

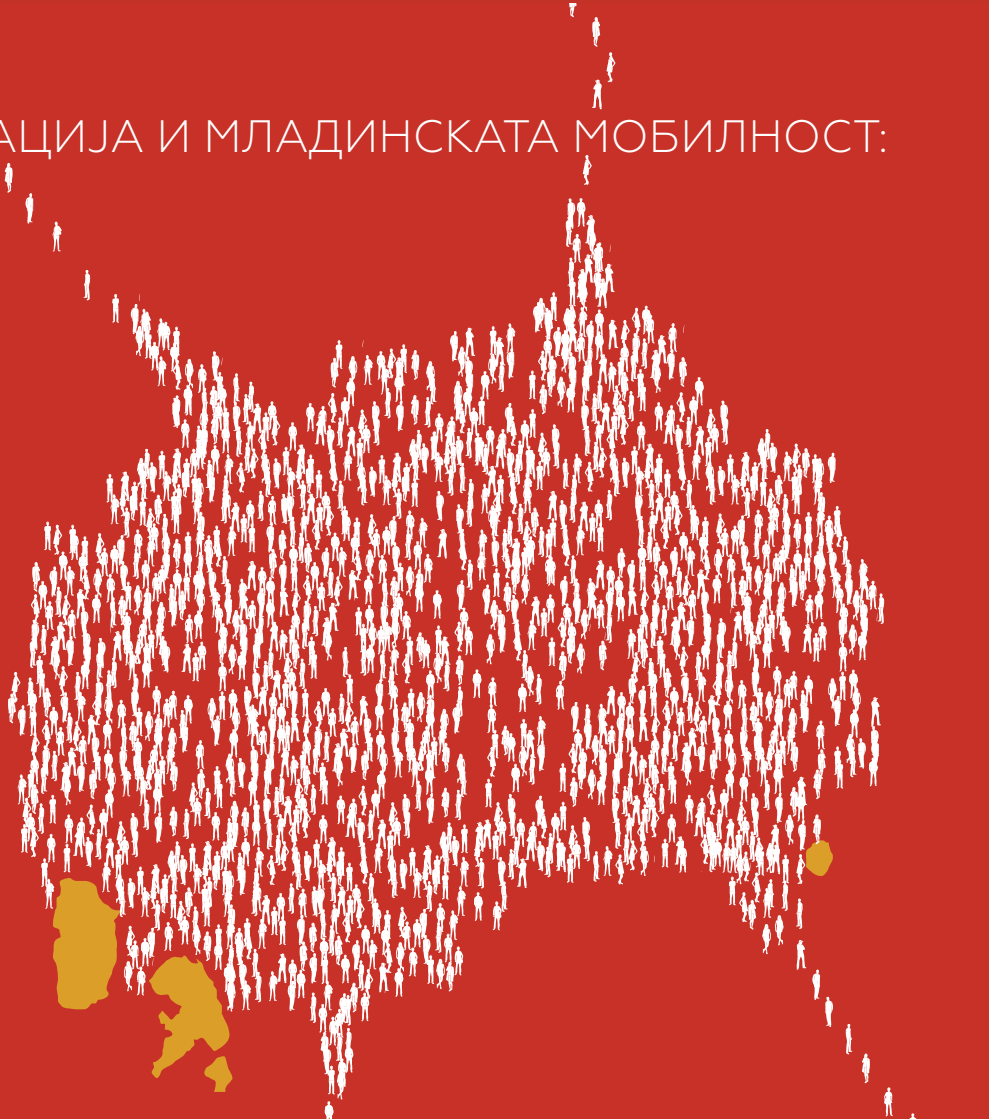
ЕВРОПСКАТА ИНТЕГРАЦИЈА И МЛАДИНСКАТА МОБИЛНОСТ:

**КАКО**

**ОД ОДЛИВ**

**ДО ПРИЛИВ**

**НА КАДАР?**







MINISTÈRE  
DE L'EUROPE ET DES  
AFFAIRES ÉTRANGÈRES



ЕВРОПСКАТА ИНТЕГРАЦИЈА  
И МЛАДИНСКАТА МОБИЛНОСТ:

**КАКО  
ОД ОДЛИВ  
ДО ПРИЛИВ  
НА КАДАР?**

*Скопје, 2018*

Публикација:

## **ЕВРОПСКАТА ИНТЕГРАЦИЈА И МЛАДИНСКАТА МОБИЛНОСТ: КАКО ОД ОДЛИВ ДО ПРИЛИВ НА КАДАР?**



Издава: **Центар за истражување и креирање политики (ЦИКП)**  
**crpm@crpm.org.mk, www.crpm.org.mk**

За издавачот:

**Марија Ристеска, извршна директорка**

Автор: **Ана Блажеска**

**Скопје, ноември 2018**

**Оваа независна студија е изработена во рамки на програмата за поддршка на граѓански организации на Службата за соработка и културна акција на Амбасадата на Франција во Скопје.**



# СОДРЖИНА

<b>Извршно резиме</b>	<b>5</b>
<b>Rezumeja ekzekutive</b>	<b>9</b>
<b>Вовед</b>	<b>13</b>
Контекст и цели на истражувањето	<b>13</b>
Концептуална рамка	<b>15</b>
Методолошки пристап	<b>19</b>
<b>Наоди од истражувањето</b>	<b>24</b>
Рамка на јавни политики	<b>24</b>
Причини кои водат кон иселување на младите	<b>28</b>
Процесот на европска интеграција и иселувањето	<b>32</b>
<b>Заклучоци</b>	<b>35</b>
<b>Препораки</b>	<b>37</b>
<b>Користена литература</b>	<b>39</b>



## ИЗВРШНО РЕЗИМЕ

Оваа студија ги анализира актуелните трендови во однос на иселувањето на младите од Република Македонија и поврзаноста со процесот на европска интеграција и младинска мобилност, со цел подобрување на постојната рамка на јавни политики кои ќе овозможат намалување на одливот и поттикнување на приливот на кадар. Истражувањето се заснова на анкета на млади лица на возраст од 15-29 години и интервјуа со претставници на институциите задолжени за креирање и спроведување на јавни политики, како и претставници на репрезентативни граѓански организации. Анализата на добиените податоци обезбедува релевантни наоди за: процентот на млади кои во моментот живеат во Република Македонија но размислуваат за напуштање на земјата; можните дестинации и причините кои ги

водат кон таква одлука; промените кои би ги поттикнале да останат или да се вратат да живеат во Република Македонија; перцепциите за јавните политики кои имаат за цел да ги задржат младите кадри во Република Македонија; постојните механизми за вклучување на младите во процесот на креирање политики кои ги засегаат.

Според наодите од истражувањето, во Република Македонија не постои стратешки документ кој управува со младинската мобилност, цели кон намалување на иселувањето на млади лица од земјата и кон привлекување на иселените млади назад во земјата. Постои Национална стратегија за млади која не го препознава проблемот како таков и дополнително се соочува со низа проблеми во спроведувањето на мерките поради отсуството на издвоен буџет и соод-

ветна хиерархиска структура за следење, евалуација и известување. Истражувањето на ЦИКП потврдува дека постојните политики за задржување на младите во државата се неефикасни (90% од испитаниците го делат ова мислење).

Младинската мобилност треба да биде сфатена сериозно особено затоа што, според наодите од истражувањето, 76.7% од младите кои живеат во Република Македонија размислуваат да се иселат, и тоа пред сè во земјите членки на ЕУ (58%). Клучната причина што ги поттикнува младите да размислуваат за иселување е лошиот квалитет на живот во Република Македонија. Иако во голема мера тоа се поврзува со материјалните услови (невработеноста помалку отколку несоодветната или недоволно платената работа и лошите работни услови), сепак општествената атмосфера на политичка и економска несигурност има значајна улога, исто како и перцепцијата за лош образовен систем и постоење на дискриминација. Подобрување на квалитетот на живот преку обезбедување можности за работни места кои ќе одговараат на способностите и ќе го вреднуваат трудот на младите е суштинско за да ги натера да останат или да се вратат во

државата. Како дел од општиот квалитет на живот, големо значење има создавањето на квалитетни и функционални системи за образование, здравство и правда.

Младите се чувствуваат исклучени. Истражувањето покажува дека дури 91.6% од младите сметаат дека нивниот глас не е доволно застапен во процесите на одлучување во државата. Дополнително, тие се чувствуваат непотребни или непродуктивни членови на општеството. 87.3% сметаат дека државата не го користи потенцијалот на младите, додека 84% дека државата не обезбедува можности за развој. Иако постојат формални механизми за вклучување на младите во одлучувачките процеси, како на пример локалните младински совети кои делуваат како постојан форум за младински дијалог на локално ниво, или ад-хок консултативни процеси при изработка на стратешки документи, како на пример Националната стратегија или Законот за млади, истражувањето покажува дека тие не допираат до најголем дел од младите лица.

Истражувањето покажува дека 43.6% од младите биле корисници на некоја од европските програми



за мобилност. Но, не може да се утврди корелација меѓу користењето на младинска мобилност и желбата на младите лица да се иселат од Република Македонија, односно програмите кои произлегуваат од европската интеграција не ја формираат желбата ниту се причина за иселување, иако го овозможуваат полесниот пат за заминување од земјата.

За објаснување и анализа на добиените податоци, истражувањето се заснова врз Теоријата на човечки капитал и го воведува циклусот на успешно управување со човечкиот капитал од страна на државата како предуслов за намалување на одливот на кадар. Врз таа основа, истражувањето обезбедува низа заклучоци и препораки за промена на одредени аспекти на јавните политики во областите образование, граѓанско учество, вработување и воопшто, институционалната и правната поставеност на младинските политики, меѓу кои:

- ★ обезбедување на релевантни статистички податоци за младото население кое живее во Република Македонија и младите лица кои привремено или постојано престојуваат во странство, по разни основи;

- ★ реосмислување на младинските политики со ставање на младите лица во улога на главни чинители при дефинирањето на мерките и инструментите што ќе се користат, како и обезбедување на нивно постојано учество во сите фази на циклусот на јавни политики;
- ★ отворање јавна дебата за Законот за млади која би го поставила одливот на млад кадар како суштински и структурен проблем;
- ★ зајакнување и унапредување на улогата на Агенцијата за млади и спорт како институција која има централна улога во младинските политики;
- ★ обезбедување соодветен буџет за спроведување на мерките планирани во Националната стратегија за млади 2016-2025, за функционирање на локалните младински совети и за реализирање на проекти насочени кон младите;
- ★ длабинска и суштинска реформа на сите нивоа во образовниот систем, врз основа на темелна анализа и консултација со сите засегнати страни, со цел развивање визија и способност за

прилагодување кон сегашните и идните потреби на пазарот на труд;

- ★ спроведување кампања за промена на стереотипите за различните професии кај децата и родителите со цел поголемо вреднување на стручното образование;
- ★ воведување на рано кариерно советување во основните училишта кое доследно и професионално ќе се спроведува од стручни лица;
- ★ промоција на мерките за вработување и поддршка при вработувањето преку успешни приказни со цел младите да ја повратат довербата

кон институциите кои обезбедуваат кариерни услуги, пред сè Агенцијата за вработување;

- ★ редовна анализа и ажурирање на понудените мерки и услуги за вработување со цел истите да водат до работни места кои ќе одговараат на потребите на пазарот на труд, но и на интересите, нивото на стекнати знаења и квалификации на младите луѓе;
- ★ воведувањето на Гаранцијата за млади на целата територија на државата да се заснова на темелно планирање и алоцирање на средства, воспоставен систем на следење и редовна евалуација.

## REZYMEJA EKZEKUTIVE

**K**y studim analizon trendët aktualë në aspektin e migrimit të të rinjve nga Republika e Maqedonisë si dhe lidhshmërinë me procesin e integritimit evropian dhe mobilitetin e të rinjve, me qëllim të përmirësimit të kornizës ekzistuese të politikave publike të cilat do të mundësojnë uljen e largimit dhe nxitjen e kthimit të kuadrove. Hulumtimi bazohet në anketën e personave të rinj të moshës 15-29 vjeçare dhe intervistat me përfaqësues të institucioneve përgjegjëse për krijimin dhe zbatimin e politikave publike, si dhe përfaqësues të organizatave reprezentative të shoqërisë civile. Analiza e të dhënave të marra siguron gjetjet për: përqindjen e të rinjve të cilët aktualisht jetojnë në Republikën e Maqedonisë, por mendojnë të lëshojnë vendin; destinacionet e mundshme dhe arsytet të cilat i nxisin të marrin një vendim të tillë; ndryshime

të cilat do t'i nxisnin ata që të mbeten ose të kthehen për të jetuar në Republikën e Maqedonisë; perceptimet për politikat publike të cilat kanë për qëllim t'i mbajnë kuadrot e reja në Republikën e Maqedonisë; mekanizmat ekzistues për përfshirjen e të rinjve në procesin e krijimit të politikave që i prekin ata.

Sipas gjetjeve të hulumtimit, në Republikën e Maqedonisë nuk ka asnjë dokument strategjik i cili drejton me mobilitetin e të rinjve, ka për qëllim reduktimin e migrimit të personave të rinj nga vendi dhe tërheqjen e të rinjve të emigruar që të kthehen përsëri në vend. Ekziston një Strategji Kombëtare për të Rinjtë, e cila nuk e njuh problemin si të tillë dhe përballet në mënyrë plotësuese me një sërë problemesh në zbatimin e masave për shkak të mungesës së buxhetit të ndarë

dhe strukturës përkatëse hierarkike për monitorim, vlerësim dhe raportim. Hulumtimi i QHKP-së (Qendra për Hulumtimin dhe Krijimin e Politikave) konfirmon se politikat ekzistuese për mbajtjen e të rinjve në vend janë joefikase (90% e të anketuarve ndajnë këtë mendim).

Mobiliteti i të rinjve duhet të kuptohet seriozisht veçanërisht për shkak se, sipas gjetjeve të hulumtimit, 76.7% e të rinjve që jetojnë në Republikën e Maqedonisë mendojnë të largohen nga vendi, dhe kryesisht në vendet anëtare të BE-së (58%). Arsyeja kryesore që nxit të rinjtë të mendojnë për të larguar nga vendi është cilësia e dobët e jetës në Republikën e Maqedonisë. Edhe pse kjo në masë të madhe lidhet me kushtet materiale (papunësia më pak sesa puna jo përkatëse ose puna pamjaftueshme e paguar dhe kushtet e këqija të punës), megjithatë ambienti social i pasigurisë politike dhe ekonomike ka një rol të rëndësishëm, njësoj sikurse perceptimi për një sistem të keq arsimor dhe diskriminim. Përmirësimi i cilësisë së jetës, përmes sigurimit të mundësive të vendeve të punës të cilat do të konvertojnë me aftësitë dhe do të vlerësojnë mundin e të rinjve është një gjë thelbësore që t'i nxisë ata të mbeten ose të kthehen në vend. Si pjesë e cilësisë së

përgjithshme të jetës, një rëndësi të madhe ka krijimi i sistemeve cilësore dhe funksionale për arsim, shëndetësi dhe drejtësi.

Të rinjtë ndihen të përjashtuar. Hulumtimi tregon se madje 91.6% e të rinjve mendojnë se zëri i tyre nuk është i përfaqësuar mjaftueshëm në proceset e vendimmarrjes në vend. Përveç kësaj, ata ndjehen si anëtarë të panevojshëm ose joproduktivë të shoqërisë. 87.3% prej tyre mendojnë se shteti nuk shfrytëzon potencialin e të rinjve, ndërsa 84% mendojnë se shteti nuk mundëson mundësi për zhvillim. Edhe pse ekzistojnë mekanizma formalë për përfshirjen e të rinjve në proceset e vendimmarrjes, siç janë për shembull këshillat lokale rinore që veprojnë si një forum i përhershëm për dialog të të rinjve në nivelin lokal, apo ad-hoc proceset konsultative gjatë përgatitjes së dokumenteve strategjike, si për shembull Strategjia ndërkombëtare apo Ligji për të rinjtë, hulumtimi tregon se ata nuk arrijnë deri te pjesa më e madhe e personave të rinj.

Hulumtimi tregon se 43.6% e të rinjve kanë qenë përdorues të ndonjë prej programeve evropiane të mobilitetit. Gjithashtu, nuk mund të përcaktohet një korrelacion ndërmjet përdorimit të mobilitetit të të rinjve

dhe dëshirës së personave të rinj për t'u larguar nga Republika e Maqedonisë, domethënë, programet që dalin nga integrimi evropian nuk formojnë dëshirën, por as nuk janë arsye për largimin e tyre nga vendi, edhe pse ato mundësojnë mënyrën më të lehtë për t'u larguar nga vendi.

Për shpjegimin dhe analizimin e të dhënave të marra, hulumtimi u bazua në Teorinë e kapitalit njerëzor dhe aplikon ciklin e menaxhimit të suksesshëm me kapitalin njerëzor nga ana e shtetit si një parakusht për reduktimin e largimit të kuadrove. Në bazë të kësaj, hulumtimi siguron një sërë konkludimesh dhe rekomandimesh për ndryshimin e aspekteve të caktuara të politikave publike në fushën e arsimit, pjesëmarrjes qytetare, punësimit dhe në përgjithësi, pozicionin institucional dhe ligjor të politikave rinore, ndër të cilat:

- ★ sigurimi i të dhënave relevante statistikore për popullatën e re që jeton në Republikën e Maqedonisë dhe personat e rinj të cilët përkohësisht ose vazhdimisht qëndrojnë jashtë vendit, për arsye të ndryshme;

- ★ përgatitja e serishme e politikave rinore me vendosjen e personave të rinj në rolin e aktorëve kryesorë gjatë përcaktimit të masave dhe instrumenteve të cilat do të përdoren, si dhe sigurimi i pjesëmarrjes së tyre të vazhdueshme në të gjitha fazat e ciklit të politikave publike;
- ★ hapja e debatit publik për Ligjin për të rinjtë, i cili do ta vendoste largimin e kuadrove të reja si një problem thelbësor dhe strukturor;
- ★ përforcimi dhe avancimi i rolit të Agjencisë së të rinjve dhe sportit si institucion i vetëm që ka rolin qendror në politikat rinore;
- ★ sigurimi i një buxheti përkatës për zbatimin e masave të planifikuara në Strategjinë kombëtare për të rinjtë 2016-2025, për funksionimin e këshillave lokale rinore dhe për realizimin e projekteve të drejtuara kah të rinjtë;
- ★ reforma e thellë dhe thelbësore në të gjitha nivelet e sistemit arsimor, në bazë të një analize themelore dhe një konsultimi me të gjitha palët e përfshira, me qëllim të zhvillimit të vizionit dhe aftësisë së adaptimit ndaj nevojave të tanishme dhe të ardhshme të tregut të punës;

- ★ zbatimi i fushatës për ndryshimin e stereotipave për profesione të ndryshme të fëmijët dhe prindërit me qëllim të vlerësimit më të madh të arsimit profesional;
- ★ aplikimi i këshillimit të hershëm të karrierës në shkollat fillore, i cili do të zbatohet në mënyrë të vazhdueshme dhe profesionale nga ana e personave profesionalë;
- ★ promovimi i masave të punësimit dhe përkrahjes gjatë punësimit përmes storjeve të suksesshme me qëllim të rinjtë ta kthejnë besimin ndaj institucioneve të cilat sigurojnë shërbimet e karrierës, para të gjithash Agjencia e punësimit;
- ★ analiza e rregullt dhe azhurnimi i masave dhe shërbimeve të ofruara të punësimit me qëllim që të njëjtat të çojnë deri te vendet e punës të cilat do të konvenojnë me nivelin e njohurive dhe kualifikimeve të fituara të personat e rinj;
- ★ aplikimi i Garancisë së të rinjve në të gjithë territorin e shtetit dhe e njëjta të bazohet në planifikimin e tërësishme dhe alokomin e mjeteve, sistemin e vendosur të monitorimit dhe vlerësimit të rregullt.

## ВОВЕД

### КОНТЕКСТ И ЦЕЛИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Во последните неколку години иселувањето од Република Македонија и пред сè иселувањето на младите лица станува сè поактуелна тема во медиумскиот простор и јавниот дискурс воопшто. Како демографска појава која може на долг рок да има огромно влијание врз економскиот развој на земјата и одржливоста на системот на социјална заштита, честопати се поврзува со европските трендови на зголемена мобилност на младите и можностите за работа во меѓународни институции и компании, како и со можностите за поквалитетен живот кои со глобализацијата стануваат сè подостапни и поатрактивни.

Со добивањето кандидатски статус за членство во ЕУ, за Република Македонија станаа достапни по-

веќе програми за мобилност, пред сè на млади лица (Еразмус, Млади во акција, Доживотно учење итн. во програмскиот период 2007-2013, споени во рамки на програмата Еразмус+ во програмскиот период 2014-2020). Овие програми опфаќаат можности за завршување на дел од студиите во странство, добивање двојна диплома, обуки, волонтерство, студиски патувања и професионална мобилност. Со процесот на приближување кон членство, се зголемуваат средствата кои ѝ се ставаат на располагање на државата, односно бројот на програми достапни за македонски граѓани. Следствено секоја година се зголемува бројот на корисници, односно млади лица кои имаат можност да патуваат и престојуваат во странство, пред сè во некоја земја членка на ЕУ. За илустра-

ција, искористеноста на средствата од Еразмус плус за 2016 година изнесува 96%, за стипендии биле доделени 4.2 милиони евра и околу 200 студенти заминале на студии во странство<sup>1</sup>. Дополнително, постојат повеќе билатерални програми за стипендии и младинска мобилност, како и можности за паралелно патување и сезонска работа во текот на летниот период. Благодарение на овие програми, како и на визната либерализација која стапи на сила во 2009 година и им овозможи на македонските граѓани да патуваат без визи во земјите од Шенген зоната, се повеќе млади лица добија можност да патуваат, студираат, волонтираат и работат во странски земји. Дел од нив избираат или мораат да се вратат назад во Република Македонија, дел од нив го продолжуваат кариерниот и животниот пат во некоја странска земја.

Според податоците на Државниот завод за статистика на Република Македонија, вкупниот број на отселени граѓани во периодот 2005-2017 годи-

<sup>1</sup> Сител телевизија, Македонија преку Еразмус плус во 2017 ќе има на располагање 6,25 милиони евра, достапно на <https://sitel.com.mk/makedonija-preku-erazmus-plus-vo-2017-kje-ima-na-raspolaganje-625-milioni-evra>, консултирано на 20.11.2018

на изнесува 12.558, иако постојат индикации дека бројот на граѓани кои постојано живеат во странство е многу поголем. Дополнително, не постојат податоци за конкретниот број на млади кои се отселиле или живеат, постојано или привремено, надвор од државата. Во отсуство на официјални статистички податоци за појавата на иселувањето на младите коишто би дале основа за суштинска дебата и преземање конкретни чекори од страна на креаторите на јавни политики, ограничените информации честопати се користат за остварување на политички, лични и други цели, додека проблемот останува нерешен. Процесот на пристапување на Република Македонија во ЕУ отвора дополнителен простор за манипулација на јавното мислење преку споредби со искуствата на други земји по различна основа, коишто не ги земаат предвид специфичностите на македонскиот општествен, политички и социо-економски контекст.

Ова истражување има за цел да даде придонес кон експертската и јавната дебата на овие теми и да создаде подлога за развивање на политики кои ќе водат кон задржување и/или враќање на младите во Репу-



блика Македонија, односно намалување на одливот и поттикнување на приливот на кадар. Конкретните прашања на кои истражувањето се стреми да даде одговори се следните:

- ★ Дали со користењето на програмите за мобилност кои ги овозможува Европската Унија и други извори кај младите се поттикнува желбата да заминат или да продолжат да живеат надвор од Република Македонија?
- ★ Кои се главните причини кои придонесуваат кон одливот на млад кадар?
- ★ Дали постојат ефикасни јавни политики кои имаат за цел да ги задржат младите кадри во Република Македонија?

## КОНЦЕПТУАЛНА РАМКА

Одлив на кадар (на англиски *brain drain*) се нарекува емиграцијата на високо-образовани поединци надвор од матичната држава, најчесто во поразвиени земји кои нудат повеќе можности за квалитетен живот. Оваа појава во позначителен обем може да

претставува сериозна препрека за социо-економскиот развој во земјата на заминување поради влијанието што го има врз демографската состојба – придонесува кон процентуално стареење на населението, како и врз пазарот на труд – го намалува бројот на висококвалификувани работници за одредени професии. Според некои истражувачи, постојат начини да се компензираат, барем делумно, негативните ефекти од таквата емиграција. Заминувањето на висококвалификувани кадри на долг рок не мора да биде постојан или траен одлив зашто многу од нив стекнуваат нови вештини, финансиски и општествен капитал, како и пристап до образовни, деловни и професионални мрежи<sup>2</sup>. Доколку овие аспекти се искористат од страна на поединците кои заминале во полза на развојот на земјата на потекло, одливот на кадар би се намалил, односно би се предизвикал обратен ефект на прилив на кадар (на англиски *brain gain*).

<sup>2</sup> D. G. Papandreu, Rethinking Emigration: Turning Challenges into Opportunities, Washington, DC, Migration Policy Institute, 2015, retrieved from <https://www.migrationpolicy.org/research/rethinking-emigration-turning-challenges-opportunities-transatlantic-council-statement>, last accessed on 22.10.2018

Теорија која за потребите на истражувањето најсоодветно ги објаснува причините за и последиците од одливот на кадар е теоријата за човечки капитал (на англиски Human Capital Theory). Постојат повеќе дефиниции за човечки капитал, од кои според една од најопштите човечкиот капитал го сочинуваат „знаењето, информациите, идеите, вештините и здравјето на поединците“<sup>3</sup>. Според оваа теорија, вложувањата од страна на државата во образование, обука, здравствена и социјална заштита водат кон поголема стапка на создавање човечки капитал, што од своја страна води кон поголема продуктивност, заработка, економски раст и следствено повеќе приходи во државната каса што може да се искористат

---

<sup>3</sup> G. S. Becker, Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education, Chicago, University of Chicago Press, 1993, p.3

за нови вложувања во човечкиот капитал<sup>4</sup>. Од управувањето со човечкиот капитал зависи дали овој доблесен круг ќе продолжи или ќе се прекине. Државата треба да развие капацитет за да го развива (develop), распределува или користи (deploy) и привлекува (draw) човечкиот капитал. Ако потфрли во оваа задача, доаѓа до одлив на кадар и следствено намалување на човечкиот капитал, со што циклусот се нарушува, вложувањата на државата пропаѓаат и не се обезбедува поврат. Затоа, државата има потреба и обврска да создава политики кои ќе го поттикнуваат развојот, задржувањето и користењето на човечкиот капитал.

---

<sup>4</sup> S. Mahroum, Assessing human resources for science and technology: The 3Ds framework in Science and Public Policy, Volume 34, Issue 7, 1 August 2007, Pages 489–499, retrieved from <https://doi.org/10.3152/030234207X244838>, last accessed on 22.10.2018

# Циклус на управување со човечкиот капитал од страна на државата



Кога се зборува конкретно за одливот на млади, потребно е да се имаат предвид младинските политики, односно аспектите од политиките во различни области (образование, здравство, вработување и социјална заштита, култура итн.) кои имаат непосредно влијание врз условите за активно учество на младите во општеството и нивната добросостојба. Хоризонталната природа на проблемите кои ги засегаат младите води кон неопходноста политиките коишто имаат за цел да одговорат на потребите на младите да бидат интегрирани, односно да се дефинираат преку меѓусекторска соработка и координација и да ги вклучуваат младите како важен чинител во креирањето и спроведувањето<sup>5</sup>.



<sup>5</sup> Л. Сиурала, Европска рамка за младински политики, Дирекција за млади и спорт, Издаваштво на Совет на Европа, 2006, достапно на [http://www.nms.org.mk/wp-content/uploads/2017/05/COE\\_A\\_European\\_Framework\\_for\\_Youth\\_PolicyNYCM-Macedonian\\_Translation.pdf](http://www.nms.org.mk/wp-content/uploads/2017/05/COE_A_European_Framework_for_Youth_PolicyNYCM-Macedonian_Translation.pdf), консултирано на 10.11.2018

## Методолошки пристап

Истражувањето користи квантитативни и квалитативни методи на прибирање и обработка на податоците. Врз основа на преглед на достапните примарни и секундарни извори на податоци (европски стратешки документи, национални стратегии и регулатива, претходни истражувања), подготвен и објавен беше прашалник во електронска форма наменет за лица на возраст од 15 до 29 години. Овој возрасен интервал беше определен како целна група на младо население за потребите на истражувањето врз основа на категоризацијата востановена од Државниот завод за статистика на Република Македонија, која е воедно и поделба што се користи на европско ниво од страна на Еуростат. Според податоците од Државниот завод за статистика, на 31.12.2017 година во Република Македонија живееле 421.796 лица на возраст од 15 до 29 години<sup>6</sup>. Според тоа беше напра-

вена пресметка на репрезентативниот примерок кој со доверба од 97% и статистичка грешка од +/- 5% беше утврден на 471 испитаници. Примерокот беше стратифициран врз основа на следните параметри: пол (машки/женски), возраст (15-19, 20-24 и 25-29 години), место на живеење (рурално/урбано и регион) и етничка припадност - македонска, албанска и друга (турска, српска, влашка, ромска и бошњачка).

Со цел да се соберат примарни квантитативни податоци, анкетата беше објавена на интернет сајтовите на Центарот за истражување и креирање политики (ЦИКП) и Млади Инфо, споделувана преку социјалната мрежа Фејсбук со наменски објави преку страниците на ЦИКП, Млади инфо и Младински образовен форум (МОФ) и проследена електронски преку мрежите на ЦИКП, Националниот младински совет (НМС), Коалиција Сега и Центарот за едукација и развој – Теарце.

Во однос на демографските карактеристики на испитаниците, анкетата ја одговорија вкупно 475 испитаници. Од нив 51.4% на возраст од 25-29 години, 34.5% од 20-24 години и 14.1% од 15-19 години. 61.7% од испитаниците се од женски, до-

<sup>6</sup> Државен завод за статистика на Република Македонија, Макстат база на податоци, достапна на [http://makstat.stat.gov.mk/PXWeb/pXweb/mk/MakStat/MakStat\\_Naselenie\\_ProcenkiNaselenie/115\\_Popis\\_RM\\_1Star\\_Dek\\_mk.px/table/tableViewLayout2/?rxid=0e97792f-996d-4774-bffd-515bd3ba9f37](http://makstat.stat.gov.mk/PXWeb/pXweb/mk/MakStat/MakStat_Naselenie_ProcenkiNaselenie/115_Popis_RM_1Star_Dek_mk.px/table/tableViewLayout2/?rxid=0e97792f-996d-4774-bffd-515bd3ba9f37), консултирана на 22.10.2018

# ГЛАСОТ НА МЛАДИТЕ

„Младите не си одат само поради ниски плати и немање работа, си одат зашто сакаат слобода, сакаат различност, не сакаат да бидат осудени или етикетираны од население кое ништо не прави, дреме пред ТВ и сонува државна работа. Нам младите ни треба слобода, ни треба забава, ни требаат менаџери кои знаат да работат со млади, ни требаат убаво уредени работни простори, ни треба добро образование каде што не мора да го чекате асистентот 4 часа за да ви стави плус во тетратката, каде што не мора да платите 50 евра или да купите книга од професорот што ви предава за да добиете некаква оценка. Си одиме и поради стереотипи, утупавеност, нема перспектива тука...“

„Да не се вработува партиски, да се вработува според квалитет. Да се затворат сите факултети кои служат за печатница на дипломи. Да се направи кампања дека не е подобро да се живее во странство и да се работи градежништво отколку дома. Да се среди воздухот во државата бидејќи е еден од клучните проблеми за квалитетот на живот.“

„Да се работи на промена на менталитетот, воедно да се подигне стандардот - економски, дапостојат можности за едноставно и лесно да се напават промени во животот (работа, кариера, место на живеење).“

„Стабилен здравствен и образовен систем и спроведување на законите подеднакво за сите.“



„Сакаме Македонија да го сврти вниманието од пензионерите кон нас.“

„Младите да добијат до знаење дека се важни за иднината на Македонија.“

„Да се обезбеди поквалитетен живот и партиите да “не мешаат прсти” во сè, особено во секторот на образованието и вработувањето, бидејќи свесни сме дека со години ситуацијата во државата е иста, ако не и полоша.“

„Да се направи стратегија за активирање и искористување на потенцијалот на младите лица.“

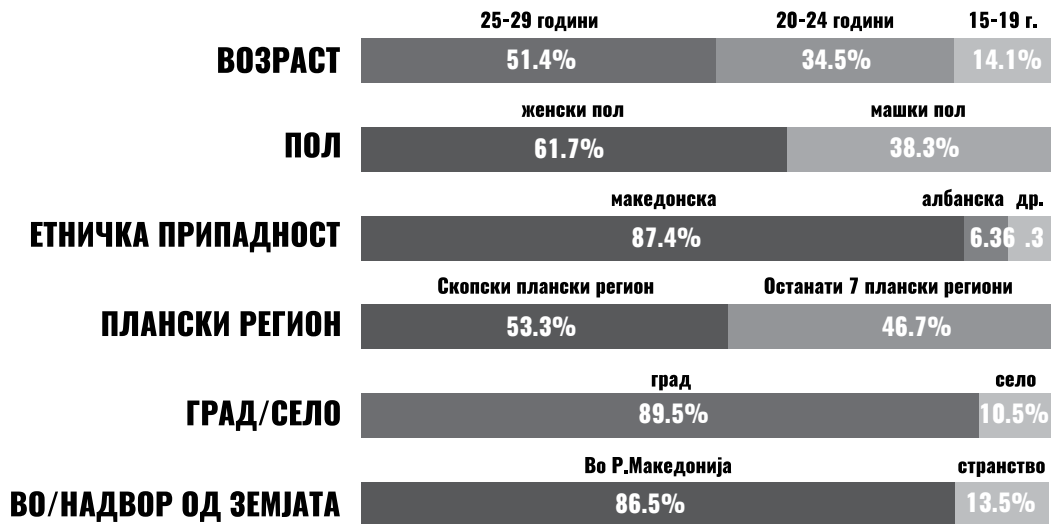
“Во Македонија постои една многу голема заблуда помеѓу постарите дека младите си одат поради недостаток или лошо платени работни позиции. Вистина е дека Македонија не нуди доволно предизвикувачки позиции во различни сфери, но проблемот е многу поголем од тоа. Младите немаат никакво влијание во процесот на донесување политики, воопшто не се инвестира во нив, не го користи нивниот капацитет, ги маргинализира, малограѓанство владее на сите страни, заостанати вредности, партизација и политизација на секој сегмент од општеството, образовниот систем од година во година е полош, никаква инфраструктура, никакво здравство, никакви можности за започнување на сопствен бизнис, врски, корупција. Едноставно нема основни услови за живот и колку и добро платена работа да имаш пак ќе си ја возиш скапата кола по искршени улици.”



дека 38.3% од машки пол. 87.4% се од македонска етничка припадност, 6.3% се од албанска, а 6.3% од другите етнички групи. 53.3% се од Скопски плански регион, а останатите 46.7% се распределени рамномерно меѓу останатите 7 плански региони. 89.5% живеат во град, а 10.5% во село. Собраните податоци беа анализирани со помош на статистичкиот софтвер СТАТА, а дескриптивна статистика е

презентирана преку фреквенции и вкрстување на најзначајните варијабли. 86.5% од испитаниците во моментот на пополнување на анкетата изјавиле дека живеат во Република Македонија, а 13.5% во странство.

Со цел да се соберат примарни квалитативни податоци, вкупно 8 полу-структурирани интервјуа беа





спроведени и тоа: со претставници на национални институции кои имаат надлежност за креирање и спроведување младински политики (Министерството за труд и социјална политика, Министерството за образование, Агенцијата за вработување, Агенцијата за млади и спорт, Клубот на млади пратеници во Собранието на Република Македонија) и со претставници на репрезентативни граѓански организации, односно коалиции на организации кои работат на младински прашања и стопански комори (Национален младински совет, Коалиција СЕГА, Стопанска комора на Македонија). Собраните податоци беа обработени и анализирани употребувајќи го методот на квалитативна анализа на содржината (QCA – Qualitative Content Analysis), а клучните наоди се претставени во следното поглавје.

Ограничувањата во однос на прибирањето на податоците и на користениот методолошки пристап се однесуваат пред сè на непостоењето на официјални податоци за бројот и структурата на населението во Република Македонија кои би ја потврдиле репрезентативноста на примерокот. Дополнително, каналот на спроведување на анкетата (електронски) оневозможува директна комуникација меѓу истражувачот

и испитаниците за да се утврди веродостојноста на дадените податоци од една страна и да се разјаснат можни дилеми во однос на разбирањето на прашањата. Контролата на репрезентативноста на примерокот исто така е многу мала кога се прави електронска анкета. На тој начин определена група (родова, возрастна или етничка) може да биде повеќе застапена од реалната нејзина големина во општеството. Сепак, кохерентноста и сличноста на добиените податоци со претходни истражувања во врска со перцепциите на младите и младинските политики<sup>7</sup> обезбедуваат потврда за релевантноста и валидноста на собраните податоци од анкетата, коишто надополнети со квалитативното истражување даваат реална и сеопфатна претстава за актуелната состојба и трендови.

<sup>7</sup> „Младински потреби и младинско организирање во Република Македонија на Коалиција СЕГА од 2010 година, достапно на <http://www.sega.org.mk/web/images/Istrazuvanja/MladinskiTrendovi/analiza%20final.pdf>; „Ние млади“ на Сојуз на извидници од 2013, достапно на [https://issuu.com/gorangorgiev/docs/publication\\_we\\_the\\_youth\\_2013](https://issuu.com/gorangorgiev/docs/publication_we_the_youth_2013); „Граѓанското учество и младите“ на Национален младински совет од 2015, достапно на <http://www.nms.org.mk/mk/dokumenti/gragjanskoto-uchestvo-i-mladite/>; „Зошто младите сакаат да си одат од Македонија?“ на Младински образовен форум од 2017, достапно на [https://issuu.com/youtheducationalforum/docs/emigracija\\_\\_istrazuvanje\\_web](https://issuu.com/youtheducationalforum/docs/emigracija__istrazuvanje_web).

# Наоди од истражувањето

## Рамка на јавни политики

Во 2013 година направени се обиди да се усвои Стратегија против одливот на високообразован кадар од Република Македонија<sup>8</sup>. Иако нацрт верзија на документот била подготвена и поставена на интернет сајтот на Министерството за образование и наука како институција – носител на Стратегијата, истата никогаш не била усвоена од страна на Владата. Оттогаш до денес, иако одливот на млади кадри се препознава како сериозен општествен предизвик, дури и од страна на креаторите на политики, истиот не се препознава и дефинира како проблем во документите за јавни политики и политичката агенда. Наместо тоа, се применува пристап кон младинските политики насочен кон решавање на поединечни проблеми со кои се соочуваат младите без да се обезбеди рамка за следење на

<sup>8</sup> Интернет портал Република, Со стратегија против одливот на мозоци од Република Македонија, 07.03.2013, достапно на <https://republika.mk/33625>, консултирано на 24.10.2018

влијанието што таквиот пристап го има врз одливот на млад кадар.

Основен стратешки документ кој има за цел да обезбеди сеопфатен пристап и координација на младинските политики во Република Македонија е Националната стратегија за млади за периодот 2016-2025 година. Изработката на стратегијата е иницирана и координирана од страна на Агенцијата за млади и спорт (АМС), како клучна централна институција во областа на младинските политики. Стратегијата е подготвена во рамки на инклузивен процес, со учество на над 270 заинтересирани младински организации, здруженија на граѓани, неформални групи и релевантни институции и ги дефинира целите и визијата за младите во земјата за временскиот период до 2025 година. Дефинира 9 клучни области за делување: младинско учество, младинско информирање, локална младинска работа, образование, вработување и поддршка пред вработување, култура, спорт, здравје и квалитет на живот<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Агенција за млади и спорт, Национална стратегија за млади 2016-2025, достапна на <http://ams.gov.mk/component/content/article/2-uncategorised/969-strategija-za-mladi-2016>, консултирана на 20.10.2018

Иако документот не го препознава конкретно проблемот на одлив на млад кадар од земјата, сепак идентификува повеќе клучни елементи кои придонесуваат кон одливот, како што се невработеноста, образованието и младинското учество и информираност. Но, основен проблем е спроведувањето, односно спроведливоста на стратегијата која не е придружена со редовна изработка на детални акциски планови. По првичниот акциски план за 2016-2017 година, недостига акциски план за 2018 година. Исто така отсуствува хиерархиска структура за редовно следење и известување за начинот, успешноста и ефективноста на спроведување на активностите од страна на линиските институции кон АМС, со што се оневозможува евалуација на степенот и квалитетот на реализација на мерките од Стратегијата. АМС се јавува само во улога на креатор и координатор на документот, а практичното спроведување е доверено на различните линиски институции кои имаат надлежност во поединечните области (на пример Министерство за образование и наука, Министерство за труд и социјална политика и Агенција за вработување, Министерство за здравство итн.) За стратегијата не е предвиден посебен буџет, што зна-

чи дека доколку линиските институции предвиделе во рамки на своите буџети средства за спроведување на тие активности, односно доколку активностите ги предвиделе во своите програми за работа, тогаш ќе се реализираат. Доколку не предвиделе средства, тогаш заложбите предвидени во Стратегијата оставаат само на декларативно ниво.

Освен тоа, особено во последните години и буџетот на АМС се распределува непропорционално помеѓу двете надлежности – млади и спорт, секогаш во корист на спортот и особено капиталните инвестиции во спортот. За илустрација, за 2017 година во буџетот на АМС се предвидени вкупно 524.903 илјади денари. Од нив 428.045 илјади денари или 82% се наменети за спорт, 75.622 илјади денари за меѓународен програм (14%) и само 21.175 илјади денари или 4% за млади<sup>10</sup>. Дополнително, од овие средства, најголемиот дел (над 97%) се наменети за оперативно функционирање на АМС, плати и останати тековни трошоци, што остава само симболична сума од

<sup>10</sup> Буџет на Република Македонија за 2017, достапен [navlada.mk/sites/default/files/dokumenti/БуџетнаРепубликаМакедонија2017година.pdf](http://navlada.mk/sites/default/files/dokumenti/БуџетнаРепубликаМакедонија2017година.pdf), страна 288, консултиран на 26.10.2018

495.000 денари за реализација на проекти насочени кон младите.

Во тек се подготвителни активности за донесување на Закон за млади како иницијатива на Клубот на млади пратеници воспоставен во Собранието на Република Македонија во 2017 година. Две претходни иницијативи за носење на ваков закон (во 2004 и 2012 година) завршиле безуспешно, поради што актуелните членови на Клубот пристапуваат со поголемо внимание и сериозност кон задачата. Законот треба да се заснова на темелна анализа на состојбите која е во тек и има за цел да опфати повеќе формални аспекти: дефинирање и унифицирање на возрастната граница, младинско здружување и организирање, создавање на национално тело за застапување, локални младински совети и нивното финансирање и волонтерство. Во моментот не се размислува за проширување и продлабочување на опфатот на законот со цел да се измени и подобри институционалната структура за креирање, спроведување и следење на младински политики на централно ниво, ниту пак за навлегување во суштинска дебата за темите и проблемите кои ги засегаат младите, вклучително и одливот на млад кадар како структурен проблем.

Што се однесува до перспективата на главните корисници на младинските политики – младите лица, најголемиот дел (67.4%) не препознаваат дека државата има стратегија (формална или не) насочена кон нивно задржување или враќање во земјата. Само 3.6% сметаат дека постои стратегија, 18.1% дека делумно постои, а 10.9% од испитаниците не знаат. 90% сметаат дека постојните политики се неефикасни (69.8% ги оцениле како сосема неефикасни и 20.2% неефикасни), а само 3.1% дека се ефикасни. Процентот на испитаници од албанска етничка припадност кои сметаат дека државата има стратегија за задржување на младиот кадар е поголем од останатите и изнесува 13.3%. Освен тоа, младите од албанска етничка припадност подобро ја оценуваат ефикасноста на постојните политики за разлика од младите етнички македонци со 2.3 наспрема 1.4, на скала од 1 (воопшто неефикасни) до 5 (сосема ефикасни). Младите од Североисточен регион во најголем степен сметаат дека државата има стратегија да ги задржи младите - 17.4%, додека 83.3% од младите од Југозападен регион не препознаваат постоење на таква стратегија. Младите од Југозападен регион и најлошо ги оценуваат постојните политики – 1.29,

додека младите од Полошки регион најдобро со 1.94. Младите од урбаните средини во поголем процент сметаат дека државата нема стратегија за задржување на младите - 69% и понегативно ги оценуваат постојните политики – 1.41, за разлика од младите од руралните средини со 54% и 1.78 соодветно.

Во однос на општата перцепција за способноста на државата да го менаџира човечкиот капитал, 84% сметаат дека државата не обезбедува можности за развој на потенцијалот на младите (52.4% дека државата не обезбедува воопшто можности, а 31.6% дека не обезбедува доволно). По региони, најлоша е перцепцијата во Источен регион (95.35%), додека најмалку негативна во Североисточен (69.6%). Само 3.2% од испитаниците сметаат дека Република Македонија им обезбедува доволно или сосема доволно можности за развој на младите. Состојбата е уште посериозна кога станува збор за користење на потенцијалот на младите. 87.3% од испитаниците сметаат дека државата не го користи потенцијалот на младите (56.6% сметаат дека воопшто не го користи, а 30.7% дека недоволно го користи). Перцепцијата дека државата не обезбедува воопшто, наспроти доволно можности за развој и користење на потен-

цијалот на младите расте пропорционално со возраста, односно испитаниците од повозрасните групи во поголем процент сметаат дека државата не обезбедува воопшто можности. Младите од македонска етничка припадност во просек на скала од 1 (воопшто не го користи) до 5 (максимално го користи) ја оцениле пониско состојбата со 1.3, наспроти другите етнички групи - 1.7. Што се однесува до различни-те региони, младите од Вардарски регион го оцениле користењето на нивниот потенцијал од страна на државата најниско - 1.3, а младите од Полошки регион највисоко – 2.

Кога станува збор за учеството на младите во општествените процеси дури 91.6% од младите сметаат дека нивниот глас не е доволно застапен во процесите на одлучување во државата (61.5% дека воопшто не се слушнати, а 30.1% дека недоволно се застапени во одлучувачките процеси. Младите од Источен регион се сметаат најмалку застапени со 1.28%, а младите од Полошки регион на скала од 1 до 5 ја оценуваат својата застапеност во одлучувачките процеси со 2. Младите кои живеат во руралните средини за нијанса подобро ја оцениле вклученоста

на младите со 1.62, за разлика од младите од урбаните средини – 1.26.

Овие наоди водат кон заклучок дека основните премиси за функционално управување со потенцијалот кој го поседуваат младите во Република Македонија не се исполнети, со што се нарушува позитивниот циклус на создавање и задржување на човечкиот капитал. Иако постои основа за спроведување на политики кои би ги поддржале позитивните текови на намалување на одливот и поттикнување на прилив на кадар, како што е дефинирана рамка на интегрирани младински политики, недостатокот на вложувања, несоодветното менаџирање со човечкиот капитал и нивната исклученост од одлучувачките процеси се сериозен ризик кој води кон иселување на младите.

## ***ПРИЧИНИ КОИ ВОДАТ КОН ИСЕЛУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ***

Желбата на младите луѓе да излезат од земјата, да патуваат и откриваат нови можности за личен, академски и кариерен развој претставува глобален тренд кој не ја погодува исклучиво Република Македонија. Во ерата на огромна достапност на информации, мла-

дите имаат можност да истражуваат и дознаат какви перспективи се нудат во корелација со нивните интереси и способности на различни места на земјината топка. Дополнително, со визната либерализација и достапноста на европските програми за мобилност, како и другите програми на билатерална основа, можностите за заминување од Република Македонија стануваат се побројни и поедноставни. Проблемот се јавува во моментот кога младите лица решаваат да не се вратат повеќе во матичната земја и со нив понесуваат дел од целокупниот човечки капитал и вложувањето на таа земја. Дали и во кој степен иселувањето ќе биде трајно и дали ќе се создадат можности за некаков вид на враќање на (барем еден дел од) капиталот, зависи делумно од јавните политики и промените во истите кои ќе ги направи самата земја.

Според резултатите од прашалникот, 76.7% од испитаниците кои живеат во Република Македонија размислуваат да се иселат. Процентуално се застапени лицата на возраст од 15-19 години (81%), женските наспроти машките испитаници (79% наспрема 72%) и македонската наспрема албанската етничка група (78% наспрема 60%). Тенденцијата

е поизразена во урбаните средини (80%), отколку во руралните (54%), а во однос на регионите најизразена во Североисточен регион (86%), а најмалку изразена во Пелагониски (66%).

Во однос на причините поради кои би заминале, би останале или оние што се иселиле би се вратиле да живеат во Македонија, размислувањата на младите се претставени во следните графици:

## ПРИЧИНИ ПОРАДИ КОИ МЛАДИТЕ САКААТ ДА СЕ ИСЕЛАТ (%)



График 1  
Извор: ЦИКП, Истражување  
за младинска мобилност и ЕУ  
интеграција, 2018

## ШТО ТРЕБА ДА СЕ СМЕНИ ЗА ДА ОСТАНАТ ИЛИ ДА СЕ ВРАТАТ ДА ЖИВЕАТ ВО ДРЖАВАВА (%)

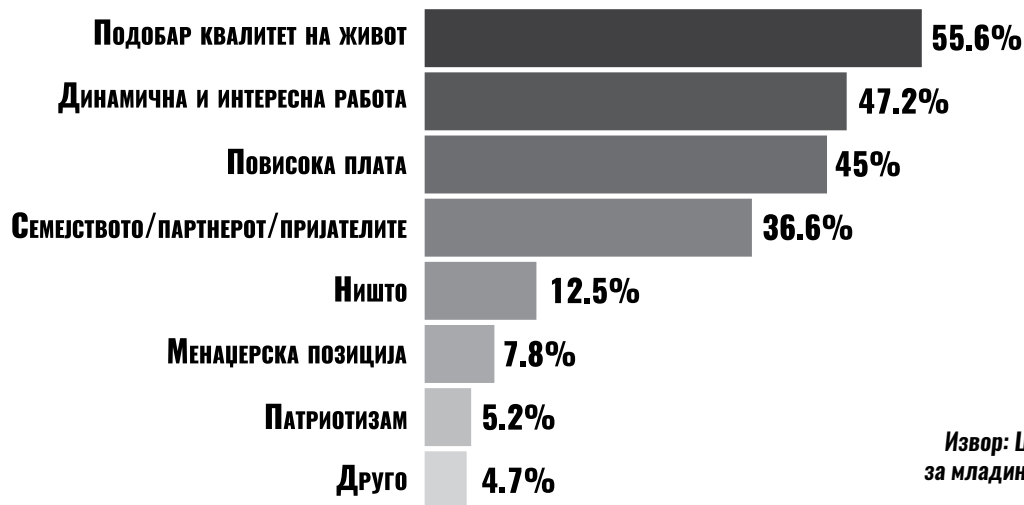


График 2  
Извор: ЦИКП, Истражување  
за младинска мобилност и ЕУ  
интеграција, 2018

Од двата графици се гледа дека не постојат значајни разлики во перцепциите на младите кои живеат во Република Македонија и оние кои се иселиле. Клучните причини за одливот на кадар се поврзани со квалитетот на живот, кариерните можности и општиот политичко-економски контекст во државата. Материјалниот и финансискиот аспект кој про-

излегува од вработувањето е важен, но не пресуден, во споредба со општата перцепција за квалитетот на живот која опфаќа и други нематеријални аспекти, како што се чувството на сигурност, системот на општествени вредности, личната исполнетост, можностите за самоактуализација, достапноста и квалитетот на јавни услуги итн.



Во однос на образованието, се истакнува несоодветноста на стекнатото образование спрема побарувачката на пазарот на труд, како и самиот квалитет на образовниот процес. Младите повеќе се ориентираат кон високото образование и општествените науки, додека најбарани професии најчесто се оние за кои е потребно средно стручно образование и технички науки. Ова несовпаѓање води кон задржување на високата стапка на невработеност кај младата популација и покрај генералниот тренд на намалување на општата невработеност во земјата. Дополнително води кон зголемено незадоволство од можностите кои им се на располагање на младите, а коишто не одговараат на нивните квалификации и очекувања. Освен тоа, квалитетот на образовниот процес е уште една причина што ги поттикнува младите да побараат подобро образование надвор од државата. Квантитативно изразено преку индикаторот за човечки капитал развиен од Светска банка<sup>11</sup>, постои јаз во наученото од 4.4 години, односно младите кои поминале 11.2

години во формалниот образовен систем, стекнуваат знаења како да поминале само 6.8 години.

Иако младите се специфично таргетирани со оперативните планови за вработување на Агенцијата за вработување коишто имаат за цел да опфатат 30% млади, се забележува слаб интерес кај нив да се пријават во Агенцијата, пред сè поради тоа што не веруваат дека АВРМ ќе им најде работа. За илустрација, во 2015 година, само 4% од невработените нашле работа преку АВРМ, а најголем број изјавуваат дека работа наоѓаат преку неформални канали (пријатели и познаници). Во тој контекст, Гаранцијата за млади е првата активност која директно и недвосмислено ја покажува ориентацијата на државата кон намалување на младинската невработеност. Иако е сè уште во пилот фаза во 3 општини и објективно не воведува дополнителни мерки од оние што и претходно постоеле во палетата услуги на АВРМ, Гаранцијата е важен прв чекор во напорите да се поврати довербата на младите во системот и институциите. Притоа пред сè довербата на младите кои не се вработени и не се во образование и обука (на англиски NEET – Not in Employment, Education nor Training) кои се најобесхрабени дека ќе најдат ра-

<sup>11</sup> World Bank Group, The Human Capital Project, in World Development Report 2019: The Changing Nature of Work, doi: 10.1596/978-1-4648-1328-3, available at <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/30498/33252.pdf?sequence=4&isAllowed=y>, p.51

бота. Бројот на НЕЕТ млади во Република Македонија е двојно поголем од просекот во ЕУ и изнесува 136.000 лица, односно 31.3% од вкупниот број млади на возраст од 15-29 години<sup>12</sup>.

## **ПРОЦЕСОТ НА ЕВРОПСКА ИНТЕГРАЦИЈА И ИСЕЛУВАЊЕТО**

Република Македонија како земја кандидат за членство во Европската Унија има обврска да се усогласува со европското законодавство и да се приближува што е можно повеќе кон стандардите кои ги поставуваат земјите членки за квалитетот на живот. Тоа се однесува како на економските параметри (економски раст, БДП по глава на жител, инфлација, стапка на невработеност и сл.), така и во однос на образованието, здравствената и социјална заштита, граѓанското учеството и сл. За споредба меѓу земјите може да се искористи Индексот на човечки капитал година на Светска банка, кој го мери „човечкиот капитал што дете родено денес може

да очекува да го стекне до 18 годишна возраст“<sup>13</sup>. Индексот се пресметува врз основа на 5 индикатори: веројатноста детето да доживее петгодишна возраст, очекуваниот број на години школување, квалитетот на учењето, животниот век и процентот на деца со пречки во развојот. Според пресметката за 2018 година, Република Македонија се наоѓа на 88 место од 157 земји со индекс од 53%, додека просекот на земјите членки на ЕУ е 75%. Финска и Ирска се најдобро рангирани на 5 и 6 место соодветно со 81%, додека Романија најлошо на 67 место со 60%<sup>14</sup>.

Во комбинација со достапноста на информации како и олеснетите услови за патување, студирање, волонтирање и работа во земјите членки на ЕУ, не зачудува фактот дека најголем број од испитаниците веќе избрале или би сакале да заминат пред сè во земјите членки на ЕУ (58%) и тоа поголемиот дел во западноевропските земји (51.8%), а помал во некоја од новите земји членки на ЕУ (6.2%). 22.4% како идеална дестинација за живот ги сметаат САД, Канада или Австралија, земји кои исто така се висо-

<sup>12</sup> Меѓународна организација за труд, Профил на младите луѓе што не се вработени и не се вклучени во образование или обука (NEET) во Македонија, 2016

<sup>13</sup> Ibid., p.3

<sup>14</sup> Ibid., p.32

ко рангирани според Индексот на човечки капитал (САД на 24 место со 76%, Канада на 10 место со 80% и Австралија на 7 место со 80%).

Вкупно 54.1% од испитаниците веќе имале можност да патуваат и престојуваат во странство, и тоа 43.6% од испитаниците како корисници на некоја од европските програми за мобилност, а 25.7% преку некоја друга можност (стипендија од друг извор, програма за патување и привремена работа итн.). Најчести дестинации според фреквенцијата на споменување од страна на испитаниците се Германија, Турција, Хрватска, Швајцарија, Холандија, Романија, Полска, Србија, Франција, Италија, Шпанија, Словенија, САД итн. Тоа значи дека поголем дел од испитаниците се не само добро информирани во однос на одлуките што ги носат, туку и лично уверени преку искуството што го имале да престојуваат во гореспоменатите земји. Од корисниците на младинска мобилност, 38.7% се вратиле и останале да живеат во Република Македонија, 33.7% останале или се вратиле да живеат во земјата каде што ја користеле младинската мобилност, а 27.6% заминале да живеат во друга странска земја.

Од вкупниот број испитаници кои се изјасниле дека размислуваат да заминат од Република Македонија, 44% биле корисници на некоја европска програма за мобилност, а 25% на друг вид програма. Во однос на испитаниците кои биле корисници на европска програма за мобилност или некоја друга програма за мобилност, не постои значајна разлика во процентот на оние што сакаат да се иселат (76.3% од оние што користеле и 77.6% од оние што не користеле европски програми размислуваат да се иселат, исто како 75.9% од оние што користеле и 77% од оние што не користеле други програми). Од добиените резултати може да се заклучи дека користењето на младинска мобилност, без разлика дали се работи за европска или друга програма, нема значајно влијание врз желбата на младите лица да се иселат од Република Македонија.

Но, од искуството на поголемиот број земји коишто станале членки на ЕУ во последните дваесетина години, зголемениот и постојан одлив на кадар кон земјите од Западна Европа е реалност која сè уште ја живеат. Со членството во ЕУ, покрај можностите за младинска мобилност комплетно се отвора единствениот европски пазар на работна сила,

се елиминираат сите бариери за професионална мобилност, како што се работни дозволи, признавање на квалификации итн. и се дава приоритет при вработувањето на граѓани на ЕУ. Имајќи ја предвид актуелната расположба на младите од Република Македонија за иселување и глобалните трендови, членството во ЕУ можеби не би влијаело на желбата

кај младите да заминат, но секако би значеле полесно заминување. Во тој контекст, потребно е навремено справување со причините кои ги поттикнуваат младите да заминат и пред сè јазот кој тие го перцепираат меѓу можностите за личен и професионален развој во Република Македонија и посакуваните дестинации.

## Заклучоци

Одливот на кадар во голема мера се должи на лошото управување со човечкиот капитал од страна на државата. Тој е од една страна последица на недоволно и несоодветно вложување во младите лица пред сè, преку политиките во областа на образование, вработување, здравствена и социјална заштита, итн, но од друга страна и причина за намалување на расположливите средства што се генерираат во државната каса и би можело да се инвестираат во човечкиот капитал.

Клучната причина што ги поттикнува младите да размислуваат за иселување е лошиот квалитет на живот во Република Македонија. Иако во голема мера тоа се поврзува со материјалните услови (и тоа невработеноста значително помалку од несоодветна

или недоволно платена работа и лоши работни услови), сепак општествената атмосфера интерпретирана како политичка и економска несигурност има значајна улога, исто како и перцепцијата за лошиот образовен систем и нискиот квалитет на останатите јавни услуги, искривениот систем на општествени вредности, дискриминацијата итн. Подобрување на квалитетот на живот и обезбедување можности за работни места кои ќе одговараат на способностите и ќе го вреднуваат трудот на младите е суштинско за да ги натера да останат или да се вратат во државата. Како дел од општиот квалитет на живот, големо значење има создавање на квалитетни и функционални системи за образование, здравство и владеење на правото.

Проблемот на иселување на младиот кадар од Република Македонија не се препознава како проблем на јавна политика. Иако постојат политики кои целат кон решавање на дел од причините кои ги поттикнуваат младите да ја напуштат државата, пред сè во рамки на Националната стратегија за млади 2016-2025 година, истите се соочуваат со недостатоци во спроведувањето и сериозен недостиг на буџет, поради што е оневозможено постигнување на резултати и значително подобрување во однос на младинските политики.

Младите во Република Македонија во најголем дел сметаат дека државата не обезбедува можности ниту за развој ниту за користење на нивниот потенцијал. Не гледаат никаква стратегија за намалување на одливот, ниту пак дефинирана и ефикасна јавна политика во таа насока. Не се чувствуваат воопшто вклучени во процесот на донесување одлуки кои ги засегаат и поради тоа дополнително се апатични кон случувањата во државата и привлечени од глобал-

ните трендови и можности за емигрирање. Голем дел од нив имале можност да патуваат и престојуваат во странство преку различни европски и други извори на младинска мобилност, што им овозможило да се запознаат со начинот на живот и можностите кои им се на располагање во странство. Во тој контекст нивните одлуки за иселување се добро информирани и пред сè насочени кон земјите со висок индекс на човечки капитал (ЕУ, САД, Канада и Австралија). Сепак, не постои никаква значајна поврзаност меѓу желбата на младите луѓе да се иселат од Република Македонија и користењето на европски или други програми за младинска мобилност. Во тој контекст, процесот на европска интеграција може и треба да се обликува позитивно да влијае врз намалувањето на одлив и поттикнувањето на прилив на млад кадар на тој начин што ќе се искористи за спроведување на суштински и сеопфатни реформи на јавните политики со цел приближување до европските стандарди за управување со човечкиот капитал.

## ПРЕПОРАКИ

**Н**еопходно е обезбедување на релевантни статистички податоци за младото население кое живее во Република Македонија и младите лица кои привремено или постојано престојуваат во странство, по разни основи. Освен тоа, потребно е комплетно реосмислување на младинските политики со ставање на младите лица во улога на главни чинители при дефинирањето на мерките и инструментите што ќе се користат, како и обезбедување на нивно постојано формално и суштинско учество во сите фази на проектниот циклус – креирање, спроведување, следење и оценување на јавните политики.

Законот за млади уште во фазата на анализа треба да отвори јавна дебата која би го поставила одливот на млад кадар како суштински и структурен проблем. Освен тоа, би требало да отвори дискусија

и за рedefинирање на институционалната поставеност, односно воведување на механизми за вертикална институционална одговорност во однос на спроведувањето на политиките, но и хоризонтална координација и интеграција на аспектот млади во сите политики на централно и локално ниво. Во тој контекст, неопходно е зајакнување и унапредување на улогата на АМС како единствена институција која има централна улога во младинските политики, но нема столче на масата на која се носат одлуки на редовна основа, односно во постојаните владини тела. Дополнително, неопходно е обезбедување соодветен буџет за спроведување на мерките планирани во Националната стратегија за млади 2016-2025, за функционирање на локалните младински совети и за реализирање на проекти насочени кон младите.

Потребно е да се спроведе кампања за подигнување на јавната свест за проблемот на одлив на младиот кадар, младинските политики кои се спроведуваат и промоција на можностите кои Република Македонија им ги нуди на младите лица. Целта на кампањата би била да се подигне важноста и степенот на младинското учество во сите аспекти на општественото живеење и особено во процесите на креирање политики кои ги засегаат.

Неопходна е длабинска и суштинска реформа на сите нивоа во образовниот систем, врз основа на темелна анализа и консултација со сите засегнати страни, пред сè младите, учениците и студентите. Образовниот систем треба да развие визија и способност за прилагодување кон сегашните и идните потреби на пазарот на труд и да го стимулира создавањето на соодветни кадри. Освен тоа, имајќи ги предвид реалните состојби во државата, преку образовните програми треба да се работи и на промена на стереотипните сфаќања за различните професии кај децата и родителите и да се поттикнува поголемо

вреднување на стручното образование. Позитивен чекор во таа насока би бил воведување на рано кариерно советување во основните училишта кое доследно и професионално ќе се спроведува од стручни лица.

Потребна е дополнителна промоција на мерките за вработување и поддршка при вработувањето преку успешни приказни со цел младите да ја повратат довербата кон институциите кои обезбедуваат кариерни услуги, пред сè АВРМ. Освен тоа, неопходна е редовна анализа и ажурирање на понудените мерки и услуги со цел истите да водат до работни места кои ќе одговараат од една страна на потребите на пазарот на труд, а од друга страна на интересите, нивото на стекнати знаења и квалификации кај младите луѓе. За да се оптимизираат резултатите од Гараџијата за млади и да се обезбеди нивна долгорочност и одржливост, нејзиното воведување на целата територија на државата треба да се заснова на темелно планирање и алоцирање на средства, како и воспоставен систем на редовно следење и евалуација.



## КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

- D. G. Papandreou, Rethinking Emigration: Turning Challenges into Opportunities, Washington, DC, Migration Policy Institute, 2015, retrieved from <https://www.migrationpolicy.org/research/rethinking-emigration-turning-challenges-opportunities-transatlantic-council-statement>,
- G. S. Becker, Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education, Chicago, University of Chicago Press, 1993, p.3
- S. Mahroum, Assessing human resources for science and technology: The 3Ds framework in Science and Public Policy, Volume 34, Issue 7, 1 August 2007, Pages 489–499, retrieved from <https://doi.org/10.3152/030234207X244838>
- World Bank Group, The Human Capital Project, in World Development Report 2019: The Changing Nature of Work, doi: 10.1596/978-1-4648-1328-3, available at <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/30498/33252.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Агенција за млади и спорт, Национална стратегија за млади 2016-2025, достапна на <http://ams.gov.mk/component/content/article/2-uncategorised/969-strategija-za-mladi-2016>
- Буџет на Република Македонија за 2017, достапен на [vlada.mk/sites/default/files/dokumenti/Буџет-наРепубликаМакедонија2017година.pdf](http://vlada.mk/sites/default/files/dokumenti/Буџет-наРепубликаМакедонија2017година.pdf), страна 288

Државен завод за статистика на Република Македонија, Макстат база на податоци, достапна на [http://makstat.stat.gov.mk/PXWeb/rxweb/mk/MakStat/MakStat\\_\\_Naselenie\\_\\_ProcenkiNaselenie/115\\_Popis\\_RM\\_1Star\\_Dek\\_mk.px/table/tableViewLayout2/?rxid=0e97792f-996d-4774-bffd-515bd3ba9f37](http://makstat.stat.gov.mk/PXWeb/rxweb/mk/MakStat/MakStat__Naselenie__ProcenkiNaselenie/115_Popis_RM_1Star_Dek_mk.px/table/tableViewLayout2/?rxid=0e97792f-996d-4774-bffd-515bd3ba9f37)

Коалиција СЕГА, Младински потреби и младинско организирање во Република Македонија, 2010, достапно на <http://www.sega.org.mk/web/images/Istrazuvanja/MladinskiTrendovi/analiza%20final.pdf>; „Ние млади“ на Сојуз на извидници од 2013, достапно на [https://issuu.com/gorangorgiev/docs/publication\\_we\\_the\\_youth\\_2013](https://issuu.com/gorangorgiev/docs/publication_we_the_youth_2013);

Л. Сиурала, Европска рамка за младински политики, Дирекција за млади и спорт, Издаваштво на Совет на Европа, 2006, достапно на [http://www.nms.org.mk/wp-content/uploads/2017/05/COE\\_A\\_European\\_Framework\\_for\\_Youth\\_PolicyNYCM-Macedonian\\_Translation.pdf](http://www.nms.org.mk/wp-content/uploads/2017/05/COE_A_European_Framework_for_Youth_PolicyNYCM-Macedonian_Translation.pdf)

Меѓународна организација за труд, Профил на младите луѓе што не се вработени и не се вклучени

во образование или обука (NEET) во Македонија, 2016

Младински образовен форум, Зошто младите сакаат да си одат од Македонија?, 2017, достапно на [https://issuu.com/youtheducationalforum/docs/emigracija\\_\\_istrazuvanje\\_web](https://issuu.com/youtheducationalforum/docs/emigracija__istrazuvanje_web).

Национален младински совет, Граѓанското учество и младите, 2015, достапно на <http://www.nms.org.mk/mk/dokumenti/gragjanskoto-uchestvo-i-mladite/>;

Република интернет портал, Со стратегија против одливот на мозоци од Република Македонија, 07.03.2013, достапно на <https://republika.mk/33625>

Сител телевизија, Македонија преку Еразмус плус во 2017 ќе има на располагање 6,25 милиони евра, достапно на <https://sitel.com.mk/makedonija-preku-erazmus-plus-vo-2017-kje-imana-raspolaganje-625-milioni-evra>



