесии, совети и споделување на ресурси.

Платформата ќе придонесе за зголемување на достапноста на менторството за млади од сите делови на државата, особено оние во рурални или помалку развиени средини. Исто така, ќе обезбеди транспарентност, квалитет и следливост на процесот, што е од суштинско значење за јавната доверба и долгорочната одржливост на програмата.

3.2.2. Засилени програми за стажирање и платена практикантска работа

Со цел да се подобри преминот на младите од образовниот систем кон пазарот на труд и да се намали јазот помеѓу теоретското знаење и практичното искуство, потребно е системско зајакнување на **програмите за платено стажирање и практикантска работа**. Овие програми треба да бидат структуирани, со јасно дефинирани цели, временска рамка, содржина на учењето и критериуми за оценување на стекнатите вештини.

Државата, преку Министерството за економија и труд и Агенцијата за вработување, во координација со Министерството за образование и наука и Центарот за стручно образование и обука (ЦСОО), треба да воспостави **национална програма за поддршка на стажирање и практикантска работа**, насочена кон ученици и млади до 29 години. Основни компоненти на оваа поддршка ќе бидат:

- **Финансиски стимулации за компании** кои нудат платени практикантски позиции, преку субвенционирање на дел од трошоците за плата/надомест на практикантот, особено кај микро, мали и средни претпријатија;
- **Поедноставени административни процедури** за вклучување на практиканти, вклучително и готови шаблони за договори, насоки за обука, водичи за компаниите и онлајн регистри;
- **Поттик за трансформација на стажирањето во вработување**, преку дополнителни олеснувања за компании кои задржуваат практиканти како редовно вработени по завршување на програмата.

Клучен елемент за квалитетот на овие програми е **дефинирањето на образовна компонента во стажирањето**, преку која практикантот не само што ќе извршува

работни задачи, туку ќе има јасна програма за учење, развој на вештини, и менторска поддршка. Секоја програма за стажирање треба да вклучува:

- Опис на очекуваните исходи од учењето;
- Активности поврзани со развој на технички, дигитални и преносливи (soft) вештини;
- Периодични средби со менторот;
- Механизам за следење на напредокот и финална евалуација.

Дополнително, потребно е да се овозможи институционално признавање на стекнатото искуство за време на стажирањето како дел од образовниот или професионалниот профил на младиот човек. За таа цел, се препорачува развој на формализирани механизми за евиденција, препознавање и верификација на вештините стекнати преку стажирање.

Како значаен инструмент за зголемување на вредноста на стажирањето и јакнење на довербата помеѓу младите и работодавачите, се препорачува **воспоставување на „Сертификат за стажирање“**, кој формално ќе ги документира стекнатите вештини и работното искуство. Овој сертификат треба да биде издаван **заеднички од страна на работодавачот и релевантна институција** – како што е ЦСОО, Агенцијата за вработување или надлежна стопанска/занаетчиска комора.

Сертификатот ќе содржи информации за:

- периодот и должината на стажирањето;
- опис на работните задачи и алатките користени;
- стекнати технички и преносливи вештини;
- проценка на квалитетот на извршените активности;
- препорака од менторот или супервизорот.

На тој начин, младиот човек ќе добие официјален документ што може да се приложи при аплицирање за работа, образование или практикантски позиции, а работодавачите ќе имаат стандардизирана рамка за потврда на успешната соработка.

3.2.3. Целни иницијативи за развој на дигитални и трансферзални вештини

Согласно брзите технолошки промени и зголемената автоматизација во повеќето индустрии, стекнувањето на дигитални и трансферзални (преносливи) вештини станува неопходен предуслов за активна и продуктивна вклученост на младите на пазарот на труд. За таа цел, се предлага развој на **национално координирани иницијативи за обука**, насочени кон млади лица – особено ученици и дипломирани од стручно образование и обука (СОО) – кои ќе ги надополнат техничките квалификации со клучни вештини за 21-от век.

Овие обуки треба да бидат **ко-дизајнирани и ко-спроведувани во партнерство помеѓу јавниот сектор и претставници од индустријата**, вклучувајќи ИТ-компании, консултантски организации, стартап заедницата и дигитални хабови. Програмите ќе опфаќаат интензивна настава и практична работа во следните области:

- **основна и напредна дигитална писменост** (употреба на софтвер, онлајн безбедност, основи на кодирање);
- **анализа на податоци и визуелизација** (Excel, Power BI, Tableau);
- **решавање комплексни проблеми** и иновативно размислување;
- **комуникациски и тимски вештини**, со акцент на интердисциплинарна соработка;
- **критичко размислување**, прилагодливост и емоционална интелигенција.

Програмите треба да бидат **структурирани како краткорочни, флексибилни и резултатски ориентирани**, со вклучени реални сценарија и учење базирано на задачи, како и со директно менторство од практичари. Овие обуки можат да бидат организирани како самостојни интензивни курсеви (bootcamps), вклучени како дел од наставата во училиштата, или интегрирани во рамки на центри за кариера и хабови за вештини.

За да се обезбеди **долгорочна одржливост и репликативност**, се предлага воспоставување на **систем за ко-финансирање** – каде државата и приватниот сектор ќе го делат товарот на трошоците. На пример, Министерството за образование и наука и Министерството за социјална политика, демографија и млади можат да обезбедат средства преку национални и ЕУ фондови, додека индустриските партнери ќе учествуваат со директни обуки, платформи, ментори и сертификација.

Во насока на проширување на пристапот и поттикнување на активна вклученост на младите, се препорачува **воведување на механизам за „ваучери за вештини“**. Станува збор за персонализиран инструмент – финансиска поддршка од државата – со кој младите ќе можат **индивидуално да изберат и посетат специјализирана обука кај акредитиран провајдер**, според нивните интереси, професионални цели и пазарни побарувања.

Овие ваучери ќе бидат доделувани врз основа на приоритетни критериуми (возраст, ниво на образование, невработеност, NEET статус), а листата на провајдери ќе биде регулирана од страна на државен орган (на пример, ЦСОО или Агенцијата за вработување) врз основа на квалитет и резултати. По завршувањето на обуката, младиот човек ќе добие **вредносен сертификат**, признаен од работодавачите, кој ќе ја потврди неговата стручна надградба.

Овој модел не само што го зголемува пристапот до обуки и го поттикнува личното професионално управување, туку и ја намалува институционалната инерција и овозможува поголема динамичност во одговорот на системот на реалните потреби од вештини во економијата.

3.3. Поттикнување на претприемништвото како пат за вработливост

Претприемништвото е клучен двигател на економскиот раст и иновациите, создавајќи нови работни места и можности за младите.

3.3.1. Развој на инкубаторски и акцелераторски програми со фокус на млади

Младите луѓе, особено оние кои доаѓаат од стручно образование и технички профили, често покажуваат иновативност, креативност и подготвеност за самовработување, но истовремено се соочуваат со ограничен пристап до основни ресурси за отпочнување сопствен бизнис. Во таа насока, потребно е воспоставување и јакнење на

структурирани инкубаторски и акцелераторски програми, кои ќе бидат специјално дизајнирани да одговорат на потребите на младите претприемачи.

Овие програми треба да понудат **интегрирана поддршка во три главни области**:

1. **Финансиска поддршка** – во форма на почетни грантови, ко-финансирање, ваучери за услуги или пристап до инструментите на Фондот за иновации и технолошки развој (ФИТР), како и поддршка преку јавни повици од локалните самоуправи;
2. **Инфраструктурна поддршка** – достап до работни простори, опрема, дигитална инфраструктура и технолошки ресурси во рамките на локални иновациски центри, бизнис-зони или јавни простори адаптирани во соработка со општините;
3. **Експертска и менторска поддршка** – насочена кон развој на бизнис планови, финансиско моделирање, правна рамка за регистрирање на компании, маркетинг стратегии, брендирање и меѓународно позиционирање.

Фондот за иновации и технолошки развој (ФИТР), како национален инструмент за поддршка на иновациите и старт-ап екосистемот, треба да игра водечка улога во дизајнирање на програми наменети за млади, преку посебни буџетски линии и тематски фокус (на пр. млади од рурални средини, млади жени, млади со вештини од СОО).

Локалните самоуправи треба да бидат активно вклучени преку обезбедување на просторни капацитети, логистичка поддршка и вмрежување со локални стопански субјекти и комори. Тие исто така може да иницираат локални јавни повици за млади иноватори, да обезбедат симболични награди, и да овозможат медиумска промоција на успешни приказни.

Приватниот сектор, вклучително и големи компании, корпоративни фондови, банкарски институции и бизнис-ангели, може да обезбеди дополнителна поддршка преку:

- директни инвестиции во млади компании;
- пристап до пазари и добавувачи;
- учество во менторски програми;
- обезбедување на реални деловни предизвици за решавање од страна на стартапи.

Акцелераторските програми, како напредна фаза по инкубација, ќе бидат насочени кон млади кои веќе имаат развиен производ или услуга и имаат потреба од скалирање, професионализација и подготвеност за излез на пазар. Тие програми ќе вклучуваат интензивна работа со ментори, подготовка за инвестициски питчинг, правна поддршка за заштита на интелектуална сопственост и воспоставување на бизнис модели со потенцијал за раст.

Како иновативен и мотивирачки инструмент, се препорачува **воспоставување на „Национален предизвик за младински старт-ап“**, кој би се реализирал еднаш годишно под покровителство на ФИТР, Министерството за економија и труд, и во партнерство со приватниот сектор.

Овој натпревар ќе има за цел да ги идентификува и поддржи **најиновативните и најодржливите младински бизнис-решенија**, со фокус на дигитална економија,

зелени технологии, социјално претприемништво, занаетчиство и услужни дејности. Финалистите ќе добијат:

- грантови за почеток на деловна активност;
- промоција и медиумска видливост;
- учество во акцелераторска програма;
- менторска и правна поддршка за развој на компанијата;
- пристап до инвеститори и мрежи на потенцијални партнери.

На тој начин, ќе се воспостави **култура на младинско претприемништво**, ќе се поттикне активна улога на младите во локалниот и националниот економски развој, и ќе се зајакне врската меѓу образовниот систем, приватниот сектор и иновацискиот екосистем.

3.3.2. Олеснување на пристапот до финансиски средства и стимулации за млади претприемачи

Еден од клучните структурни предизвици со кои се соочуваат младите претприемачи е ограничениот пристап до почетен капитал и соодветни финансиски инструменти. Лицата под 30 години, особено оние кои доаѓаат од стручно образование, често немаат кредитна историја, имот за обезбедување или формализирана деловна мрежа, што ги става во неповолна позиција при аплицирање за традиционални финансиски производи. За надминување на овие бариери, неопходно е воспоставување на **специфично дизајнирани финансиски механизми и стимулации** насочени исклучиво кон млади претприемачи.

Во таа насока, државата, преку соработка помеѓу Министерството за економија и труд, Министерството за социјална политика, демографија и млади, Фондот за иновации и технолошки развој (ФИТР), како и Агенцијата за вработување, треба да развие **диверзифициран пакет на финансиска поддршка** кој ги вклучува следните инструменти:

- **Субвенционирани кредитни линии** за млади лица до 29 години, со ниски или нулти каматни стапки, грејс период и минимални услови за обезбедување. Овие кредити ќе бидат насочени кон старт-ап активности, инвестиции во опрема, дигитализација и воведување иновативни деловни модели;
- **Грантови за основање на сопствен бизнис**, наменети за млади со претприемачка идеја, при што финансирањето ќе биде поврзано со реализација на јасен деловен план и периодично следење на постигнатите резултати;
- **Даночни олеснувања за новоосновани компании предводени од млади**, кои ќе вклучуваат делумно или целосно ослободување од данок на добивка, персонален данок и социјални придонеси за првата година или првите две години од работењето, под услови дефинирани во јавен регистар;
- **Пристап до гарантен фонд**, кој ќе овозможи младите претприемачи да добијат гаранција од државата при аплицирање за банкарски кредити, со цел да се намали перцепираниот ризик кај финансиските институции.

Во паралела, потребно е да се поттикне **активна вклученост на приватните финансиски институции** – комерцијални банки, микрофинансиски организации и инвестициски фондови – преку регулаторни и фискални стимулации за развој на **специјализирани финансиски производи за млади** (младински кредитни линии,

претприемачки стартап заеми, инвестиции со споделен ризик и слично). Ова ќе создаде здраво натпреварување на пазарот и ќе ги зголеми достапните опции за младите основачи на бизниси.

Една добра пракса е воспоставување на **„Фонд за младинско претприемништво“**, како структурирана алатка за финансирање на млади претприемачи, со **заедничко управување од страна на јавниот и приватниот сектор**. Овој фонд би имал јасно дефинирани критериуми за пристап (возраст, деловна идеја, локален или социјален импакт, технолошка компонента) и би вклучувал:

- буџетска компонента од јавни извори (државен буџет, ЕУ-фондови, ФИТР);
- инвестиции и донации од приватни компании, банки и бизнис ангели;
- нефинансиска поддршка како обуки, менторство и промоција.

Фондот може да работи со отворени јавни повици, годишни натпревари за стартапи, тематски сесии (на пример: зелени бизниси, социјални претпријатија, дигитална економија) и регионално насочени интервенции, со цел да обезбеди рамномерен пристап во целата територија на државата.

Со ова, ќе се создаде системска поддршка за млади со претприемачки потенцијал, која не само што ќе ја намали финансиската бариера за влез, туку и ќе испрати јасна порака дека иновативноста, самостојноста и претприемништвото се вреднувани и поддржани во националната економска стратегија.

3.4. Промовирање на инклузивност и таргетиран пристап

Успешните стратегии за вработливост на млади мора да бидат инклузивни, препознавајќи дека не сите млади луѓе имаат исти почетни позиции или можности. Потребен е насочен пристап кон ранливите групи.

3.4.1. Специјализирани програми за млади од ранливи категории

Младите од ранливи социјални категории – вклучително млади од рурални и недоволно развиени средини, млади со попреченост, припадници на етнички малцинства, млади кои живеат без родителска грижа или кои го напуштиле формалното образование – се соочуваат со **повеќеслојни и меѓусебно поврзани бариери** при пристапот до пазарот на труд. Овие бариери опфаќаат ограничен пристап до квалитетно образование, отсуство на професионални мрежи, социјална стигматизација, дискриминација, како и недостиг на поддржувачки услуги при вработување.

За да се обезбеди **правичност и функционална инклузивност во мерките за младинска вработливост**, потребно е дизајнирање и имплементирање на **специјализирани програми**, кои ќе бидат адаптирани според специфичните потреби и капацитети на овие целни групи. Овие програми треба да се реализираат во рамки на координација помеѓу:

- **Министерството за социјална политика, демографија и млади** – како носител на социјалната и младинската политика;
- **Агенцијата за вработување** – преку своите мобилни тимови и регионални канцеларии;

- **Центарите за социјална работа и локалните самоуправи** – преку индивидуализиран социјален пристап;
- **граѓанските организации и здруженија што работат со маргинализирани групи**;
- **стручните училишта и образовни институции**, кои ќе понудат адаптирани содржини.

Програмите ќе вклучуваат **четири интегрирани компоненти**:

1. **Индивидуално советување и поддршка** – вклучува проценка на личните и социјалните потреби, кариерно советување, ментално здравје и мобилност, при што секој млад учесник ќе има личен советник (координатор) кој ќе го следи процесот;
2. **Адаптирани обуки за вештини** – развиени во соработка со стручни институции и работодавачи, ќе ги опфаќаат:
    - основни и технички вештини (на пр. шиење, електро, фризерство, рачна изработка);
    - дигитални вештини за млади со попреченост (пр. основи на WordPress, онлајн поддршка, визуелен дизајн со адаптирани алатки);
    - обуки за меки вештини – самодоверба, деловна комуникација, работна етика.
3. **Поддржана практична работа** – млади од овие групи ќе бидат вклучени во контролирана работна средина кај подготвени компании и институции, со присуство на обучени ментори и јасни работни задачи. Во текот на практиката, тие ќе добиваат логистичка и социјална поддршка, со цел да се ублажат можни пречки (транспорт, адаптација, безбедност).
4. **Активно посредување при вработување и задржување на работа** – ангажирање на специјализирани советници за работа, кои ќе работат директно со компании за отстранување на стигма, креирање инклузивни работни места и обезбедување пост-вработувачка поддршка за младите (т.е. следење во првите 3–6 месеци).

Во рамки на дигиталната трансформација и намалување на територијалната нееднаквост, се предлага **развој на онлајн платформи за обука достапни во руралните подрачја**, со офлајн поддршка и туторска мрежа. Програмите ќе бидат достапни преку локалните училишта, општински мрежи и граѓански организации, и ќе опфаќаат основна компјутерска писменост, онлајн работа, и е-трговија.

Паралелно, за млади со попреченост може да се дизајнираат **специјализирани програми за дигитални вештини**, во соработка со здруженија кои работат на инклузија, и да се понуди **асистирана подготовка за вклучување во реален бизнис контекст**. Платформата може да биде поврзана со бази на податоци за работодавачи кои нудат инклузивни работни места, како и со локални центри за социјални услуги.

3.4.2. Флексибилни работни аранжмани и промоција на баланс помеѓу работа и живот

Во услови на сè поголема дигитализација, демографски промени и променлива динамика на глобалниот пазар на труд, **флексибилните работни аранжмани** прераснуваат од алтернатива во структурен елемент на современото работно место. Особено кај младите, кои истовремено се стремат кон професионално напредување, континуирано учење и квалитетен личен живот, потребата за флексибилност

претставува еден од клучните фактори при избор на работодавач или професионална патека.

Флексибилни форми на вработување, како што се скратено работно време, работа од далечина, проектна и хонорарна работа, хибридни модели или ротирачки распореди, претставуваат важни алатки за:

- зголемување на **вработливоста на млади лица**, особено оние кои паралелно учат, се грижат за членови на семејството, или имаат здравствени ограничувања;
- овозможување **прилагодлива транзиција од образование кон работа**;
- **намалување на миграцијата** преку задржување на млади таленти со конкурентни и современи работни услови;
- промовирање на **ментално здравје и општа благосостојба**, преку намалување на стресот, подобро управување со времето и поголема контрола врз животниот ритам.

За овие аранжмани да се интегрираат како **стандардни опции во економскиот систем**, потребна е синхронизирана акција на јавниот и приватниот сектор, која опфаќа следните елементи:

1. **Развој на правна рамка и регулатива** – Министерството за економија и труд, во координација со Министерството за социјална политика, демографија и млади и социјалните партнери, треба да развие и формално да усвои политики кои го признаваат и регулираат флексибилниот труд. Ова вклучува дефинирање на видови флексибилна работа, минимални стандарди, заштита на работничките права, како и поттикнување на доброволно прифаќање од страна на работодавачите.
2. **Промоција и поддршка кон работодавачите** – Стопанските и занаетчиските комори, во соработка со Агенцијата за вработување и граѓански организации, треба да промовираат добри практики и да ги охрабруваат компаниите да воведат флексибилни модели. Ова може да вклучи техничка помош за дизајн на внатрешни политики, обуки за менаџмент и споделување на успешни примери од домашната и европската пракса.
3. **Информирање и поддршка на младите работници** – потребно е да се воспостават комуникациски канали (портали, платформи, кампањи) преку кои младите ќе бидат информирани за своите права, можности и начини за барање флексибилни услови кај потенцијални работодавачи. Центрите за кариера во училиштата и на универзитетите, како и јавните служби за вработување, можат да имаат клучна улога во оваа насока.
4. **Мониторинг на влијанието и прилагодување на политиките** – воспоставување на индикатори и редовно следење на ефектите од примената на флексибилни аранжмани (на пр. стапка на задоволство, продуктивност, задржување на млади во работниот однос), со цел прилагодување на политиките според резултатите и потребите на пазарот.

Очекувано влијание:

- **Зголемена инклузивност на пазарот на трудот**, преку отворање на можности за различни групи на млади – вклучително и оние кои претходно биле маргинализирани или неактивни;
- **Подобрен баланс помеѓу работа и приватен живот**, што резултира со повисоко ниво на лична благосостојба, помал број на отпуштања поради прегорување (burnout) и поголема ментална стабилност;
- **Поголема продуктивност и креативност**, како резултат на повисока мотивација, автономија и чувство на доверба кај младите работници;
- **Задржување на младите во земјата**, преку создавање на современи и прилагодени работни услови според глобалните очекувања.

4. Механизми за имплементација и следење

За да се обезбеди ефективно спроведување на предложените мерки и модели за унапредување на младинската вработливост, потребно е воспоставување на **интегриран механизам за координација, имплементација, следење и евалуација**, кој ќе вклучува:

4.1. Национален координативен одбор за младинска вработливост

Се предлага воспоставување на **високо ниво тело со интерсекторски состав**, кое ќе има мандат за надзор и насочување на имплементацијата на сите препорачани активности. Одборот ќе биде составен од:

- претставници на Владата (Министерство за економија и труд, Министерство за образование и наука, Министерство за социјална политика, демографија и млади);
- директори на националните агенции (Агенција за вработување на РСМ, Центар за стручно образование и обука, Фонд за иновации и технолошки развој);
- претставници на социјалните партнери (Стопанска комора, Бизнис конфедерација на Македонија, Занаетчиска комора на Скопје, синдикати);
- претставници на високообразовни и стручни институции;
- делегати од младински организации и младински совети на општините.

Функции на Одборот:

- Стратешко планирање на младинските политики за вработливост;
- Алокација и мобилизација на национални и меѓународни ресурси;
- Мониторинг на спроведувањето на акциски планови;
- Донесување корективни мерки врз основа на евалуациски податоци;
- Координација со Европската Унија и меѓународни организации за усогласување со европските директиви и фондови.

4.2. Форум за меѓусекторски дијалог и координација

Во функција на транспарентност, инклузивност и соработка, се предлага воспоставување на **редовни меѓусекторски форуми** (еднаш до двапати годишно), со учество на сите засегнати страни:

- претставници од државната и локалната власт;
- претпријатија и индустриски здруженија;
- наставен кадар, директори на училишта, ментори од компаниите;
- млади и нивни организации/совети;
- донаторски институции и медиуми.

Овие форуми ќе служат како **платформа за консултации, ревизија на политики, споделување добри практики**, идентификување на нови предизвици, вмрежување и адаптација на стратегиите во согласност со економската и технолошката динамика.

Форумите ќе се одвиваат на **регионално и национално ниво**, а резултатите ќе се документираат во заеднички извештаи кои ќе бидат доставувани до координативниот одбор.

4.3. Национален систем за мерење на влијанието и извештаи за напредок

За да се обезбеди систематско следење на резултатите, се предлага воспоставување на **Национален систем за индикативно следење на младинската вработливост (Youth Employability Monitoring Framework – YEMF)** кој ќе ги следи следните клучни индикатори:

- Стапка на вработеност на младите (вкупно, по сектори, по региони);
- Број на млади вклучени во програми за дуално образование, практикантство, менторство и обука;
- Број на регистрирани млади претприемачи и стартапи;
- Стапка на NEET млади (лица кои не се вклучени во образование, вработување или обука);
- Број на млади вработени преку субвенционирани програми или флексибилни аранжмани;
- Резултати од анкети за задоволство, перцепција и кариерен развој кај младите.

Извештаите за напредок ќе се подготвуваат **на годишно ниво**, со обврска за објавување на интернет-страниците на релевантните институции. Ќе се користат за ревизија на јавните политики, буџетска алокација и аргументирање на нови проекти кон меѓународни донатори.

4.4. Технички и административен секретаријат

За да се обезбеди постојан капацитет за логистика, поддршка и консолидација на податоци, ќе се формира **Секретаријат за младинска вработливост**, како техничко тело кое ќе дејствува во рамките на една од постоечките институции (на пример, Министерството за економија и труд или ФИТР). Овој секретаријат ќе ги подготвува материјалите за состаноци на координативниот одбор, ќе управува со платформата за индикатори, и ќе врши административна поддршка на форумите и извештаите.