

ПРЕГЛЕД НА НАЦИОНАЛНИОТ СИСТЕМ ЗА ПОДДРШКА НА КАРИЕРЕН РАЗВОЈ – СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Март 2022 година

БЛАГОДАРНОСТ

ЕТФ би сакала да му се заблагодари на националниот експерт, г-дин Ристо Карајков, за неговата драгоцена посветеност кон водењето на процесот на консултации и валидација и за изготвувањето на овој извештај.

Посебна благодарност за придонесот кон успехот на овој национален преглед упатуваме до Министерството за образование и наука (МОН), Министерството за труд и социјална политика (МТСП), Агенцијата за вработување (АВРСМ), Бирото за развој на образованието (БРО), Центарот за стручно образование и обука (ЦСОО), Центарот за образование на возрасни (ЦОВ), како и останатите чинители, особено од областа на образованието и вработувањето. ЕТФ исто така им се заблагодарува и на претставниците на министерствата кои ги обезбедија неопходните информации и податоци. Овој извештај не ќе можеше да се изготви без нивниот придонес.

Исто така, ЕТФ би сакала да им се заблагодари на сите институции и поединци во Северна Македонија кои споделија информации и мислења на темата во текот на процесот на преглед на националниот систем и присуствуваа на работилницата на ЕТФ за консултации и валидација. Посебна благодарност упатуваме до претставниците на социјалните партнери, младинските организации, практичарите вклучени во кариерното советување, истражувачите вклучени во работилницата за консултација, како и на донаторските организации, особено, Делегацијата на ЕУ во Северна Македонија, МОТ, ГИЗ, УНДП и други меѓународни организации.

Посебна благодарност упатуваме и до интерните рецензенти Кристина Мереута, Виш експерт за развој на човечки капитал на ЕТФ – Координатор за активни политики на пазарот на трудот; Оути Керкаинен, Виш експерт за развој на човечки капитал на ЕТФ – Лице за контакт за родови прашања; Марија Розенсток, Експерт за развој на човечки капитал – Службеник за врски за Северна Македонија.

Извештајот беше координиран, надгледуван и финализиран од Флоријан Кадлец, Експерт за развој на човечки капитал на ЕТФ.

СОДРЖИНА

БЛАГОДАРНОСТ	3
--------------	---

1. КОНТЕКСТ И ПРЕГЛЕД НА СИСТЕМОТ	6
1.1 Контекст	7
1.2 Преглед на системот	11

2. РАМКА НА ПОЛИТИКИ	12
2.1 Образование	12
2.2 Вработување	14
2.3 Млади	17

3. КООРДИНАЦИЈА И СОРАБОТКА	19
-----------------------------	----

4. ГЛАВНИ УСЛУГИ И АКТИВНОСТИ	20
4.1 Образование	20
4.2 Вработување	24
4.3 Иницијативи засновани врз проекти и финансирани од донатори	26
4.4 Услуги во приватниот сектор	27

5. ФИНАНСИРАЊЕ	29
----------------	----

6. ПРИСТАП	30
------------	----

7. УПОТРЕБА НА ТЕХНОЛОГИЈА	32
----------------------------	----

8. КВАЛИТЕТ НА НУДЕЊЕ УСЛУГИ ЗА ПОДДРШКА ЗА РАЗВОЈ НА КАРИЕРАТА ВО КУЛТУРА НА ПОСТОЈАНО ПОДОБРУВАЊЕ	33
--	----

9. ЗАКЛУЧОЦИ И РАЗМИСЛУВАЊА КАКО ПОНАТАМУ	35
9.1 Резиме на клучните резултати	35
9.2 Три клучни приоритети	36
9.3 Детални препораки	36
9.3.1 Рамка на политики	36
9.3.2 Координација и соработка	37
9.3.3 Услуги	38
9.3.4 Финансирање	40
9.3.5 Пристап	40
9.3.6 Користење на технологија	40
9.3.7 Квалитет, професионализација и континуиран напредок	41

ЛИСТА НА КРАТЕНКИ	43
-------------------	----

РЕФЕРЕНЦИ	45
-----------	----

1. КОНТЕКСТ И ПРЕГЛЕД НА СИСТЕМОТ

Позадина

Системите за образование, обука и пазарот на трудот сè повеќе се соочуваат со предизвици предизвикани од глобалните случувања како што се дигитална трансформација, глобализација, демографски промени, климатски промени и глобални нарушувања како што е пандемијата со КОВИД-19. Сите тие имаат длабоко влијание врз животот на луѓето и врз општеството. Развојот на технологијата, особено информациската и комуникациската технологија (ИКТ), ја поттикна економската глобализација и отвори нови можности за луѓето, но и нови ризици.

И покрај овие случувања со неизвесен исход, некои работи се извесни: прво, светот што брзо се развива и пазарот на трудот што се менува бараат од луѓето да станат вистински доживотни ученици, да стекнуваат нови компетенции за да се справуваат со промените за да се приспособуваат и понатаму да ги развиваат своите вештини и способности. Второ, постои зголемена побарувачка за валидни информации во врска со пазарите на труд кои постојано се менуваат како и за идните перспективи. Ова оди заедно со растечката потреба да им се помага на луѓето полесно да ги пребродат почестите и сложени премини во образованието, како и премините од образование кон работа. Во овој контекст, постои поголема потреба од кога и да било, за поддршка на развојот на кариерата. Во исто време, поддршката за кариерен развој – односно советувањето за доживотен кариерен развој, а особено образованието за кариера и поддршката за кариерен развој на работниците – сама по себе се соочува со предизвици со оглед на потребата да се прилагодува кон новите околности.

Во контекст на овие состојби, ЕТФ се вклучи во процесот на ревидирање на состојбата со националните/државните системи за поддршка на кариерниот развој во Албанија, Босна и Херцеговина, Косово, Црна Гора, Северна Македонија и Србија. Целта на ревизиите е да се опишат постојните капацитети и потенцијалите за развој на системите за поддршка на кариерниот развој, а не само на услугите или политиките, да се обезбедат информации за подобрување на политиките и практиките преку системски пристап, да се поддржи изборот на националните приоритети за понатамошен развој на системот и идно планирање, како и да се обезбедат информации за тековните и идните активности на ЕУ и ЕТФ, како што се Гаранција за младите и ИПА. За повеќе информации во врска со концептуалниот пристап кон процесот на ревидирање, ве молиме погледнете ја публикацијата на ЕТФ-МОТ „Креирање на национални системи за кариерен развој“.

Процесот на спроведување на национален преглед го водеа локални експерти во координација на ЕТФ и вклучуваше (а) секундарно истражување и индивидуални консултативни интервјуа, (б) национален консултативен состанок во кој беа вклучени сите релевантни чинители за да се разјаснат отворените прашања од секундарното истражување, да се додадат детали и да се разгледаат наодите од истражувањето со слушање на различни ставови од министерствата за образование, труд и агенцијата за млади, претставници на социјалните партнери, младински организации, практичари, организации на работодавачите, претставници на сектори, истражувачи, (в) финализирање, превод и дистрибуција на извештајот, (г) дискусија за наодите со националните власти за да се идентификуваат приоритетните области за понатамошен развој на системот, (д) настан за валидација за да се дискутираат наодите од извештајот и дискусија како да се продолжи понатаму во однос на идентификуваните приоритетни области и (ѓ) последна ревизија на извештајот којшто се објавува на англиски и на националниот јазик.

1.1 Контекст

Според прелиминарните податоци од пописот во 2021 година, се проценува дека Северна Македонија има 1,8 милион жители, што е пад од 10% од последниот попис во 2002 година. Околу 60% од населението живее во урбани средини.¹ Просечниот животен век при раѓање е 75,8 години. Двете најголеми етнички групи во земјата се Македонците со 64% и Албанците со 25% од населението, соодветно.

До пред една деценија, Северна Македонија беше позната по високите стапки на невработеност кои беа меѓу највисоките во Европа. Оттогаш, невработеноста во земјата бележи надолен тренд. Општата стапка на невработеност изнесуваше 36% во 2005 година. Оттогаш бележи постојан пад достигнувајќи 16,9% во 2019 година, а според последната Анкета на работна сила (АРС) од пред почетокот на пандемијата, таа беше на историско ниско ниво од 16,2% во првиот квартал од 2020 година. Според најновите достапни податоци, стапката на невработеност дополнително се намали на 15,2% во последниот квартал од 2021 година². Вкупниот број на вработени лица во 2006 година изнесуваше околу 570.000.³ Во 2019 година во Северна Македонија имаше вкупно 797.651 вработени лица. Во првиот квартал од 2020 година, вкупниот број на вработени лица изнесуваше 811.106, од вкупната работна сила од 967.733 лица.⁴ Овој број потоа се намали на 795.276 во последниот квартал од 2021 година.⁵

Економијата на земјата бележи стабилен, но бавен раст во изминатата деценија. Растот на БДП во 2019 година беше 3,6% наспроти 2,7% во 2018 година⁶. Растот на БДП во споредба со претходната година во вториот квартал од 2020 година, непосредно пред почетокот на пандемијата, беше 3,1%.⁷ Врз основа на стандардот од 5,5 американски долари на ден, стапката на сиромаштија се проценува дека паднала на 16,9% во 2019 година (2011 ПКМ) и бележи постојан пад од 2009 година. Се смета дека падот на стапката на сиромаштија е резултат на порастот на приходот. За оние 40% од населението со најниски приходи, приходот се зголемил за 7 проценти од 2012 година.⁸

Во истиот период е намалена и нееднаквоста во приходите, главно како резултат на владината политика за зголемување на минималната плата. Како што е наведено во владината Ревидирана програма за вработување и социјални реформи (ПВСР) за 2022 година⁹, од вкупниот број вработени лица во 2014 година, 33% имале нето месечна плата под 12.000 денари (195 евра); во 2018 година овој удел се намалил на 2,4% од сите вработени лица. Порастот на минималната плата ја зголеми и просечната нето плата во земјата. Во 2014 година таа изнесуваше околу 21.500 денари (350 евра); во 2019 година достигна близу 24.500 денари (398 евра)¹⁰. Ефектот од порастот на минималната плата најмногу се почувствува во најслабо

¹ <https://data.worldbank.org/country/MK>

² Активно население во Република Северна Македонија. Резултати од Анкетата на работна сила, IV квартал од 2021, достапни на <https://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstenie.aspx?rbtxt=98>

³ Активно население во Република Северна Македонија. Резултати од Анкетата на работна сила од 2006 година. Соопштение, Државен завод за статистика, мај 2007 година, достапно на <http://www.stat.gov.mk/Arhiva.aspx?id=14>

⁴ Активно население во Република Северна Македонија. Резултати од Анкетата на работна сила. I квартал од 2020 година, Соопштение, јуни 2020 година, Државен завод за статистика, достапно на <http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstenie.aspx?id=98&rbr=3332>

⁵ op.cit. Активно население во Република Северна Македонија. **Резултати од Анкетата на работна сила, IV квартал од 2021 година**

⁶ Краток преглед на земјата од Светска банка, април 2020 година, достапен на <http://pubdocs.worldbank.org/en/875131588764278620/North-Macedonia-Snapshot-Apr2020.pdf>

⁷ Веб-страница на Државниот завод за статистика, <http://www.stat.gov.mk/OblastOpsto.aspx?id=7>

⁸ Краток преглед на земјата од Светска банка, април 2020 година, достапен на <http://pubdocs.worldbank.org/en/875131588764278620/North-Macedonia-Snapshot-Apr2020.pdf>; Државен завод за статистика, <http://www.stat.gov.mk/Default.aspx>.

⁹ Ревидирана програма за вработување и социјални реформи (ПВСР) 2022, Влада на Република Северна Македонија, декември 2019 година, достапна на <https://www.mtsp.gov.mk/espr-espr.nsp>

¹⁰ ПВСР, стр. 25, врз основа на податоците од АРС на ДЗС

платените сектори, вклучувајќи ги текстилниот, чевларскиот и секторот за преработка на кожа. Во моментот на пишување на овој извештај, Владата ги потврди своите заложби за дополнително зголемување на минималната плата.¹¹

Изминатата деценија беше обележана со длабоки промени на пазарот на трудот во Северна Македонија, првенствено како резултат на значителната надворешна миграција. Според проценките на Обединетите нации (ОН), бројот на македонски државјани кои живееле во странство на крајот од 2017 година изнесувал 534.720¹²; а според проценките на Светска банка во 2013 година¹³ 626.312 македонски државјани живееле во странство. Податоците од двете проценки се засновани на статистичките податоци за странски жители во индустријализираните земји.

Привремените резултати од пописот спроведен во 2021 година (конечните резултати сè уште не се достапни) покажаа дека населението во земјата се намалило за околу 10% во изминатите две децении од последниот попис во 2002 година¹⁴. Според пописот се проценува дека во земјата живеат 1,8 милиони лица. Миграцијата ја наруши демографијата на земјата, при што повеќето емигранти припаѓаат на возрастната група од 20-35 години и тоа има значително влијание врз пазарот на трудот (види дополнителни аргументи подолу во овој дел).

Според ревидираната ПВСР 2022, положбата на пазарот на трудот на а) младите и б) жените се двата клучни структурни проблеми на пазарот на трудот во земјата. Друг проблем се вештините и квалификациите на работната сила во целост, што произлегува од квалитетот на образованието. Според првата АРС спроведена во 2020 година, непосредно пред почетокот на пандемијата, стапката на невработеност на младите (15-24) во земјата изнесуваше 34,9%; поконкретно 33,1% мажи и 37,9% жени¹⁵. Според најновите податоци, општата стапка на невработеност кај младите остана непроменета во последниот квартал од 2021 година: 34,9%; имаше мали промени во стапката кај мажите која се намали на 30,9%, а кај жените се зголеми на 42,9%. Во суштина, во периодот на пандемијата, невработеноста на мажите се намали, а на жените се зголеми¹⁶. Стапката на активност на младите (15-24) беше 31,9%, поконкретно 38,2% за мажи и 25,2% за жени. Во последниот квартал од 2021 година, стапката падна на 28,1%, поконкретно 36,3% за мажи и 19,3% за жени¹⁷. Стапката на вработеност на млади лица (15-24) беше 20,8% (наспроти 48,1% за целокупното население), соодветно 25,6% и 15,7% за мажи и жени.¹⁸

Овој податок укажува на две структурни карактеристики на положбата на пазарот на труд на младите во Северна Македонија. Прво, стапката на невработеност на младите и понатаму е доста висока, и второ, младите жени се во очигледно понеповолна положба во споредба со младите мажи. Покрај пониската стапка на активност на младите жени (25,2%) што значи дека повеќето од нив не се на пазарот на трудот, односно не бараат работа, оној помал број жени кои бараат работа имаат помала веројатност да најдат работа; нивната стапка на

¹¹ Види на пример, Тренческа: минималната плата ќе расте и до крајот на мандатот ќе изнесува 20.000 денари, [Trenchevska: The Minimum Wage Will Continue to Rise and by the End of the Government's Mandate it will be 20.000 denars], 360, 24 јануари 2022 година, достапно на <https://360stepeni.mk/trenchevska-minimalnata-plata-ke-raste-i-do-krajot-na-mandatot-ke-iznesuva-20-000-denari/>

¹² Филипovski Брендан, Емиграција од Македонија: од 1990 до 2017 година [Emigration from Macedonia: from 1990 to 2017], Македонија 2025, се однесува на извештајот на ОН за миграцијата, достапен на <https://www.macedonia2025.com/mk/archives/emigration-from-macedonia-1990-to-2017/>

¹³ Види на пример, Додевска Анета, Секој трет образован ја напуштил Македонија [Exodus: Every Third Educated Person Has Left Macedonia], Призма, ноември 2016 година, достапно на <https://prizma.mk/egzodus-sekoj-tret-obrazovan-ja-napushtil-makedonija/>

¹⁴ Пописот завршува денес во 20 часот – досега попишани на 1.8 милион лица [The Census Closes Today at 20h. Over 1.8 Million Persons Surveyed To Date], Радио МОФ, 30 септември 2021 година, достапно на <https://www.radiomof.mk/popisot-zavrshuva-deneska-vo-20-chasot-dosega-popishani-nad-1-8-milion-lica/>

¹⁵ op.cit. Анкета на работна сила. I квартал од 2020 година

¹⁶ op.cit. Активно население во Република Северна Македонија. **Резултати од Анкетата на работна сила, IV квартал од 2021 година**

¹⁷ ibid

¹⁸ ibid

невработеност (37,9%) е повисока во споредба со мажите. Овие два показатели се обединуваат при презентирањето на целосната слика за неповолната положба на младите жени на пазарот на трудот во Северна Македонија.

Според ревидираната ПВСП 2022, во 2016 година имало околу 136.000 млади лица во земјата кои не биле во образование, вработување или обука (НЕЕТ), што е приближно околу 1/3 од вкупното младо население. Стапката на НЕЕТ беше стабилна неколку години пред 2016 година; стапката на НЕЕТ за возрастната група од 15-24 години беше 24,3% во 2016 година, што е значително намалување од 2006 година кога беше 41,3%. Најголем дел од населението кое не било во образование, вработување или обука во 2016 година (60%, или проценети 83.000 лица) биле невработени лица кои не се во образование, а остатокот од проценетите 53.000 биле неактивни лица кои не се во образование. Од неактивните лица кои не се во образование, вработување или обука, 26% биле неактивни лица кои се грижеле за своето семејство, а 7,5% биле лица кои се откажале (лица кои барале работа извесно време, но се откажале бидејќи не можеле да најдат работа)¹⁹. Стапката на НЕЕТ остана стабилна во периодот 2017-2018 година со 24,9% и 24,1% соодветно, а потоа во 2019 година се намали на 18,1%²⁰. Почетокот на пандемијата го промени трендот и потоа во 2020 година стапката на НЕЕТ се зголеми²¹.

Во тековната Стратегија за образованието 2018-2025 и Акцискиот план²² се опишани голем број предизвици за образованието во земјата. На ниво на основно образование, тие се: „загрижувачки ниски“ образовни постигнувања, недостаток на стандарди, наставни програми кои не се локално релевантни, несоодветна реализација на граѓанско, еколошко и претприемничко образование, исклучување на децата Роми, недоволна етничка интеграција, недостаток на контрола на квалитетот и друго²³. Стратегијата конкретно укажува на недостатокот на „професионална и кариерна ориентација“ како предизвик:²⁴ „Често за учениците содржините што ги учат остануваат неповрзани со реалниот и професионалниот живот, тие не добиваат доволно информации коишто за нив ќе бидат релевантни, особено за техничките струки, и не добиваат поддршка да изберат стручни училишта и профили што се барани на пазарот на трудот“.²⁵

Предизвиците за средното образование, според стратегијата, се: застарени наставни програми, учебници кои содржат застарени стереотипи и предрасуди, недостаток на етничка интеграција, слаба територијална распределба на училиштата, неконзистентна контрола на квалитетот и недостаток на обука на наставниците, меѓу другото.²⁶ Предизвиците за средното образование не укажуваат конкретно на недостаток на кариерно советување, што беше случај со основното образование. Релевантни споредбени податоци за квалитетот на образовниот систем во земјата се обезбедени од редовното ПИСА тестирање (Програма за меѓународно оценување на учениците), со цел оценување на знаењето на учениците во средните училишта (Ревидирана ПВСП 2022; Ревидирана ПВСП 2021). Според резултатите од минатите оценувања, македонските ученици постојано се меѓу учениците со најлоши резултати во Европа и имаат слаби резултати и на регионално ниво.

Стратегијата за образование за 2018-2025 година накратко ги наведува некои од клучните предизвици за СОО во Северна Македонија: средното СОО не привлекува доволен број

¹⁹ Ревидирана ПВСП 2022, декември 2019 година, стр. 29-30, врз основа на податоците од АРС на ДЗС.

²⁰ Извештај на ЕУ за напредокот на Северна Македонија 2021, Европска комисија, стр. 44

²¹ Види на пример, Гаранција за млади на Северна Македонија: Уназадување во однос на бројот на лица кои не се во образование, вработување или обука, Европска фондација за обуки, 11 август 2021 година, достапно на <https://www.etf.europa.eu/en/news-and-events/news/north-macedonias-youth-guarantee-knocking-back-numbers-neets>. Текстот на ЕТФ користи малку поинаков показател: стапката на НЕЕТ наведена во извештајот се однесува на возрастната група од 15-29.

²² Република Северна Македонија, Стратегија за образование 2018-2025 и Акциски план, достапни на <https://mon.gov.mk/page/?id=2048>

²³ Ibid, стр. 36-37.

²⁴ Ibid, стр. 37

²⁵ Ibid, стр. 37

²⁶ Ibid, стр. 43-44

ученици, со исклучок на одредени програми, како што се здравство, економија и право; бројот на технички насоки во програмите за СОО е најнизок во Европа и изнесува 52% во споредба со 70% во Европа, што значи дека „СОО е поблиску до општото средно образование“; обемот на практична обука е многу низок, 20-30% во просек, во споредба со над 60% во Европа; голем дел од учениците од маргинализираните групи се запишуваат во средно СОО и не се доволно интегрирани; ова особено се однесува на учениците Роми и учениците со попреченост.²⁷ Во описот на предизвиците за СОО накратко се споменува дека училиштата немаат кариерни советници.²⁸

Програмата за економски реформи на земјата 2020-2022 (ПЕР 2020-2022)²⁹ наведува дека помалку од 10% од компаниите во земјата имаат комуникација со образовните институции и дека системот за СОО обезбедува тесно дефинирани професионални профили и нема флексибилност.³⁰ ПЕР 2020-2022 посочува дека е потребна зголемена поддршка за СОО, вклучително и инвестирање во обука на наставници. Клучните заклучоци во ПЕР се преземени од Стратегијата за образование за 2018-2025 година, меѓутоа вклучен е и дополнителен аналитички придонес од авторите на ПЕР. Во ПЕР за 2020-2022 година е исто така наведено пилотирањето на дуалниот систем за СОО којшто е во тек, како и потребата од креирање на нов систем за финансирање на СОО што би ја зголемило неговата флексибилност.

Ревидираната ПВСР 2022 ги разгледува стапките на запишување во СОО во период од една деценија (2008-2017) и посочува дека интересот за СОО и понатаму е стабилен, каде што околу 59% од сите средношколци се запишуваат во СОО. Овој податок е во спротивност со онаа вообичаена перцепција дека интересот за СОО генерално опаѓа поради неговата застареност. Прашањето за реформата на СОО вообичаено се поврзува со фактот дека интересот за СОО опаѓа. Имајќи ги предвид податоците, ова треба да се преформулира и аргументот треба да се фокусира на зголемување на уписи на учениците во средно насочено образование.

Постои очигледно структурно несовпаѓање помеѓу побарувачката и понудата на пазарот на труд. Важен дел од решението се наоѓа во реформата на образовниот систем, особено во реформата на СОО. Ова е исто така прашање од особена важност за националниот систем за кариерно советување.

Европската фондација за обуки (ЕТФ) во 2019 година направи релевантна анализа на побарувачката за вештини на пазарот на трудот во Северна Македонија, како и на неусогласеноста на вештините.³¹ Според извештајот на ЕТФ, структурата на вработеноста според вид на занимање значително се променила во деценијата 2008-2017. Промената е првенствено во релативниот пад на работните места со пониски вештини и зголемувањето на уделот на работните места со повисоки вештини. Според студијата на ЕТФ, побарувачката за работни места со повисоки вештини е во пораст во економијата, додека побарувачката за работни места со пониски вештини е намалена; во периодот од 2008 до 2017 година, уделот на елементарните занимања се намалил од 25,2% на 16,4% од вкупната вработеност; во истиот период уделот на квалификувани лица (номенклатура на ISCO, MOT) се зголемил од 8,9% на 15,4%.³² Свкупно, изминатата 1-1,5 деценија беше период на значајни промени во македонската економија и на пазарот на трудот. По долготрајниот транзициски кризен период, економијата почна да создава работни места; во исто време миграцијата се забрза. И двата тренда го влошија проблемот со структурната неусогласеност помеѓу побарувачката и понудата на пазарот на трудот, која претходно беше делумно затскриена од исклучиво ниските нивоа на

²⁷ Стратегија за образование 2018-2025, стр. 48-49

²⁸ Ibid, стр. 49

²⁹ Програма за економски реформи 2020-2022, Република Северна Македонија, Министерство за финансии, јануари 2020 година, достапна на <https://finance.gov.mk/wp-content/uploads/2020/12/%D0%9F%D0%95%D0%A0-%D0%9C%D0%9A%D0%94-2020-2022-%D0%BC%D0%BA-1.pdf>

³⁰ ПЕР 2020-2022, стр. 90

³¹ Мерење на неусогласеноста на вештините во Северна Македонија, Европска фондација за обуки, 2019

³² Ibid, стр. 23 (Табела 2.2)

вработеност. Оваа структурна поставеност создава специфични предизвици за националниот систем за кариерно советување.

1.2 Преглед на системот

Националниот систем за кариерно советување претставува збир од елементи пропишани со голем број законски и стратешки документи. Двата клучни домени кои се важни за системот за кариерно советување се образованието и вработувањето. Оттука, националниот систем за кариерно советување се дефинира во голема мера со законодавната и рамката на политиките кои ги регулираат овие области.

Клучните институции во овие области се МОН, МТСП, БРО, АВРСМ, ЦОВ и ЦСОО. Дополнителни клучни чинители во областа на образованието се основните и средните училишта, како и универзитетите. Тие се даватели на услуги за кариерно советување од прв ред. Дополнителни клучни чинители во областа на вработувањето се подрачните единици на АВРСМ на ниво на целата држава, кои се одговорни за директното обезбедување на услуги за кариерно советување.

Дополнителни елементи на системот се вклучени во политиките за другите релевантни области, особено за младите. Тие може да се сметаат за трансверзални или вкрстени бидејќи тематски ги вкрстуваат областите на вработување и образование како релевантни за младите луѓе. Законодавните и стратешките документи од значење за националниот систем за кариерно советување ќе бидат детално разгледани во следниот дел од извештајот.

2. РАМКА НА ПОЛИТИКИ

2.1 Образование

Областа на образованието ги опфаќа сите нивоа на формално образование, од основно до високо образование. Исто така таа го опфаќа и СОО, како и образованието за возрасни и неформалното образование. Во следниот дел најпрво ќе се разгледа законската рамка и неодамнешните случувања во сите нивоа на образование, а потоа ќе се дискутираат и стратешките документи во полето на образование.

2.1.1 Законска рамка

Новиот **Закон за основно образование**³³ донесен во 2019 година, во членот 47, ја регулира професионалната ориентација на учениците. Одредбата утврдува дека професионална ориентација подразбира поддршка на учениците и нивните родители при изборот на програма за средно образование според способностите на ученикот. Во вториот став од членот се прецизира дека училишниот психолог или педагог „користи алатки за утврдување на способностите и интересите на учениците и реализира програма за професионална ориентација на ученици од осмо и деветто одделение“. Оваа програма, за која е одговорен училишниот психолог или педагог, треба да ја подготви министерот, по предлог на Бирото за развој на образованието (БРО).

Во **Извештајот за спроведување на Стратегијата за образование 2018-2025 за 2019 и 2020 година**³⁴ се посочува дека програмата наведена во членот 47 од Законот за основно образование е веќе подготвена. Нејзиниот наслов е **Програма за професионална ориентација на учениците од осмо и деветто одделение**³⁵. Програмскиот документ (13 страни) дава упатства за училишните педагози и/или психолози за реализирање на програмата. Документот го дефинира концептот на професионална ориентација, го елаборира концептот на активна професионална ориентација заснована на процеси, ја поврзува професионалната ориентација со развојот на осум клучни компетенции, ја објаснува дидактиката на спроведувањето на професионалната ориентација, ги дефинира и опишува фазите на програмата за професионална ориентација и целите на секоја фаза. Трите фази наведени во програмата се самоспознавање, професионално информирање и донесување одлука.

Законот за средно образование³⁶ не содржи никакви упатувања на кариерна ориентација. Стратегијата за образование 2018-2025 (за која се дискутира подолу) предвидува одредено известување за активностите поврзани со кариерно советување спроведени во средните училишта во претходниот период, како и за дискутираните предизвици и приоритети за следниот период.

Законот за стручно образование³⁷ во членот 32 содржи упатување на кариерната ориентација и ги дефинира надлежностите на Центарот за стручно образование и обука (ЦСОО). Одредбата гласи дека ЦСОО „посредува во кариерниот развој и професионалната ориентација на учениците во стручното образование и обука“. Извештајот за спроведувањето на Стратегијата за образование 2018-2025 (во следниот дел) наведува дека се работи на нов предлог-закон за

³³ Службен весник на Република Северна Македонија бр. 161/2019, бр. 229/20.

³⁴ Министерство за образование и наука, достапен на <https://mon.gov.mk/page/?id=2048>

³⁵ Достапно на <https://mon.gov.mk/stored/document/Programa%20za%20profesionalna%20orientacija.pdf>

³⁶ Службен весник на Република Северна Македонија бр. 44/1995, 24/1996, 34/1996, 35/1997, 82/1999, 29/2002, 40/2003, 42/2003, 67/2004, 55/2005, 113/2005, 35/2006, 30/2007, 49/2007, 81/2008, 92/2008, 33/2010, 116/2010, 156/2010, 18/2011, 42/2011, 51/2011, 6/2012, 100/2012, 24/2013, 41/2014, 116/2014, 135/2014, 10/2015, 98/2015, 145/2015 и 30/2016.

³⁷ Службен весник на Република Северна Македонија, бр. 71/06, 117/08, 148/09, 17/11, 24/13, 137/13, 41/14, 145/15, 55/16 и 64/18, 275/19.

стручно образование и обука и дека тој става поголем акцент на кариерното советување во средното стручно образование

Северна Македонија донесе нов Закон за високото образование³⁸ во 2018 година. Новиот закон содржи одредба за кариерна ориентација во членот 68. Одредбата предвидува секој универзитет да основа најмалку еден центар за кариера. Законот утврдува дека работата на центарот за кариера треба да ја регулира сенатот на универзитетот.

Законот за образование на возрасните³⁹ содржи кратко упатување на кариерната ориентација. Во членот 36 се наведени надлежностите на Центарот за образование на возрасните (ЦОВ) што вклучува посредување во „кариерниот развој и професионалната ориентација на учесниците во образование на возрасните“.

2.1.2 Стратешки документи

Клучниот стратешки документ од значење за образованието во Северна Македонија се **Стратегијата за образование 2018-2025 и Акцискиот план**. Стратегијата го наведува „зајакнувањето на системот за кариерна ориентација и советување“ меѓу нејзините општи приоритети⁴⁰. Таа укажува на недостигот на кариерна ориентација како предизвик во основното образование⁴¹ и го наведува недостатокот на кариерни советници како предизвик за стручните училишта⁴². Приоритетите на стратегијата поврзани со кариерно советување се:

(а) за средното стручно образование: учениците кои завршуваат СОО да бидат оспособени да носат информирани одлуки за кариерата преку воведување на професионална ориентација и кариерно советување и насочување;

(б) за средните училишта: промовирање на кариерно советување на учениците преку отворање кариерни центри во кои работат обучени кариерни советници кои се дел од наставниот кадар,

(в) за високото образование: дипломираните студенти да бидат оспособени да носат информирани одлуки за кариерата преку воведување ориентација и кариерно советување на сите универзитети.

Стратегијата наведува дека „за целите на кариерната ориентација на учениците, во [средните] училишта се основани кариерни центри во коишто работат обучени кариерни советници избрани од наставниот кадар“⁴³. Понатаму стратегијата известува дека нивната работа е поддржана со мобилната апликација БИПО – Батерија инструменти за професионална ориентација, како и дека „во сите стручни училишта нема кариерни центри и кариерни советници“ и дека „наставниците кои работат како кариерни советници се наставници од училиштата кои се обучени преку проект на УСАИД“⁴⁴.

Извештајот за спроведување на Стратегијата за образование 2018-2025, за 2019 и 2020 година дава дополнителни информации за случувањата во областа на кариерното советување, посебно во средното СОО. Извештајот ги наведува следните случувања: наставниците во средно СОО редовно обезбедуваат услуги за кариерно советување; идентификувана е потребата за законско регулирање на работното место кариерен советник; **изработен е Водич низ квалификациите во СОО**⁴⁵; изработена е **програма за Планирање на кариера** за

³⁸ Службен весник на Република Северна Македонија, бр. 82/2018

³⁹ Службен весник на Република Северна Македонија, бр. 07/2008, 17/2011, 51/2011, 74/2012, 41/2014, 144/2014, 146/2015, 30/2016

⁴⁰ Стратегија за образование 2018-2025, Министерство за образование и наука, стр. 23

⁴¹ Ibid, стр. 37

⁴² Ibid, стр. 49

⁴³ Ibid, стр. 47

⁴⁴ Ibid, стр. 47

⁴⁵ Центар за стручно образование и обука, достапен на https://drive.google.com/file/d/1eioTytiSPx52yiWqoM8BA_yALGTxBK4p/view; изработена со поддршка од проектот Образование за вработување (E4E).

кариерно советување во средното СОО⁴⁶; изработен е Прирачник за наставници и ученици во средното СОО со наслов **Јас и мојата кариера**⁴⁷. Во извештајот исто така се наведува дека е во подготовка нов предлог-закон за стручно образование и обука и дека посебно внимание е посветено на дефинирање и воведување на работното место кариерен советник, во процесот на подготовка⁴⁸.

Стратегијата за стручно образование и обука во контекст на доживотното учење 2013-2020⁴⁹, подготвена во 2013 година со поддршка на Европската фондација за обуки, опфати неколку конкретни мерки поврзани со кариерната ориентација во стручното образование⁵⁰. Со мерката 3 од целта Б2, се бара ревидирање на работата на постојните центри за кариера во средните стручни училишта (да се заврши до 2014 година); а со мерката 4 во рамки на истата цел Б2 се бара формирање на 51 центар за кариерна ориентација во стручните училишта (стр.64). Со мерката 2 од целта Б3 се бара ревизија на наставните програми и вклучување на програма за градење компетенции за доживотно учење и управување со кариерата. Преку прегледот спроведен за овој извештај не се идентификуваа јавно достапни извештаи или оценки за резултатите постигнати со стратегијата. Понатаму, прегледот не идентификуваше обид или документ за проширување или ажурирање на стратегијата.

Стратегијата за образование на возрасните 2019-2023⁵¹ не содржи упатувања на кариерното советување.

2.2 Вработување

Рамката на политики во областа на вработувањето го опфаќа основното законодавство за пазарот на трудот, како и голем број стратешки документи. Следниот дел прво ќе ја ревидира законодавната рамка, а потоа стратешките документи од интерес.

2.1.1 Законска рамка

Основно законодавство во областа на вработувањето е **Законот за работни односи**⁵². Законот не содржи одредби за кариерно советување. Тој содржи едно упатување во член 25, став. 11 дека работодавачот треба да го олесни пристапот на работниците вработени со договор на определено време до можности за обука и развој на кариерата.

⁴⁶ Достапна на https://drive.google.com/file/d/1PC2efx4Wq3Ojp101ugPOBX_M6DdD6iOm/view

⁴⁷ Достапен на <https://drive.google.com/file/d/1xuEnuCDV2L5RfTWHnUxAj4w0eLLmNFZl/view>

⁴⁸ Извештај за спроведување на Стратегијата за образование 2018-2025 за 2019 и 2020 година, стр.58

⁴⁹ Министерство за образование и наука, достапна на https://csoo.edu.mk/images/vet%20strategy_mac%20-%20final.pdf

⁵⁰ Поимникот за стручно образование и обука ги содржи дефиниции за термините кариерно советување и професионална ориентација. Кариерно советување е дефинирано како “услуги со кои им се помага на луѓето да ги дефинираат сопствените цели и аспирации, да го разберат својот идентитет, да спроведуваат истражувања за да донесуваат правилни одлуки. Советувањето ги охрабрува луѓето на дејствување и промени и им помага во управувањето со нивните професии и кариери”; професионалната ориентација е дефинирана како “Индивидуално советување при изборот на занимање според желбите, интересот и способностите на лицата за одредено занимање и потребите и можностите на пазарот на трудот. Професионалната ориентација ги подразбира услугите при избор на занимање/вид на образование/обука по пат на тестирање и разговор, информирање за потребите од одделни занимања, како и можностите за секое занимање.”, Поимник за стручно образование и обука, Центар за стручно образование и обука.

⁵¹ Министерство за образование и наука, достапна на <https://mon.gov.mk/stored/document/strategija-za-obrazovanie-na-vozasni-2019-2023-mk.pdf>

⁵² Службен весник на Република Северна Македонија бр. 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16, 120/18, 110/19.

Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност⁵³ ги регулира одговорностите на Агенцијата за вработување (АВРСМ) и содржи одредби што се релевантни за кариерното советување во земјата. Законот ги утврдува надлежностите на АВРСМ за процена на вештините и способностите на невработените баратели на работа, подготвување на индивидуални акциски планови, обезбедување информации за пазарот на трудот, упатување на лицата кои бараат работа на обука или преквалификација, „професионална ориентација на невработените и други лица заради избор на занимање или вработување по пат на тестирање или разговор (чл. 3, алинеја 12)“, како и „истражување, следење и анализирање на трендовите на пазарот на трудот (чл. 3, алинеја 14)“. Делот 7 од законот е насловен Професионална ориентација на невработените и други лица кои бараат работа и содржи шест члена (чл. 20 до чл. 25) кои ги дефинираат одговорностите на АВРСМ за обезбедување услуги за кариерно советување:

Членот 20 ја дефинира професионалната ориентација која вклучува тестирање, разговор, обезбедување информации за барањата на занимањата и можностите за вработување, како и индивидуално советување за избор на занимање врз основа на вештините и желбите на лицата. Членот 21 ги дефинира корисниците на услугите за кариерно советување кои ги обезбедува АВРСМ. Тоа се невработени лица, ученици, студенти, вработени лица, како и лица со попреченост. Членот 22 ја дефинира територијалната надлежност на подрачните единици на АВРСМ за обезбедување услуги за кариерно советување. Во членот 23 се бара од АВРСМ да соработува со образовните институции во обезбедувањето услуги за кариерно советување на учениците во завршните години од образованието, да вклучи „предавања од научници и експерти, посети на изложби, филмови, компании, јавни институции и друго“. Членот 24 предвидува дека АВРСМ ќе му ја препорача најсоодветна работа на кандидатот по завршеното кариерно советување. И на крајот, членот 25 утврдува дека услугите на АВРСМ се бесплатни и се дополнително регулирани од страна на АВРСМ.

Следниот дел во извештајот за стратешките документи кои се релевантни за кариерното советување во областа на вработувањето дава одредени информации за кариерното советување кое го врши АВРСМ и кое е вклучено во новата Национална стратегија за вработување 2021-2027. Два неодамнешни закони во областа на вработувањето се исто така дел од напорите на владата да создаде можности за младите работници. Тие се Законот за практиканство⁵⁴ и Законот за младински додаток⁵⁵. Целта на двата неодамнешни закони е да се олесни интеграцијата на младите на пазарот на трудот и во оваа смисла тие се релевантни за националниот систем за кариерно советување, особено Законот за практиканство кој им овозможува на младите да „ја осознаат“ работната средина.

2.2.2 Стратешки документи

Претходната **Национална стратегија за вработување на Република Северна Македонија 2016-2020**, содржеше само неколку кратки упатувања на кариерната ориентација, поконкретно поврзани со потребата за подобрување на информациите за пазарот на трудот „со фокус на младите лица и зајакнување на кариерното насочување и советување“ (мерката 1.7 се однесува на одговорностите на АВРСМ; стр. 75)⁵⁶.

⁵³ Службен весник на Република Северна Македонија, бр. 37/1997, 25/2000, 101/2000, 50/2001, 25/2003, 37/2004, 4/2005, 50/2006, 29/2007, 102/2008, 161/2008, 50/2010, 88/2010, 51/2011, 11/2012, 80/2012, 114/2012, 39/2014, 44/2014, 113/2014, 56/2015, 129/2015, 147/2015, 154/2015, 27/2016, 119/2016, 21/2018, 113/2018, 124/2019.

⁵⁴ Службен весник на Република Северна Македонија, бр. 98/2019.

⁵⁵ Службен весник на Република Северна Македонија, бр. 18/2020.

⁵⁶ Министерство за труд и социјална политика, достапна на <https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/strategii/Nacionalna%20Strategija%20za%20Vrabortuvane%20na%20Republika%20Makedonija%20za%20Vlada%2016102015.pdf>

Ревидираниот **Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2020 година**⁵⁷, содржеше „*професионална ориентација и кариерно советување*“ меѓу другите услуги што редовно ги обезбедуваат службите на АВРСМ, како што се помош при барање работа, мотивациски обуки и обука за барање работа. Краткиот опис укажува дека кариерната ориентација може да вклучува индивидуално и групно советување. Идентичен опис е содржан и во Оперативниот план за 2019 и за 2018 година.

Новата **Национална стратегија за вработување 2021-2027 година со Акциски план за вработување 2021-2023 година**⁵⁸, вклучува поголем фокус на кариерното советување во споредба со претходниот стратешки документ. Недостатокот на кариерно советување се споменува во врска со студијата за следење⁵⁹ спроведена во 2017 година, како фактор на потешкотии при наоѓање работа од страна на учениците кои завршиле СОО. Кариерното советување исто така се споменува и меѓу клучните реформи кои недостасуваат во образованието⁶⁰. Кариерното советување дополнително се споменува во врска со дискусијата за слабостите на АВРСМ, а особено во врска со „*хроничниот недостаток на психолози, „кои се од суштинско значење за обезбедување услуги за кариерно насочување и психолошка поддршка на лицата во ризик од исклучување*“⁶¹.

Акцискиот план за периодот 2021-2023 година го споменува кариерното советување во „Целта 1: Подобрување на квалитетот на образовните исходи на сите нивоа“, чии поврзани цели се: „Намалување на вертикалната неусогласеност на вештините со потребите на пазарот на трудот за лицата на возраст од 15 до 64 години за 5 проценти“, „Подобрување на просечниот резултат на учениците од Северна Македонија на меѓународното оценување ПИСА до 2025 година“ и „Зголемување од 30 проценти на уделот на возрасните (25-64 години) во обука“.

Кариерното советување е вклучено како активност во исходот 1.1 од оваа цел, која се однесува на реформите во образованието. Активноста 1.1.4 вклучува работење на професионални стандарди за наставниците во основното образование, вклучувајќи и „професионални стандарди за кариерно советување и пилот-тестирање на наставните програми за обука на наставниците“⁶². Кариерното советување исто така е наведено и во активноста 3.2.5 (Цел 3), што се однесува на проширување на употребата на дигитални алатки⁶³.

Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на труд за 2021 година (последниот достапен), меѓу другите редовни услуги ја наведува услугата „*професионална ориентација и кариерно советување*“⁶⁴. Описот е идентичен со описот во претходниот оперативен план (дискутиран погоре) за 2020 година. Оперативниот план содржи едно дополнително упатување на кариерното советување, во делот кој се однесува на комуникациската поддршка што треба да се обезбеди за спроведувањето на планот од петте инфо-клубови кои работат под мотото „од информација до кариера“⁶⁵. Овие инфо-клубови ќе обезбедат „*континуирана комуникациска поддршка, со фокус на новововеденото дигитално комуницирање со студентите... [тие] ќе продолжат да бидат фокусни точки за презентирање на можностите за практиканство, вработување во приватниот сектор, директни средби помеѓу претставници на бизнис-заедницата и студентите*“⁶⁶.

⁵⁷ Министерство за труд и социјална политика, достапен на <https://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nsp>

⁵⁸ Национална стратегија за вработување 2021-2027 со Акциски план за вработување 2021-2023, Влада на Република Северна Македонија, Министерство за труд и социјална политика, 2021, достапна на https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/2021/trud/strategija_vrabotuvanje_2021_mkd.pdf

⁵⁹ Никица Мојсовска-Блажевски, следење на учениците кои завршиле средно стручно образование и студентите кои дипломираше во високото образование во Поранешна Југословенска Република Македонија: 2016 резултати од студијата за следење, Европска фондација за обуки, 2017, стр. 49.

⁶⁰ Ibid, стр. 50

⁶¹ Ibid, стр. 58

⁶² Ibid, без нумерирани страни

⁶³ Ibid

⁶⁴ Министерство за труд и социјална политика стр. 53

⁶⁵ Ibid, стр. 58

⁶⁶ Ibid

2.3 Млади

Секторот млади ги опфаќа и поврзува областите на образование и вработување, имајќи предвид дека и двете области се од клучно значење за младите луѓе. Рамката на политиките за вработување содржи голем број елементи од специфична важност за младите и кариерното советување на младите луѓе. Областа која ги опфаќа младите и која се состои од неколку законодавни документи и политики исто така содржи и некои елементи кои се важни за националниот систем за кариерно советување. Тие ќе бидат ревидирани во следниот дел од извештајот.

2.3.1 Законска рамка

Северна Македонија донесе **Закон за младинско учество и младински политики во 2020 година**⁶⁷. Законот е краток документ од 27 члена кој е главно фокусиран на формулирање и регулирање на нови младински структури на национално и локално ниво, како што се националното собрание на млади, националното советодавно тело, локалните младински совети и канцелариите за млади кои треба да бидат формирани од општините. Законот содржи неколку општи упатувања на „професионалниот развој“ на младите, како надлежност на новите младински тела. Во него нема конкретни упатувања на кариерно советување за младите.

2.3.2 Стратешки документи

Претходниот **Акциски план за вработување млади лица 2016-2020 (АПВМ 2016-2020)** имаше силен фокус на кариерната ориентација, како што беше наведено во неговата стратешка цел „подобрување на усогласеноста на понудата на вештини со барањата на пазарот на трудот“. Кариерното советување беше наведено како Исход 1.3 од оваа цел: „Младите луѓе имаат пристап до квалитетна настава и услуги за кариерно насочување“. До 2020 година сите ученици и студенти во Северна Македонија ќе добијат настава за кариерно насочување во последната година од основното образование и во целиот тек на средното и високото образование. Сите млади лица што се пријавени во Агенцијата за вработување (АВРСМ) ќе имаат пристап до квалитетни информации за пазарот на трудот. Сите млади лица кои прв пат се пријавуваат во Агенцијата за вработување (АВРСМ) ќе добијат групни услуги за кариерно насочување и советување за вработување (кратка обука за подготовка за вработување)“.

Проценетиот трошок за спроведување на Планот беше предвиден на два милиони евра за периодот 2016-2020 година. Од овој износ, 0,5 милиони евра требаше да обезбеди Министерството за образование и наука (МОН) за интегрирање на кариерното насочување во наставните програми, а 1,5 милиони евра од АВРСМ. АПВМ 2016-2020 беше ревидиран во 2019 година, при што ја потврди релевантноста на Исходот 1.3, истакнувајќи дека бројот на средни училишта кои нуделе кариерно насочување се зголемил на 53, но дека бројот на ученици кои ја добивале таа услуга е сè уште ограничен, бидејќи кариерното насочување е избран предмет кој се обезбедува врз основа на проекти и не е интегриран во наставната програма. Ревидираниот АПВМ понатаму наведува дека сите невработени млади луѓе што се регистрираат во АВРСМ добиваат информации за пазарот на трудот и дека 23% од невработените млади луѓе можат да добијат специјализирани услуги за кариерно насочување; се вели дека ова ограничување се должи на недостигот на стручен кадар во службите на АВРСМ. Во ревидираниот АПВМ 2016-2020 се предлага ревидиран Исход 1.3: „Најмалку 30% од учениците во средното образование и студентите во високото образование имаат пристап до услуги за кариерно насочување“; и „Најмалку 30% од младите регистрирани во АВРСМ добиваат услуги за кариерно насочување“.

⁶⁷ Службен весник на Република Северна Македонија, бр. 10/2020

Националната стратегија за млади 2016-2025 содржи едно клучно упатување на кариерното советување: Мерката 4 од Цел 2 (промоција на долгорочен и меѓусекторски пристап за вработување на млади) предвидува обезбедување поддршка на општините и високообразованите институции за отворање центри за кариера⁶⁸.

Планот за спроведување на Гаранција за млади 2020-2022⁶⁹ прави неколку упатувања на кариерно советување. Тој наведува дека АВРСМ треба дополнително да се зајакне и особено да ангажира дополнителни психолози и експерти за кариерно советување⁷⁰; дека некои од основните услуги, вклучително и оние поврзани со кариерно советување, кои се обезбедуваат во подрачните единици на АВРСМ, треба да се рedefинираат⁷¹. Во планот понатаму се наведува кариерното советување во контекст на практиканство за млади⁷².

Најновиот релевантен документ достапен на веб-страницата на Агенцијата за млади и спорт е **Планот за работа на Секторот млади за 2019 година**⁷³. Планот е краток оперативен документ со кој се планираат конкретни активности за секторот млади во 2019 година. Тој содржи неколку активности кои се важни за кариерното советување на младите. Конкретно, предвидува организирање месец на кариера и саем на кариера, и практично учење од вработените на самото работно место (job shadowing) во комбинација со обука во средните училишта во четири општини.

⁶⁸ Национална стратегија за млади 2016-2025, Агенција за млади и спорт, 2016, стр. 27, достапна на <https://www.sega.org.mk/images/E-Library/Strategies/NSMK.pdf>

⁶⁹ План за спроведување на Гаранција за млади 2020-2022, достапен на <https://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspix>

⁷⁰ Ibid, стр. 15

⁷¹ Ibid, стр. 16

⁷² Ibid, стр. 24 и стр. 28

⁷³ достапен на <http://ams.gov.mk/wp-content/uploads/2021/09/pzskm2019.pdf>

3. КООРДИНАЦИЈА И СОРАБОТКА

Врз основа на достапните податоци, во моментов постои многу мала координација за обезбедувањето кариерно советување во двете институции кои се носечки за овие активности, образование и вработување. При спроведениот преглед на законската рамка беше најдено само едно упатување во Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, во членот 23, во кој АВРСМ се упатува на соработка со образовните институции. Ситуацијата е доста слична и со стратешката рамка. Постојат повремени одредби за меѓусекторска соработка, но нема реални податоци за таквата соработка и нејзините резултати. Според тоа, заклучокот е дека има малку докази за соработка помеѓу клучните чинители во двете клучни области. Оваа ситуација на централизирано работење во „силоси“ е идентификувана од страна на Барнс⁷⁴ како несоодветна вообичаена состојба во фрагментираниите национални системи за кариерно советување низ цела Европа.

Ситуацијата е нешто поинаква кога станува збор за соработка со и помеѓу донатори, меѓународни организации, локални организации, проекти итн. Постојат релевантни докази дека проектите финансирани од донатори сепак ги вклучуваат клучните национални министерства во соработката, дека проектите обезбедуваат одобрување и вклучување на националните институции, дека може да се создадат меѓусекторски врски. Меѓутоа, се укажува дека ваквата соработка има привремен карактер, дека завршува со истекувањето на финансирањето на проектот, а соработката меѓу проектите и меѓународните организации се карактеризира и со конкуренција.

Севкупниот заклучок е дека националниот систем на кариерно советување е фрагментиран и дека има мала координација и соработка на основно ниво. Ова веројатно нема да го исклучи постоењето на огромен број примери на соработка на микро ниво, на пример, ученици од еден клас да посетат локален бизнис или претставник на компанија да разговара со учениците во училиште, што би се сметало за соработка помеѓу бизнис секторот и образованието. Ваквите практики веројатно се случуваат спонтано на основно ниво, но во отсуство на официјални податоци не може да се каже до кој степен се застапени.

⁷⁴ Барнс, Сели-Ен и др., Политики и практики за доживотно кариерно советување во ЕУ: *Трендови, предизвици и можности*, Европска комисија, 2020, види на пример страна 16, 18, 49 и др.

4. ГЛАВНИ УСЛУГИ И АКТИВНОСТИ

Во делот кој следи е содржан преглед на практики, услуги, активности и проекти, како и програми кои се значајни за кариерното советување во Северна Македонија. Прегледот се потпира врз податоци обезбедени најмногу преку секундарно истражување и анализа на постојната литература како и преку разговори со главните извори на информации, како и по одржани консултациски средби со клучните чинители, одржани на 3 февруари 2022 година. Прегледот е структуриран во неколку клучни области. Најпрво се дискутираа активностите во областа на образованието и вработувањето, по што следеше преглед на различните услуги и активности кои се реализираат преку проекти.

4.1 Образование

4.1.1 Основно образование

Како што веќе беше наведено во делот посветен на законодавната и стратешката рамка, новиот Закон за основно образование ја уредува професионалната ориентација на учениците во осмо и деветто одделение од основните училишта. Законот пропишува дека професионалната ориентација вклучува поддршка на учениците и нивните родители при изборот на програма за средно образование соодветно на способностите. Поконкретно оваа одредба (член 47, став 2) утврдува дека училишниот психолог или педагог „применува алатки за оценување на способностите и интересите на учениците и спроведува програма за професионална ориентација на учениците од осмо и деветто одделение“. Програмата за професионална ориентација (за осмо и деветто одделение) е изработена во 2020 година.

Во времето кога се изготвуваше овој извештај, веќе имаше значително многу докази дека основните училишта започнаа да ги применуваат законските одредби во врска со кариерното советување и дека во тек е развивање и спроведување на програми за учениците од осмо и деветто одделение. Податоците се во најголем дел обезбедени од веб-страниците на основните училишта од целата земја како и од нивните годишни работни програми. Сепак беа воочливи и разлики во однос на начинот на нивната имплементација. Некои училишта имаа подобро образложени програми за кариерно советување, кај други беа наведени само некои основни јавни информации во врска со услугата, но сепак беше очигледно дека во основните училишта се применува новата одредба за кариерно советување. На пример, годишната програма⁷⁵ на Основното училиште Кирил и Методи од Стајковци, од општина Гази Баба, Скопје, вклучува програма за професионална ориентација на учениците (анекс 28) сочинета од следниве сегменти: 1) самоспознавање, 2) добивање информации за професии и образовни можности, 3) потрага по професии и образовни можности, 4) остварување реални контакти и состаноци, и 5) донесување на одлуки.

Евидентно е дека структурата на годишната програма на кариерното советување е тесно поврзана со изготвувањето на соодветна програма од страна на МОН. Конкретните активности вклучуваат, на пример: работилница за градење на самоспознавањето, работилница за животни вештини, активности во текот на часовите за граѓанско образование, оценка на способностите и професионалните интереси на учениците од 9 одделение, посети на средни училишта, активности за пребарување по Интернет, состаноци со професори од средни училишта, родители, експерти, составување на лична биографија (CV), и така натаму. Програмата е добро структурирана и е сеопфатна.

Програмата на едно друго Основно училиште - Манчу Матак од руралната општина Кривогаштани, исто така е сочинета од повеќе делови во својата годишна програма кои се

⁷⁵ <https://www.ooukirilimetodij.edu.mk/sites/default/files/baza/godishna-programa-2021-2022.pdf>

посветени на кариерно советување на учениците. Овие делови (во анексите на работната програма) се реализираат од страна на стручни вработени лица задолжени за спроведување на активностите, значи тука има дел за кој е задолжен училишниот педагог, психолог и специјалниот едукатор во училиштето. Некои од наведените активности вклучуваат: оценка на образовните интереси на ученикот, професионални интереси, анализа на податоците, давање информации на учениците за можностите во средно образование, организирање на презентации на средните училишта, индивидуално и групно советување на ученици и родители.

Резултатите од прегледот на случајно одбраните годишни програми на различни основни училишта, кои беа достапни за разгледување преку Интернет, укажуваат дека тие генерално вклучуваат делови кои се однесуваат на кариерно советување. Постојат и некои докази дека некои училишта се ангажираат на покреативен начин, на пример преку подготвување на видео презентации за различните занимања⁷⁶. Реализацијата на програмите за кариерно советување за ученици од 8 и 9 одделение во основните училишта започна многу скоро, во пандемијата училишна година 2020/2021 и сè уште е во својот зародиш. Сепак се чини дека е направен исчекор и дека оваа програма многу ветува. Неопходно е да постои постојано следење на активностите со цел плановите за кариерно советување всушност да се реализираат како што треба, како и да се направи темелна оценка на резултатите од нивната имплементација во претстојниот период.

4.1.2 Средно образование

Постојат повеќе пишани документи и веб страници на кои се прави упатување на активности за кариерно советување во средните училишта, реализирани од страна на обучени наставници, изготвени се ИКТ апликации, основани се кариерни центри, но се организираат и разновидни активности за кариерно советување. Почетоците на повеќето активности во областа на кариерно советување во гимназиите во земјата се поврзани со проектот на УСАИД Youth Employability Skills (YES) Мрежа (Мрежа за јакнење на вештините за вработливост) кои се реализираа во периодот од 2010 до 2015 година (со буџет од 6,7 милиони долари)⁷⁷. Овој податок е содржан и во Стратегијата за образование 2018-2025 година, каде е наведено дека „со цел да се обезбеди кариерно советување, воспоставени се кариерни центри во училиштата каде се ангажирани обучени советници за кариерно советување“, лица одбрани од персоналот во училиштата⁷⁸. Во Стратегијата се изразува благодарност на УСАИД. Документот исто така потврдува дека работата на кариерните советници „е поддржана од стандардизирана алатка – БИПО (Батерија инструменти за професионална ориентација)“⁷⁹. БИПО е веб-базиран сервис⁸⁰, но не е отворен за јавноста. Оваа алатка бара да се пријават (логираат) со сопствена корисничка сметка и кариерните советници и учениците. Повеќе средни училишта во земјата имаат делови од нивните веб страници кои се посветени на кариерното советување, и/или на нивните центри за кариера. Вообичаено, овие веб страници најчесто се со постар датум и содржат малку општи податоци кои не се ажурирани. Сепак, некои веб страници обезбедуваат информации за сегашните активности кои се однесуваат на кариерното советување.

Извештајот за спроведените активности од Стратегијата за образование 2018-2025 година, за 2019 и 2020 година, обезбедува детален опис на активностите во изминативе две години (страници 38-49), но сепак не содржи информации за какви било активности за кариерно советување. Преку преглед на примероци од случајно одбрани годишни програми на средни училишта/гимназии, заклучокот е дека кај некои од училиштата постои содржина за кариерно

⁷⁶ Види, на пример, <https://www.youtube.com/watch?v=OcA3KGBTVgE>

⁷⁷ Види, на пример, <https://www.usaid.gov/macedonia/fact-sheets/youth-employability-skills-yes-network>

⁷⁸ Стратегија за образование, 2018-2025, стр. 47

⁷⁹ *ibid*, стр. 47

⁸⁰ <http://www.bipo.mon.gov.mk/>

советување. На пример, годишната програма за 2020/2021 година⁸¹ на Гимназијата Јосип Броз Тито од Битола вклучува краток дел од една страница посветен на кариерно советување (стр. 31) каде се набројани активности како што се: подготовка на програма за професионална ориентација, работење со БИПО, кариерно советување како и презентација на наставните програми на факултетите. Слично на ова, Годишната програма за 2020/2021 година на средното училиште Кочо Рацин од Скопје, исто така вклучува кратка сесија за кариерно советување (стр. 87) иако содржината е доста општа. Ваква информација е исто така достапна на веб страницата на училиштето.⁸² Во деталниот план на Гимназијата Раде Јовчевски Корчагин од Скопје, во нејзината годишна програма за 2021/2022 година⁸³, е вклучен детален план за професионална ориентација на учениците, сочинет од дискусии со ученици во оваа област, анкетање и тестирање на вештините на учесниците, презентации за високото образование, како и презентации од релевантни претпријатија, и друго (стр.135-8). Таму е исто така споменато и помагањето на талентирани ученици преку пружање професионална ориентација, како и помош на учениците со посебни потреби, преку индивидуални дискусии со ученици и родители итн. (стр.134).

Сепак, не се сите годишни програми на средните училишта достапни онлајн, но оние кои беа достапни содржеа различен опфат на информации во врска со планираните активности за кариерно советување. Содржината варираше, од само еден општо формулиран став во врска со оваа активност, до информација на 2-3 страници со солиден опфат на информации. Она што е најважно е дека не се достапни многу информации за активностите на кариерно советување кои се спровеле досега. Ова укажува на потребата за посистематско следење, известување и документирање на спроведените активности за кариерно советување, кои може да резултираат со синтетизирани податоци во врска со досегашниот број на реализирани работни часови и бројот на ученици вклучени во овие активности. Како што беше спомнато претходно, овие податоци не се достапни во извештаите кои јавно ги објавува МОН.

4.1.3 Средно стручно образование и обука

Во вториот дел, во врска со средното стручно образование и обука, исто така се наведени неколку примери на кариерно советување како содржина која е пронајдена во неколку годишни програми на средни училишта. Треба да се напомене дека во некои средни училишта се нуди и гимназиско и средно стручно образование. Последниот Извештај за спроведените активности од Стратегијата за образование 2018-2025 за 2019 и 2020 година содржи информации за реализираните активности во полето на кариерно советување, посебно во полето на стручното образование и обука (СОО). Повеќето од нив датираат од 2020 година. Во извештајот е посочено дека одреден број документи (програми и упатства) во врска со кариерното советување се изготвени за Центарот за стручно образование и обука, а поконкретно станува збор за: Водичот низ квалификациите во стручното образование⁸⁴; Програмата за планирање на кариера во средното стручно образование и обука⁸⁵; како и Водичот за наставници и ученици низ средното стручно образование и обука насловен како „Јас и мојата кариера“⁸⁶. Овој извештај исто така укажува дека во моментот се подготвува Нов закон за стручно образование и обука и дека тука посебен акцент е ставен на дефинирање и воведување на работната позиција „кариерен советник“ уште во самиот процес на изготвување на законот⁸⁷; како и дека наставниците од средното насочено образование редовно пружаат услуги за кариерно советување. Други подробности не се наведени. Оттаму, не постојат систематски податоци за

⁸¹ Достапно на <http://gimnazija-jbt-bitola.edu.mk/wp-content/uploads/2021/04/GODISNA-PROGRAMA-JBT-2020-21.pdf>; текстот сè уште се однесува на проектот на УСАИД за Вештини за вработување на младите – YES мрежата.

⁸² <https://sugskocoracin.edu.mk/2020/09/09/rezime-na-proektot-sovetuvanje-za-kariera/>

⁸³ Достапно на <https://rjk.edu.mk/wp-content/uploads/2021/08/godisna-programa-2021-2022-1-1.pdf>

⁸⁴ Достапно на https://drive.google.com/file/d/1ejojTytjSPx52yiWqoM8BA_yALGTXBK4p/view

⁸⁵ Достапно на https://drive.google.com/file/d/1PC2efx4Wq3Qjp101ugPOBX_M6DdD6iOm/view

⁸⁶ Достапно на <https://drive.google.com/file/d/1xuEnuCDV2L5RfTWHnUxAj4w0eLLmNFZi/view>

⁸⁷ Извештај за реализирани активности од Стратегијата за образование 2018-2025 за 2019 и 2020, стр.58

видот, структурата, зачестеноста како и содржината на активностите за кариерно советување во средното СОО.

Слично како со анализата направена кај гимназиските средни училишта (во претходниот дел), анализата на примерок на случајно одбрани годишни програми на средни училишта за стручно образование и обука укажува дека постојат информации за активности за кариерно советување во некои од нив. На пример, во Годишната програма за 2020/2021⁸⁸ год. на техничкото средно училиште Киро Спанцев - Брко во Кавадарци, спомнати се следниве активности во врска со кариерното советување (стр.120, 128): информирање на учениците за можности за високо образование, подготовка на биографија или мотивациско писмо, водење на стандардизирани тестови за кариерно советување, итн. Во годишната програма за 2020/2021⁸⁹ година на гимназијата Јосиф Јосифовски од Гевгелија, се предвидува формирање на кариерен центар (стр.62-3), кој треба да ги вклучува следниве активности: воспоставување на контакти со компаниите (во услужната индустрија, автомобилската и машинската индустрија...), организирање на состаноци со деловната заедница, информирање на учениците за потребите на пазарот на трудот/можностите за високо образование/можностите за самовработување, оценка на вештините на учениците, изготвување на биографија или мотивациско писмо и нудење на водство и помош за интервјуата за работа, создавање на бизнис и маркетинг планови, итн. Годишната програма за 2019/2020⁹⁰ на Гимназијата „Георги Димитров“ од Скопје содржи дел од 2 страници за кариерно советување во својот Акциски план (стр.30), каде се набројани активности како што се: организирање на отворени денови за високо-образовните институции, работилници за кариерно советување, посета на саеми, посета на компании од дрвната индустрија итн., како и подетална информација на три страници (на стр. 93-95), каде се спомнуваат активности со вклучување на БИПО, изготвување на биографија или мотивациско писмо, или посети на најразлични компании. Тука се накратко спомнати и 2 проекти за кариерно советување (стр. 68-9).

Слично како кај констатацијата за општото средно образование, и во овој дел се содржани малку информации во врска со кариерното советување кое се реализирало досега. Ова упатува на потребата од посистематско следење, известување и документирање на работата поврзана со кариерно советување во средното стручно образование, што би можело да помогне да се создадат синтетизирани податоци за целокупниот обем на услуги реализирани досега (изразен во часови) и информации за тоа колку вкупно ученици биле вклучени во овој процес. Како што беше порано наведено, вакви податоци не се достапни во јавно објавените извештаи на МОН

Министерството за образование и наука на секои три години изготвува родово буџетска изјава и истата ја следи во поглед на реализација, во период од три години. Во 2022 година, е изготвена нова родово буџетска изјава, во која, како програма за следење е земена програмата Квалитетно и инклузивно средно образование, потпрограма Реформа во средното стручно образование, со посебен осврт на состојбата со еднаквите можности на момчињата и девојчињата и тоа на три поспецифични струки. Целта на истата е преку конкретни мерки, да се мотивираат девојчињата, при запишување во средно образование, на струки кои се .ао се а трудот, со делење летоци, поставување промотивни постери и сл.разование и стекнување на компетенции кои се барани на папомалку атрактивни за нив⁹¹.

4.1.4 Високо образование

Како што е наведено во делот за рамката на политиките, релативно новиот Закон за високо образование пропишува дека секој универзитет треба да има барем по еден центар за кариера. Направената анализа на веб страниците на универзитетите и на документите кои се јавно

⁸⁸ Достапно на http://souksb.mk/?page_id=2

⁸⁹ Достапно на <https://www.josifjosifovski.edu.mk/wp-content/uploads/2021/02/%D0%93%D0%9E%D0%94%D0%98%D0%A8%D0%9D%D0%90-%D0%9F%D0%A0%D0%9E%D0%93%D0%A0%D0%90%D0%9C%D0%90-2020-2021.pdf>

⁹⁰ Достапно на <http://www.georgidimitrov.edu.mk/linkovi/Godisnaprograma.pdf>

⁹¹ <https://mon.gov.mk/page/?id=2048>

достапни на истите укажува на постоење на такви центри кај низа универзитети и факултети во земјава. На пример, Универзитетот на југоисточна Европа во Тетово отстапил цела веб-страница само за информации за својот кариерен центар⁹². На страницата е наведено дека универзитетскиот кариерен центар организира настани, како што се саеми за кариера, помага во организирање на практиканство, помага во услугите за кариерно советување на своите студенти, итн. Универзитетот Гоце Делчев од Штип исто така содржи посебен дел кој е отстапен за неговиот Оддел за кариера⁹³. На веб-страницата се содржани одредени информации за занимања, за професионалното вмрежување, за стратегиите за вработување кои ги користат компаниите, за техниките на интервјуирање, упатства за практикантска работа на студентите, итн. Понатаму, на многу од факултетите на најголемиот универзитет во земјава „Св. Кирил и Методи“ во Скопје, на нивните веб-страници има делови каде се содржани прилично основни информации за нивните активности и работа со кариерно советување. Според сознанијата на едно истражување насловено како „Улогата и работата на кариерните центри на Универзитетот Св. Кирил и Методи“⁹⁴, спроведено во 2019 год., дури 2/3 од овие кариерни центри (12 од 18) постојат само на хартија. Ова истражување се задржало само на најголемиот државен универзитет во Северна Македонија. Сепак, треба да се наведе дека ова истражувањето било спроведено доста бргу по стапувањето во сила на новиот Закон за високо образование во 2018 година.

Слично како со заклучоците за средните училишта, повторно може да се заклучи дека се достапни прилично малку информации за активности кои се конкретно спроведени на универзитетите во однос на кариерното советување. Ова укажува на потребата за посистематско следење на работата на кариерното советување на универзитетско ниво, што би помогнало да се произведат посистематизирани податоци за вкупниот обем на услуги (во часови) кои се реализирани во овие активности, како и информации за вкупниот број на инволвирани студенти.

4.2 Вработување

Новата Национална стратегија за вработување 2021-2027 содржи информации за работењето на Агенцијата за вработување во областа на кариерно советување во изминатиов период. Поконкретно, според стратегијата, во 2019 година преку 95% од регистрираните невработени лица, што е околу 144.000 лица „добиле информации и советодавни услуги за пазарот на трудот“, по што следи информацијата дека сепак „*кариерно советување било обезбедено за [само] три проценти од регистрираните невработени*“ кои најголемиот број биле млади лица на возраст 15-29 години⁹⁵. Тие три проценти биле 4.281 лице (табела 33 во документот)⁹⁶. Стратегијата наведува дека „*малиот процент на услуги на кариерно советување се должи на малиот број на психолози кои работат во подрачните канцеларии на Агенцијата за вработување.*“⁹⁷

Јасно е дека во Стратегијата се прави јасно разграничување помеѓу давањето на ИПТ (информации за пазарот на трудот) и на советодавни услуги во таа насока, од една страна, кое било обезбедено на повеќе од 95% од барателите на работа, како што е наведено во извештајот, и од друга страна кариерното советување, кое според Стратегијата е под строга надлежност на обучени психолози. Согласно наведеното во Стратегијата, може да се заклучи дека давањето на ИПТ и советување не се сметаат за кариерно советување. Ова не е во согласност со концептот за кариерно советување во други документи, како што е, на пример,

⁹² <https://careercentre.seeu.edu.mk/>

⁹³ <https://ckr.ugd.edu.mk/about.html>

⁹⁴ Тасевска Ангела, Улогата и работата на кариерните центри на Универзитетот Св. Кирил и Методи [The Role and Work of the Career Centres at the University St. Kiril and Metodij], 2019. Достапно на https://issuu.com/youtheducationalforum/docs/ulogata_i_rabotata_centar_za_karier

⁹⁵ *ibid*, стр. 58-59

⁹⁶ *ibid*, стр. 59

⁹⁷ *ibid*

неодамна донесената програма за кариерно советување за основните училишта, која содржи поопшта дефиниција за кариерно советување, која исто така предвидува давање на информации за различните занимања.

Оваа состојба не е специфична само за Северна Македонија, туку често се среќава и во многу други земји. Ваквата состојба во различните земји ЕТФ неодамна ја дефинираше како „недоволно заедничко разбирање од страна на креаторите на политиките и засегнатите страни во однос на примарната цел на услугите на кариерно советување.“⁹⁸

Во полето на вработување, во подрачните единици на Агенцијата за вработување се нудат повеќе услуги за кариерно советување, на пример, тие подготвуваат индивидуални планови за вработување за новопријавените. Овие планови се развиваат врз основа на директно спроведен разговор со невработеното лице. Како резултат на обавениот разговор, лицето се категоризира како лесно вработливо лице, потешко вработливо лице, итн. Според најновото досие на ЕТФ за Северна Македонија, оваа практика се означува како „добро развиен пристап кон индивидуално профилирање.“⁹⁹

Оваа солидна покриеност на повеќе од 95% од регистрираните невработени која е наведена во извештајот, како лица приматели на советодавни услуги, укажува дека АВРСМ успеала да допре до голем број од лицата кои не се во образование, вработување или обука (НЕЕТ). Понатаму, активните мерки на пазарот на трудот (АМПТ) кои Агенцијата за вработување ги спроведува во изминатава деценија уште повеќе го проширија својот опфат и допреа и до групи на неактивни лица, т.е. лица кои се надвор од работната сила. Некои од АМПТ се потврдија како доста ефикасни и успешни, посебно програмата за самовработување која нуди грантови за почнување со работа на нови бизниси. Во минатото Агенцијата за вработување исто така реализирала и низа други мерки за активирање (евидентирање во АВРСМ) на други категории на лица и ранливи групи, на пример, на Ромите.

На Интернет порталот на Агенцијата за вработување на Северна Македонија исто така се обезбедуваат редовни Информации за пазарот на трудот (ИПТ). На пример, тука се вклучени 1) податоци за слободни работи места според региони и индустрија, каде е вклучена ранг листа на најголемите 25 индустрии каде се бараат најмногу работници, 2) податоци за официјалниот број на невработени (во номинални броеви), претставени според пол, пол и регион/општина (покриеност со локален центар за вработување), пол и образование, 3) анализа на побарувачката за вештини на пазарот на трудот. Кога се изготвуваше овој извештај, најновите достапни информации на www.av.gov.mk беа за 2020 година, податоци изготвени во ноември 2019 година. На веб страницата на АВРСМ има линкови до неколку поврзани услуги, како што е веб страницата на националниот проект за самовработување (www.samovrabotuvanje.mk), веб страницата на ЕУРЕС (https://ec.europa.eu/eures/public/index_en). Сепак, сите линкови не се активни. На веб страницата на АВРСМ има дел под наслов www.e-rabota.av.gov.mk (преведено на англиски е “e-work”) каде се содржани информации за физички и правни лица кои се регистрирани во овој портал на услуги. Услугите за физичките лица вклучуваат: 1) податоци за тоа колку пати е направен преглед на одредена биографија, компании на кои им се допаѓа одредена биографија, како и препорачани огласи за работа, 2) поединечно работно искуство на одредени кандидати, 3) дел каде може да се остави биографија (со опција истата да биде јавно достапна, со ограничена достапност, заклучена, 4) опција за пребарување на работни места, 5) анкети, 6) информации за расположливи обуки, 7) покани за интервју. Услугата „e-rabota“ во основа им овозможува на поединци (независно од работниот статус) да создаде сопствена корисничка сметка за активности поврзани со управување со кариерата, итн.

Интернет страницата на „e-rabota“ исто така има дел посветен на меѓународната класификација на занимања (ISCO 88), како и дополнителен дел за споредување на занимања, со доста детално опишан опис на компетенциите кои се бараат за различни занимања. Алатката на

⁹⁸ ETF CDS Systems стр. 19

⁹⁹ Северна Македонија. Развој на образование, обука и вработување, Европска фондација за обуки, 2021 North Macedonia, 2021, стр. 14

страницата овозможува корисникот да одбере две различни занимања од класификацијата ISCO 88 и самиот да направи споредба на бараните вештини/способности. Делот за споредба на занимањата е исто така осмислен да генерира податоци за бројот на работници во одбрани професии во ЕУ, информации за просечната плата, бројот на таков профил на работници во Северна Македонија и нивната просечна плата. Идејата е да се понудат за користење споредбени податоци за ИПТ. Сепак, овие функционалности не работат, т.е. не даваат податоци. Сервисот за управување со кариера на порталот „e-rabota“ е добро осмислен. Концептот е солиден и оваа алатка е слична со алатки кои се среќаваат насекаде во ЕУ. Сепак е очигледно дека некои опции од алатката не се активни поради непостоење на доволно информации, а можеби и поради други фактори. Не е достапен податок за бројот на самостојни корисници на порталот „e-rabota“.

4.3 Иницијативи засновани врз проекти и финансирани од донатори

Постојат информации за различни активности иницирани од проекти кои вклучуваат кариерно советување. Тие се движат од мали проекти управувани од мали локални граѓански организации (ГО) до големи проекти во областа на образованието, вработувањето или комбинација од двете, кои вклучуваат кариерно советување дополнително на нивниот клучен фокус (како што се стручно образование, образование на возрасни, итн.). Мапирани се неколку вакви примери:

Еден скорешен проект управуван од Невладината организација Старт-ап лабораторија за социјални иновации (<https://www.innovationlab.mk>) која е фокусирана на кариерно советување („nasoci.me“), подготви кратки видео презентации на кои зборуваат јавни личности (актери, итн.) кои даваат совети. Ова е мал проект финансиран од Град Скопје. На оваа страница исто така е вклучен линк до мобилната апликација БИПО (Батерија инструменти за професионална ориентација).

Веб страницата „zanimanja.mk“ е воспоставена од Министерството за труд и социјална политика (МТСП) со поддршка од Меѓународната организација на трудот (МОТ). Оваа веб страница е фокусирана на обезбедување на информации за професионална ориентација за широк спектар на професионални занимања (како да се стекнете со квалификација/звање, побарувачка на пазарот на труд, можна заработувачка, итн.). Целта на оваа веб страница е да се промовира интересот за стручно образование, но на овој начин се помага и професионалната ориентација.

Постојат два проекти кои се спроведуваат во моментот а се финансирани од ЕУ (сервисни договори) и се од доста големо значење за националниот систем за кариерно советување во земјата:

СРД (Sector Reform Performance Contract) - Секторски реформски договор (ЕУ) за младите (во износ од 16,5 милиони евра) чиешто осмислување беше поддржано од ЕТФ е од посебна важност поради неколку причини. Станува збор за прв проект за поддршка на буџетот којшто ЕУ го доделува на земјата. Ова е еден од првите проекти од Младинската гаранција кој се имплементира во земја која не е членка на ЕУ, а секако е прв во регионот на Западен Балкан.

Младинската гаранција е одраз на заложбите во јавните политики да им се понуди нова можност на лицата кои не се во образование, вработување или обука, во рок од 4 месеци од активирањето. Основното образложение за промовирање на Младинската гаранција е да се спречи долготрајната невработеност рано во животот на една личност. Оваа можност е обезбедена во рамки на постоечките Активни мерки на пазарот на трудот (АМПТ), како што се грантови за самовработување, субвенции за плати, практиканство, обука или реинтеграција во системот за образование и обука. Сите расположливи АМПТ се детално разработени во Националната стратегија за вработување, поврзаните стратегии, а особено во акциските и

оперативните планови. Со овие документи е исто така регулирана и младинската гаранција која е од клучен интерес на СРД ЕУ за Младината и за овој проект¹⁰⁰.

Во една своја информација за спроведувањето на Младинската гаранција во Северна Македонија од август 2021 год, ЕТФ нотира конкретен напредок во спроведувањето на оваа мерка. Во информацијата на ЕТФ конкретно се содржани следниве податоци: *“Во текот на својата прва година, Младинската гаранција (МГ) привлече 5.266 учесници (од кои 2.694 жени). Скоро половина од нив (2.209 или 42%) успешно ја поминале оваа мерка (Младинската Гаранција) со тоа што работа нашле 1.972 лица во рок од 4 месеци (од кои 925 жени) а на 282 лица (од кои 187 жени) им биле понудени активни мерки од пазарот на трудот во текот на истиот период. Во следните две години бројот на лица во младинската гаранција се зголемил четири пати – во 2020 год. се регистрирале 25.502 (од кои 12.863 жени), од кои 7.684 нашле работа во рок од 4 месеци, а околу 35% (8.941) ги комплетираше мерките. Податоците за првиот квартал од 2021 год. кога биле регистрирани околу 6.000 лица – укажува дека овие мерки продолжуваат да бидат атрактивни и оваа година.”*¹⁰¹

Проектот насловен како „Зголемување на атрактивноста, инклузивноста и релевантноста на Стручното образование и обука и образованието на возрасните во локација – Европа (не-ЕУ членка) / Република Северна Македонија (EuropeAid/140265/IH/SER/MK), со буџет од 2.3 милиони евра, работи на развој, унапредување и спроведување на постапки за валидирање неформалното и информалното учење како важен патоказ кон квалитетно образование за возрасни, развој и имплементација на програми за образование по средното образование, како и за усогласување на националниот систем на СОО и образованието на возрасни со EQAVET.

Во моментот се спроведува опсежен проект финансиран од Швајцарија за образование со цел вработување (Education4Employment) www.e4e.mk чијашто цел е да се подобри вработувањето преку поддршка на стручното образование и обука (формална и неформална) во Северна Македонија.

Понатаму, проектот „mladihub.mk“ се имплементира од страна на Националниот младински совет со поддршка на Британската Амбасада, и истиот вклучува програмска компонента за кариерно советување за младите, како и промовирање на практиканство, менторство и работата со бизнис акцелератор.

Како дел од својата долгогодишна работа на полето на вработување, УНДП работи со центрите за вработување на АВПСМ во сите делови на земјата, помеѓу другото, за да го зајакне нивниот капацитет за реализација на услугите на кариерно советување.

Сега е веќе видливо дека некои од големите проекти кои се реализираа во полето на кариерното советување навистина оставија голем печат, како што е проектот на УСАИД за Вештини за вработување на младите – YES мрежата, која сè уште, после толку многу години, се спомнува во низа стратегии, годишни работни програми и други официјални извештаи. Сепак, исто така е јасно дека помали проекти, кои на пример резултираат со квалитетна содржина чишто резултати остануваат актуелни и се применливи уште долго по проектот, па се постираат онлајн, сè уште можат да имаат големо влијание, и покрај фактот дека реализацијата на проектот е истечена и активностите не може да продолжат. Свкупно кажано, проектите кои имаат најразлични облици и големина навистина го збогатуваат националниот систем на кариерно советување во земјата.

4.4 Услуги во приватниот сектор

¹⁰⁰ Види, на пример, План за реализација на младинската гаранција 2020-2022 год, достапен на <https://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspix>

¹⁰¹ Види Младинска гаранција на Северна Македонија: Knocking back the numbers of NEETs, European Training Foundation, 11 August 2021, Достапно на <https://www.etf.europa.eu/en/news-and-events/news/north-macedonias-youth-guarantee-knocking-back-numbers-neets>

На крајот, дополнителен елемент на активностите од кариерно советување кои треба да се забележат се оние во приватниот сектор. Од нив, посебно видлив дел во овој домен се комерцијалните компании кои помагаат за наоѓање работа работа и оние кои огласуваат работни места, како и нивните Интернет портали. Понекогаш тие се нарекуваат ПрДУВ (Приватни даватели на услуги за вработување).

Во текот на спроведената анализа за потребите на овој извештај не беше идентификувано релевантно истражување за тоа како луѓето во Северна Македонија наоѓаат работа¹⁰². Сепак, се смета дека е аксиоматски што барателите на работа најмногу ги читаат понудите на приватните портали, а пак, работодавачите најмногу ги огласуваат слободните работни места на приватните портали (а некои од нив се навистина скапи). Најчесто работните места кои се огласуваат на порталот на Агенцијата за вработување мора да бидат огласени таму за да се задоволат формалните барања на процесот на вработување. За овој аргумент сè уште нема конкретни докази кои би го потврдиле ова тврдење, но сепак, се чини дека сите сметаат дека ова е така.

Клучната цел на комерцијалните портали за огласување работни места не е да се промовира кариерното советување, туку да се направи профит. Сепак, можеби малку ненамерно тие нудат ИПТ како и други услуги за кариерно советување за барателите на работа. На пример, некои од нив нудат информации за видовите на занимања, темелни пребарувања по занимања според региони, податоци за работодавците како и корисни совети за баратели на работа¹⁰³. Со оглед на популарноста и препознатливиот изглед на овие портали, што е од суштинска важност за нивниот бизнис модел, очекувано е дека нивните совети и помош за избор и пронаоѓање на успешна кариера допираат до голем број на луѓе.

¹⁰² Можеби постои вакво истражување, но оваа анализа сè уште не го идентификувала.

¹⁰³ Види како пример <https://www.vrabotuvanje.com.mk/Pregled-Soveta/43/Proces-na-selekcija/>

5. ФИНАНСИРАЊЕ

Услугите за кариерно советување кои се идентификувани од анализата се однесуваат на два различни домена, од гледна точка на финансирањето. Првиот е јавен домен во полето на образование, вработување и млади. Вториот е (приватниот или комбиниран приватно-јавен) домен кој вообичаено го финансираат донаторите и донаторската заедница. Со оваа анализа не се идентификуваа конкретни фондови наменети за финансирање на кариерно советување во јавниот домен. Услугите за кариерно советување се вклучени во рамки на редовните работни обврски финансирани од целокупниот буџет на установите.

Во случајот на иницијативите базирани на проекти, јасно е дека финансирањето на проектите се алоцира конкретно за проекти кои се целосно или делумно поврзани со кариерно советување. Оттаму, двата главни извори на финансирање за кариерно советување се јавните финансии и финансирањето од донатори.

На крајот, услугите за кариерно советување кои, случајно или не, сепак ги нуди јавниот сектор, посебно компаниите кои огласуваат работни места, ги финансира приватниот сектор.

6. ПРИСТАП

Клучните централни точки за реализација на услугите на кариерно советување во Северна Македонија се основните училишта, средните училишта (гимназиите и стручните), како и Агенцијата за вработување и нејзините подрачни центри за вработување. Дополнителни места каде се нудат овие услуги се центрите за кариерно советување на универзитетите. Свкупно, нашата земја е добро покриена со мрежа на основни училишта, посебно со оглед на нејзината мала територија (околу 25.713 km²). Во земјата има вкупно 361 основно училиште. Треба да спомнеме дека во земјата има 34 градови, а некои од нив се навистина мали (најмалите имаат околу 2-3 илјади жители). Другите заедници се рурални. Се смета дека во главниот град Скопје живее барем 1/3 од населението на земјата (наскоро се очекуваат резултати од пописот спроведен минатата година).

Со оглед на скорешниот позитивен развој со пружањето на кариерни услуги во основните училишта, кое беше дискутирано во претходните делови од извештајот, треба да се каже дека мрежата на основни училишта пружа солидна национална покриеност и со тоа допира и до учениците кои живеат во оддалечени области. Ова е под претпоставка дека многу малите рурални училишта би имале ресурси кои би ги посветиле на кариерно советување. На ниво на средното образование, има вкупно 108 јавни средни училишта во земјата. Во овој број се вклучени и средните стручни училишта. Во 73 од 108-те јавни средни училишта, постои одредена компонента на средно стручно образование¹⁰⁴. Дополнително на ова, постојат 18 приватни средни училишта во земјава, од кои повеќето се во главниот град - Скопје¹⁰⁵.

Во земјата функционираат и 6 јавни универзитети, од кои најголемиот, Св. Кирил и Методи се наоѓа во главниот град, Скопје, и има по еден во секој од поголемите градови: во Тетово, Битола, Охрид и во Штип. Понатаму, постојат уште и 34 јавно-приватни и приватни високообразовни установи. Од нив, само неколку се поголеми, а повеќето се доста мали¹⁰⁶.

Во областа на вработувањето, Агенцијата за вработување има вкупно 30 подрачни центри за вработување насекаде низ земјата. Вкупниот број на вработени во АВРСМ е 540, од кои 154 работат во Скопје¹⁰⁷. Подрачните единици на АВРСМ имаат добро балансирана покриеност на територијата и се лоцирани во градовите. Услугите на АВРСМ најмногу се насочени кон регистрираните невработени лица, но центрите за вработување се исто така нудат услуги и за неактивните сегменти (кои се дел од HEETS).

Во 2020 година, според проценките 79% од домаќинствата во Северна Македонија имале пристап до Интернет, што е пораст од 29% во 2008 година¹⁰⁸. Според ДЗР, од вкупно 1.32 милиони лица од возрастната група 15-74, 1,15 милиони лица користеле Интернет секој ден во последните 3 месеци¹⁰⁹.

Пристапот на маргинализираните групи до услугите на кариерно советување не може лесно да се измери. За ова нема конкретни податоци. Сепак, може да се земат предвид некои квалитативни податоци. Во Северна Македонија има доста солидна регулатива за економската

¹⁰⁴ Во моментот во тек се напори на МОН за целосна операционализација на регионалните Центри за СОО каде кариерното советување е силно изразено и застапено како услуга и надлежност на истите.

¹⁰⁵ <https://www.na.org.mk/institutions-and-potential-applicants/>

¹⁰⁶ <https://mon.gov.mk/page/?id=2053>

¹⁰⁷

<https://av.gov.mk/content/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B8/2021-Tabela%20na%20vработените%20za%20na%20webstranata.pdf>

¹⁰⁸ <https://www.statista.com/statistics/702236/household-internet-access-in-north-macedonia/#:~:text=In%202020%2C%2079%20percent%20of,countries%20like%20Bulgaria%20and%20Greece>

¹⁰⁹ North Macedonia in Figures 2021, State Statistical Office, 2021, Достапно на https://www.stat.gov.mk/PrikaziPublikacija_1_en.aspx?rbr=833

инклузија на лицата со попреченост¹¹⁰. Исто така се на располагање низа АМПТ. Физичкиот пристап до институциите воопшто се смета дена уште не е доволно овозможен. Ова посебно е случај со пристапот во подрачните канцеларии на различните институции. Тука клучен проблем е и стигмата која е поврзана со попреченостите, со оглед на пониското ниво на едуцираност во земјата. Ромите сè уште се мета на стигматизирање и дискриминација, и покрај позитивните исчекори кои се забележливи во изминатите години.

Ширењето и сè поголемата достапност на Интернет технологијата, во комбинација со ширењето на приватните даватели на услуги за вработување ПрДУВ и сè поголемата употреба на услугите на кариерна ориентација кои се нудат онлајн секако се сметаат дека се фактори на подобрен пристап.

¹¹⁰ Види, на пример, *Профил на економска инклузија за лица со попреченост и постари лица: Република Северна Македонија*, ERGON и EBRD, без датум (издадено по 2020 год)

7. УПОТРЕБА НА ТЕХНОЛОГИЈА

Значителен обем на услуги на кариерно советување кои се посочени како дел од оваа анализа се потпираат на технологијата. Тука посебно се мисли на користењето на веб порталите (и на мобилните апликации) како и на употребата на видео формати, посебно на кратки видеа, за проследување на информации, за давање на совети, спроведување на само-тестови и слични услуги. Други функционалности кои често се користат при барањето на кариерни совети се пребарување, различни менија, интерактивни канали и слично. Она што најчесто се користи е пребарување на текстови онлајн. Не е идентификувано пребарување на напредни технологии, како што е користењето на Вештачка интелигенција (AI).

Примери за вакви технологии се, на пример, веќе споменатата БИПО алатка (Батерија инструменти за професионалната ориентација) која се користи во средните училишта, чијашто клучна функционалност е самотестирање, веб порталот на АВРСМ „e-rabota“ (кој беше дискутиран порано кај делот за услуги), користењето на креативни видео клипови во кои различни јавни личности презентираат на теми поврзани со кариерното насочување и ориентација и дискутираат за истото. Најчестата употреба на технологија е за објавување и за пребарување на информации на Интернет. Некои од ПрДУВ компаниите имаат веб портали со значително изразена видливост и солидни опции за пребарување.

8. КВАЛИТЕТ НА НУДЕЊЕ УСЛУГИ ЗА ПОДДРШКА ЗА РАЗВОЈ НА КАРИЕРАТА ВО КУЛТУРА НА ПОСТОЈАНО ПОДОБРУВАЊЕ

Прегледот спроведен за целите на овој извештај не се осврнa посебно на активностите за контрола на квалитетот ниту за евалуација, кои се однесуваат на програми од јавниот сектор кои се од поголема важност за кариерното советување во областите на образование и вработување, ниту пак на периодичните активности за кариерно насочување кои се засновани врз проектни активности кои се спроведуваат во Северна Македонија. Свкупниот заклучок е дека дури и помеѓу практичарите во полето на образование и вработување не постои заедничко разбирање дури и за класичниот концепт на кариерно советување. Не се многу познати поновите концепти, како што се вештини за управување со кариерата, доживотно насочување, тестирање и испробување на кариерни насоки, итн. Дури и кога работата може да се смета дека вклучува елементи на кариерно советување, практичарите ја третираат оваа работа како таква.

Во минатото имало обиди за промовирање на кариерна ориентација во училиштата како активности во рамки на различни проекти, и истите покажувале тенденција да се фокусираат на психолошките аспекти на работата; во многу училишта назначениот кариерен советник бил училишниот психолог (веројатно и поради оперативни причини), а новиот Закон за основно образование конкретно ја утврдува одговорноста за кариерно советување кај училишните педагози и психолози. Како што беше наведено во претходниот дел, исто така, новата Национална стратегија за вработување 2021-2027 година го поврзува кариерно советување првенствено со работата на психолозите.

Во моментот, кога се запрашани како ја разбираат работата на кариерно советување, некои практичари имаат тенденција да ги потенцираат само психо-социјалните аспекти кои се однесуваат на психо-емоционалната подготвеност на поединците (баратели на работа, работници итн.). Разбирањето на пазарите на трудот не се смета дека е дел од кариерно советување или се смета за помалку важна компонента на концептот. Некои практичари укажуваат и на елементи од индивидуална подготовка во процесот на барање работа, како што се правење биографии, мотивациски писма и начинот на однесување за време на интервјуата за работа. За важен дел од кариерната ориентација исто така се смета и тестирањето на индивидуалните вештини и способности.

За практичарите во клучните институции не постојат докази дека во скорешниот период се организирале некои активности за структурирана и посеопфатна обука за кариерно насочување и ориентација. Ова не ги исклучува активностите и обуките во рамки на различни помали проекти по обем, или обично иницирани од различни проекти. Понатаму, со овој преглед не се утврдија никакви докази за механизми или процеси на акредитација или сертификација на лица остречени за кариерно советување.

Во однос на побарувачката за кариерно советување, постојат ограничени информации за тоа како лица од различни возрасти донесуваат одлуки за избор на сопствена кариера, ниту пак за свкупната потреба од услуги за кариерно советување. Некои извори укажуваат на сè поголема потреба за услуги за кариерно насочување посебно помеѓу младите лица, но сепак, постојат малку систематски докази за потврда дека овој аргумент е валиден во Северна Македонија.

Општо гледано, ова што е јасно е постоење на значителна разликата помеѓу заложбата за кариерно насочување и ориентација на хартија, посебно имајќи ги предвид заложбите наведени во стратешките документи од една страна, и она што постои во реалност, од друга страна. Според Барнс, станува збор за ниво на развој на регулативата/законите кои го регулираат кариерното советување во земјата кое е на ниво на „поим“ што значи дека веќе е вклучено како поим во легислативата, но она што недостасува е практичната имплементација на истото.

Сепак е попрецизно и фер да се рече дека системот во Северна Македонија е во рана фаза на транзиција од ниво на поим кон вистинско втемелување кариерното советување. За Барнс, втемелен систем е кога кариерното советување е „вклучено во клучните закони во областа на образование, стручното образование и обука и/или при вработувањето“¹¹¹.

Евидентна особина на системот за кариерно советување во земјата е сèопштото присуство на услугите базирани на информациско-комуникациската технологија (ИКТ). Преку овој преглед беа идентификувани низа ИКТ содржини, алатки, функционалности, како и услуги кои се од важност за кариерното советување. Нивната очигледна силна страна е дека, откако ќе се осмислат и пополнат со податоци, бараат многу малку проверки, скоро и да нема трошоци за одржување или некој посебно ангажиран напор од вработените. Оваа содржина и алатки базирани врз ИКТ се осмислени со цел да може да овозможат корисниците сами да ги користат. Не постојат докази за одредени комбинирани услуги, во смисла на некои лично приспособени услуги од страна на стручно лице, кое се надоврзува на веќе внесената онлајн содржина. Неодамна, ETF го изнесе својот став во врска со реалната состојба со кариерното советување во многу земји, наведувајќи дека дигиталните услуги „често се развиваат и осмислуваат без да се размислува дека луѓето можеби и ги немаат потребните дигитални вештини и вештини на дигитална писменост за да можат самостојно да ги користат овие услуги, ниту пак ја имаат опремата или потребната интернет врска за да може да пристапат кон нив. Многу често, дигиталните услуги не нудат можност за професионална поддршка, ниту пак нудат каков било вид на комплементарен канал за испорака на услугите“¹¹².

На пример, на Интернет се достапни доста многу ИПТ, како и на веб страницата на Агенцијата за вработување, а постојат и други онлајн извори. Секако ова се релевантни услуги. Сепак, никаде нема толкување за тоа што значат овие податоци. На пример, постојат податоци за можниот износ на финансиска заработка зависно од занимањето кое би го одбрале, секако да му се помогне на корисникот при насочување на кариерата. Главниот индикатор на личниот доход според занимање, кој го користат сите овие извори на информации за пазарот на трудот, е просечната плата. А сепак постојат јасни индикатори дека концептот на просечна плата не е целосно разбран од страна на повеќето млади (па дури и можеби и постари) лица¹¹³. Често за овој износ се мисли дека е средната плата која се исплаќа за тоа занимање. Концептот на средна плата исто така генерално не е многу познат. Ова не се само обични податоци за вработеноста. Таа е одраз и на другите социоекономски индикатори кои историски стануваат доминантни во јавниот дискурс, како што е БДП. Слично на ова, во секојдневниот говор терминот „НЕЕТ“ е вообичаено поврзан со „најранливите“ лица, а всушност ова не е тоа што се подразбира под овој индикатор¹¹⁴. Поентата е што најверојатно не е доволно само по себе постоењето единствено на информации за пазарот на трудот, или барем се смета дека овој обем на услуги за кариерно советување се помалку од оптимални. И уште погенерално, поентата е што овие податоци идеално би биле надополнети со соодветна анализа и толкување кои се лесни за споредба и користење од страна на корисниците. Иако неспорно е важно да се промовира самостојниот напор и размислување во областа на кариерното советување од страна на корисниците, меѓу останатото, тие може многу да си помогнат преку самостојното анализирање на податоците, но сепак има индикации дека информациите за пазарот на трудот би им биле уште од поголема корист на корисниците на кариерно советување доколку некој соодветно ги води низ таа анализа.

¹¹¹ Barns, Sally-An et al., *Lifelong Guidance Policy and Practice in the EU: Trends, Challenges, and Opportunities*, European Commission, 2020, стр. 9

¹¹² op. cit. *Career Development Systems*, ETF, стр. 29

¹¹³ Во смисла дека просечната плата на две лица, од кои на првото платата му изнесува 1 Евро а платата на второто лице е 499 Евра, е 250 Евра. Консултантот спроведе мала, непараметарска анкета на примерок од 10 лица.

¹¹⁴ Види, на пример: Elder, Sarah, *What Does NEETs Mean and Why is the Concept So Easily Misinterpreted?* Technical Brief 1, International Labor Organization, January 2015.

9. ЗАКЛУЧОЦИ И РАЗМИСЛУВАЊА КАКО ПОНАТАМУ

9.1 Резиме на клучните резултати

Системот е во рана фаза на развој и во моментот не постои јасна слика за тоа што претставува кариерно советување, со други зборови, кои активности и услуги се сметаат дека се а кои не се сметаат за кариерно советување. Доколку постои поширока дебата со активно учество на сите засегнати страни, која, во идеална ситуација би произвела јасни смерници за ова прашање, ова би било извонредна придобивка за националниот систем.

Во моментот не постои конзистентна терминологија која би се користела за активностите поврзани со кариерното советување. Постојат различни закони и стратешки документи кои користат различна терминологија, како што се професионална ориентација, кариерен развој итн. Иако значењето на сите овие термини може да се изведе само по себе, сепак постои простор за несоодветна интерпретација. Оттаму, доколку постои соодветна координација околу клучната терминологија, секако дека ова би било најдобро за понатамошниот развој на целокупниот систем. На меѓународен план, се покажа дека е корисно да се постигне заедничко разбирање и еднообразно толкување на исходот од кариерното советување во образованието, вработувањето и секторот млади, со цел да се постигне поголемо разбирање.

Понатаму, не постои воедначено или заедничко разбирање за профилот и потребните компетенции на стручните лица кои се бават со кариерно советување. Во некои закони и стратешки документи се наведува дека тоа е „основна улога“ на психолозите и педагозите, потцртувајќи ја важноста на кариерно советување како процес на психосоцијална и емоционална самосвест. Се чини дека со ова се потценува важноста на познавањето на пазарот на трудот, што е исто така неопходно и својствено за ова поле.

Од скоро, професионалната ориентација за учениците во 8мо и 9то одделение во основните училишта како и нивните родители, во процесот на избор на средно образование, стана задолжителна. Зачетоците на голем дел од активностите за кариерен развој во општите средни училишта се поврзани со проектот Мрежа за младински вештини за вработивање (YES) финансиран од УСАИД. Програма за Кариерно планирање беше создадена за потребите на активностите за кариерен развој во средните стручни училишта, како и Водич за наставници и ученици, со наслов Јас и мојата кариера. Меѓутоа, има малку податоци што всушност се случува на терен. Скоро усвоениот Закон за високо образование упатува дека секој универзитет треба да има најмалку еден кариерен центар. Во областа на вработувањето, регионалните центри на АВРСМ нудат услуги на кариерен развој, при што за таква услуга се подразбира само услугата обезбедена од психолози.

Има многу ограничени податоци за активностите на кариерно советување кои навистина се спроведени како и информации за ефектите од овие напори. Ова посебно се однесува за полето на образование каде активностите за кариерно советување дури сега се засилуваат во својот обем. Во таа смисла потребно е многу повеќе работа во полето на следење, известување, документирање и евалуација. Нема податоци за тоа како барателите на работа ја пронаоѓаат работата, за тоа каков вид на кариерни совети им се потребни на барателите на работа и каде ги наоѓаат бараните информации. Во оваа насока се потребни повеќе истражувања, и по можност истите треба да се потпираат врз повторени податоци на подолг период, кои би занемариле некои од релевантните трендови на среден рок.

Во литературата секаде е наведено дека потребата од услуги на кариерно советување сè повеќе се зголемува. Ова може да е констатација која важи за сите земји но сепак во Северна Македонија нема податоци за тоа каков тип на кариерно советување им е потребен на луѓето и каде може да добијат вакви услуги. Постојат некои ограничени информации за достапноста на

кариерното советување. Сепак, не постојат информации за побарувачката за кариерно советување. Овде е очигледно дека има голема потреба.

Образовниот систем треба да овозможи развивање на вештини за управување со сопствената кариера кај поединците, како за учениците, така и за возрасните. Тоа вклучува низа на поврзани активности: учење за кариера, информации за кариера, индивидуално и групно водство/советување, проценка на вештини и психометриско тестирање, ангажирање кај работодавачите и развивање на вештини потребни за барање работа и за самовработување.

9.2 Три клучни приоритети

Врз основа на направениот преглед и неговите клучни согледувања, доаѓаат до израз следниве три клучни приоритети:

Прво, во земјата е потребна широка дебата за тоа која е дефиницијата и кој е исходот на кариерното советување. Во оваа дебата активно би се инволвирале клучните чинители и тука секако многу би помогнале совети од меѓународни експерти како и преглед на различните национални дефиниции, појаснување на поимите и практиките на кариерното советување. Ова исто така може да биде добра појдовна точка за меѓуресурска и меѓуорганизациска соработка и координација.

Вториот приоритет е потребата за јасно дефинирање на улогите и одговорностите во врска со кариерното советување во средните училишта. Овие напори се во тек во основните училишта, следејќи ги скорешните промени во законската рамка за основно образование, и веќе е посочено дека новиот закон за стручно образование и обука содржи ваква одредба за кариерно советување за потребите на средното стручно образование.

По реализација на претходните два наведени приоритети, навистина би било од огромна корист доколку се организира обука од поголеми размери за потребите на стручните лица вклучени во овој процес во училиштата но и во подрачните канцеларии на Агенцијата за вработување насекаде низ земјата. Дополнително на овие општи клучни приоритети, во следниот дел се претставени низа конкретни препораки за различни чинители.

9.3 Детални препораки

Препораките сами по себе не се финални решенија но имаат за цел да ги насочуваат дискусиите и политиките кон изнаоѓање практични решенија. Тие ги следат трите столба на овој извештај и го покриваат системското ниво, нивото на давање на услугите и нивото на стручните лица.

9.3.1 Рамка на политики

Краткорочно

- Воспоставување на законска основа за кариерно образование и кариерно советување во средното образование
- Законски да се регулира работната позиција „стручно лице за кариерно советување“ (прецизниот термин би се дефинирал од секоја земја одделно), во контекст на советување на младите, образование и вработување
- Развивање на политики на кариерно советување базирани врз докази преку евалуација на решенијата и крајните резултати изложени во Стратегијата за стручно образование и обука во контекст на доживотното учење 2013-2020 година.

- Градење на систем на следење, известување, документирање и евалуација на активностите за кариерно насочување.

На среден до долг рок

Да се направи кариерното советување и едукација интегрален дел од Стратегијата за образование на возрасни

- за да допре до сите возрасни лица а не само до регистрираните невработени, согласно Законот за образование на возрасни каде е вклучен списокот на компетенции на Центарот за образование на возрасни (ЦОВ) за овозможување на „развој на кариерата и професионална ориентација на учесниците во образованието на возрасни“.
- Да се прошират овие важни законски одредби и во Законот за работни односи со цел работодавачите да можат да го олеснат пристапот на работниците кои се со договори на определено време до можности за квалификација и обука, и истата да биде на располагање на работниците со нестандартни облици на работа, што се јавуваат како резултат на промените на пазарот на трудот.
- Да се воведат кариерно советување и кариерна едукација како клучна активност за институциите кои се грижат за младите, во тесна соработка со училиштата, СОО, универзитетите, АВРСМ, организациите на работодавачи итн. во своите законски одредби и акти.
- Градење политики врз основа на информациите од системот на следење, известување, документирање и евалуација на активностите за кариерно насочување.

9.3.2 Координација и соработка

Краткорочно

- Да се формира меѓуресорска работна група за поддршка на развојот на кариерата, каде ќе бидат вклучени социјалните партнери, организациите на граѓанското општество и истражувачката заедница со цел да се координира заеднички системското управување како и развојот на стратешките реформи
 - Како приоритетна активност, да се развие заедничко разбирање помеѓу сите засегнати страни за поимот на кариерно советување и за примарната цел на услугите на кариерно советување
 - Да се изгради конзистентност во терминологијата која се користи за кариерно советување. Во моментот не постои конзистентна терминологија за активностите на кариерно советување.
- Да се зголеми вклученоста на организациите на работодавачи во активностите на кариерна едукација и кариерно советување во општото образование, СОО и високото образование во врска со, на пример, практично учење од вработените на самото работно место (job shadowing), пробни интервјуа за работа, отворени денови во компаниите, посета на училиштата од страна на компаниите, презентации на училиштата за одредени сектори, со оглед на тоа што мислењето за некои сектори не соодветствува со конкретната состојба во секторот, по однос на квалитетот на работата (плата, работни услови, итн), можности за практиканство, итн.
- Да се прошири законски предвидената соработка на АВРСМ со образовните установи со тоа што освен на учениците од погорните години, услугите на кариерно советување би се прошириле на сите одделенија.

9.3.3 Услуги

Краткорочно

- Разработување на конкретни услуги за НЕЕТ, што бара нов методолошки пристап, и соодветна обука на експертите, развивање на стратегија за комуникација со засегнатите страни, во партнерство со НВО, вработените во социјалните служби и лицата кои работат со младите.
- Да се обединат информациите за сите активности кои сега се одвиваат во полето на кариерно советување како и активностите кои се спроведувале во минатото (пр. проектот на УСАИД, вклучувајќи ги активностите на центрите за кариера), да се анализираат и споредат со потребите за кариерно советување во светот на денешнината како основа за развивање на заеднички стандарди за програми за учење како и за наставниците и центрите во сите училишта.
- Развивање на конзистентен концепт на кариерно образование од основно образование, па во средното образование, стручното образование и обука и високото образование – надоврзување врз конкретните политики и пракса; а образложението зад тоа е исто така барањето да се иновира кариерното советување во контекст на пазарите на трудот кои се менуваат за да останат ефикасни и делотворни: проследувајќи ги традиционалните начини на давање информации за кариерата во периодот кога лицата преминуваат од еден стадиум во друг, со јакнење на вештините за управување со кариерата, што е долготраен процес на учење кој покрива развој на социјални и емоционални компетенции, како што е способноста да се научи како да се учи; учење за економијата, за пазарот на трудот, вклучително за трендовите, за поимите поврзани со работа и кариера како и критички да се расудува за сево ова со цел суштински да се изгради претставата за себе, контекст на кариерата и работата; како и учење за начините како се учи, можностите за континуирано учење и практичните вештини како што се пишување на биографија, барање на работа, идентификување на можности за поддршка итн. Оттаму ова оди и надвор од информациите за постојните занимања како и за вештините кои се бараат од нив, и помагаат да се направи подобро впарување на потребата и побарувачката, да се избегне напуштање на образовниот процес, да се надминат стереотипите, да се подобрат академските постигнувања, мотивацијата за учење итн.
- со оглед на тоа што ова претставува можност да се допре до сите млади лица, согласно со пошироките цели на социјална инклузија и родова еднаквост.
- Јасно дефинирање на обврските и задолженијата во сите кариерни центри во образовните институции, со фокус на задачи како што се координирање со внатрешните чинители (наставник – носител на задолженијата, други наставници, библиотекар) како и со екстерните чинители (родители, локални бизниси, стопански комори, еснафски здруженија, други образовни установи итн.); создавање на физички отворен простор во самата образовна установа каде има пристап и до дигитални (компјутери) и до печатени материјали, простор кој исто така може да помогне за индивидуални состаноци и како место кое стручните лица за кариерно советување може да го користат како ресурсен центар; промовирање на холистички пристап кон кариерното образование, со вклучување на целото училиште во активностите (истакнување на постери во ходниците, со содржина, на пример „девојчињата можат да работат сè“; поврзување со други услуги кои нудат понатамошна помош; давање информации за стипендии, практиканство, слободни работни места итн.; периодично истражување на групи лица кои во исто време го завршиле образованието. Важно е да се напомене дека е погрешно да се претпоставува дека секој кариерен центар треба да прави сè – да работи во партнерство со организации на работодавачи, со центрите за вработување, со претставници на родителите, како и интерно со колегите, на пример со библиотекарот, што исто така остава простор за создавање на еден центар за кариера за

одредена група на училишта во истата област, на пример во општината, каде работат различни видови на училишни центри.

- Кај универзитетите, важно е да се земе предвид дека кариерното образование се спроведува на ниво на факултети (програми кои се однесуваат конкретно на одредени факултети), додека универзитетските центри за кариера ја поддржуваат оваа работа и нудат дополнителни активности од форматот на универзитетските активности
- Употребата на информации за пазарот на трудот треба да стане стандардна алатка за практичарите на кариерно советување кои тие ќе ги применуваат со својата секојдневна работа со клиентите во сите сегменти: образование, вработување и работа со младите.
- Преку неутрален систем за кариерно насочување да се овозможи зголемување на привлечноста на средното стручно образование и да се подигне свеста за квалитетот и релевантноста на стручното образование и за момчињата и за девојчињата во согласност со податоците за пазарот на труд, предвидувањата за потребите од вештини, како и реалната потреба и квалитет на програмите за средното стручно образование.
- Промотивни активности пред учениците во 9 одделение, во 5 основни училишта низ државата, на дефицитарни струки, како што се градежно-геодетската, земјоделско-ветеринарната и шумарско-дрвопреработувачката, како опција за продолжување на средното образование и стекнување на компетенции кои се барани на пазарот на трудот, со делење летоци, поставување промотивни постери и сл.

На среден до долг рок

- Нудење на конкретни услуги на работници кои се ангажирани во нестандартни облици на работа
- Да се прошири перцепцијата на вработените во Агенцијата за вработување и разбирањето дека треба да работат и со нови групи на клиенти како што се сите работници, младите, итн. што бара различни методологии и пристап, кој исто така се одразува врз образованието и обуката
- Развивање на концептуален пристап за споменатите периодични истражувања на групи лица кои во исто време го завршиле образованието (tracer studies) на ниво на образовни установи, обука на практичари за тоа како да се спроведуваат истите, со цел резултатите да дадат поголем придонес на кариерното образование и советување; со централно прибирање на податоци за да се обезбеди поширок опфат на информации на системско ниво
- Преземање на активности со цел и приватните субјекти да се придржуваат кон стандардите за кариерно советување кои се договорени на национално ниво (со акредитирање, создавање на регистар на професионални лица итн.)
- Финансирање на повеќе истражувања поврзани со потребите за кариерно советување. Потребни се повеќе истражувања, по можност засновани врз податоци кои се повторени на подолг период, кои може да истакнат некои релевантни трендови на среден рок.
- Редовна хармонизација на системот на кариерно насочување со подготовка на извештаи за родово одговорно буџетирање, од страна на Министерството за образование и наука.

9.3.4 Финансирање

Краткорочно

- Обезбедување на јавно финансирање за сите лица кои професионално ќе се занимаваат со кариерно советување за кои во моментот законот го пропишува тоа, во областа на образование, вработување и млади
- Обезбедување на финансии со цел да е вработи доволно кадар за да се одговори на конкретните потреби и услуги на лицата опфатени со категоријата НЕЕТ
- Да се прецизира износот кој е одделен конкретно за кариерно советување во буџетите на установите за да се овозможи соодветно следење на крајните резултати и применети решенија наспроти вложените напори и средства

Среднорочно до долгорочно

- Обезбедување на доволно персонал за остварување на задачите на кариерно советување во сите сектори кои работат со млади, вработување и образование и обука
- Идентификување на можности за заедничко јавно-приватно и индивидуално финансирање за да им се овозможи на сите возрасни пристап до услугите на кариерно советување, како што се ваучерите

9.3.5 Пристап

Краткорочно

- Вложување на напори да се обезбеди достапност на ресурси за кариерно советување во основните училишта и во помалите рурални заедници; што во пракса би значело групирање на помали училишта кои би ги споделувале овие услуги
- Реализација на активности за унапредување на свесноста за јавно достапните онлајн услуги за вработување

На среден до долг рок

- Подобен пристап за маргинализираните групи до физичките услуги на кариерно советување; развивање на стратегии со цел да се допре до поголеми групи на лица на кои им се потребни овие услуги, зашто групата на НЕЕТ не е хомогена група на лица
- Подобен пристап преку Интернет до маргинализираните групи
- Вложување на напори да се обезбеди достапност на ресурси за кариерно советување на возрасни лица кои од било која причина сакат промена во својата професија и работно место или унапредување на постоечкото работно место.

9.3.6 Користење на технологија

Краткорочно

- Преглед на постоечките информациско-комуникациски алатки за потребите на кариерно советување (од донаторски проекти и други активности) како што е алатката поддржана од УСАИД БИПО „Батерија инструменти за професионална ориентација” идентификување на активностите кои најдобро функционираат и начини како да се надградат истите

- Обезбедување на функционален сервис за управување со кариера „e-rabota“ и континуирана грижа со цел сите функционалности да останат активни – обезбедување на расположливост на податоци, итн.
- Обезбедување на солидна интеграција на расположливите дигитални алатки во постојните услуги
- Користење на ИКТ за да се обединат заедно услуги од образованието, вработувањето и грижата за младите и да формираат еден систем, да се создаде една национална збирна точка (онлајн): за ова може да се користи постојната страница на Агенцијата за вработување која веќе нуди извонреден корпус на информации како една заедничка референтна точка за сите засегнати страни

На среден до долг рок

- Да се прилагодат дигиталните и сервисите достапни на Интернет на потребите на корисниците (родители, ученици, вработените во јавните служби, наставници итн.) така што, на пример, нема да постои само еден веб-сајт со информации за сите, туку ви се развиле повеќе секции за кориснички групи како што се родители, ученици, практичари на кариерно советување, бидејќи сепак информациите во врска со трендовите на пазарот на трудот ќе треба поинаку да се преставуваат на различните групи
- Развивање на системски пристап кон користењето на ИКТ услугите за кариерно советување, врз основа на идентификување на додадената вредност на онлајн и дигиталните услуги во земјата, на пр. лицето да ги применува техниките само на себе си на почетокот, со цел да се намали преоптовареноста на стручните лица вклучени во кариерното советување, притоа поврзувајќи ги овие услуги со понатамошно стручно кариерно советување кое би се нудело во случај да биде потребно и понатаму, итн.
- Користење на приватните портали за слободни работни места за дополнителни информации за пазарот на трудот на веб сајтот на Агенцијата за вработување со информации засновани врз користењето на вештачка интелигенција и големите податоци

9.3.7 Квалитет, професионализација и континуиран напредок

Краткорочно

- Преглед на сите постоечки обуки за острчување на лица за кариерно советување, анализа кои работи можат дополнително да се искористат во процесот за развивање на стандарди за практичарите во областите на образование и вработување; на пример да се ревидираат материјалите за обука од проектот на УСАИД, да се надогради законската рамка и да се стандардизира кариерното советување во основното образование.
 - Активности за да се создаде поголемо заедничко разбирање за професијата кариерен советник. Не постои заедничко или јасно разбирање за профилот и бараните компетенции кои треба да ги има овој профил на кадар. Некои закони и стратешки документи ја посочуваат „суштинската улога“ која тука ја играат психолозите и педагозите, што упатува на нагласеноста на процесот на кариерно советување како процес на психо-социјално и емоционално самоспознавање. Но тука се чини дека се потценува важноста на информациите за пазарот на трудот кои се исто така од суштинска важност за ова поле.
- Врз основа на фактот што во националните акциски планови кои ги придружуваат стратегиите не се вклучени јасно дефинирани цели, важно е да се создаде основа, појдовна точка во тековната 2022 година, за да се овозможи континуирано следење на крајните резултати и исход од овие активности, како и евалуација на истите. Треба да се донесе

решение што треба да се следи и евалуира во секторите на образование, вработување и грижата за младите лица.

- Потребно е да се создаде опсежен систем на следење и известување во врска со услугите на кариерно советување. Ова посебно се однесува на полето на образование каде училиштата дури сега ги засилуваат своите активности и напори во областа на кариерното советување. Во таа смисла потребно е многу повеќе работа во полето на следење, известување, документирање и евалуација.

На среден до долг рок

- Неопходно е да се следат амбициозните цели поставени за кариерното советување во најновите стратегии и закони, преку јакнење на капацитетите и обука на постојниот кадар вклучен во кариерното советување; да се вклучат и институтите за обука на наставниците, универзитетите итн. во спроведување на овие опсежни обуки кои треба да се засноваат врз општо прифатени стандарди. Развивање на соодветни програми за обука.
- како и додипломски и последипломски програми. Треба да се вложат напори за да се научат разновидни работни методологии кои се базирани врз потребите како и врз потребите за вработување во јавните служби, да се оди надвор од традиционалните вештини на впарување на постојните вештини на кандидатите со достапните работни места. Системот е во рана фаза на својот развој, и во моментот не е многу јасно од што се состои кариерното советување, со други зборови, кои активности и услуги се сметаат а кои не се сметаат дека се дел од кариерното советување. За да се развие понатаму националниот систем на кариерно советување секако е потребна широка дебата каде активно ќе бидат вклучени сите засегнати страни, кои идеално би изготвиле јасни упатства за тоа кои активности треба да се преземаат во ова поле.

ЛИСТА НА КРАТЕНКИ

АМПТ	Активни мерки на пазарот на трудот
АПВМ	Акциски план за вработување млади лица
БРО	Биро за развој на образованието
БИПО	Батерија инструменти за професионална ориентација
КС	Кариерно советување
ЦСОО	Центар за стручно образование и обука
ЦОВ	Центар за образование на возрасните
ГО	Граѓанска организација
БДП	Бруто домашен производ
ГИЗ	Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (Германско друштво за меѓународна соработка)
ISCO	Меѓународна стандардна класификација на занимања
ПЕР	Програма за економски реформи
ЕТФ	Европска фондација за обуки
АВРСМ	Агенција за вработување
ПЕСР	Програма за економски и социјални реформи
ЕУРЕС	Европски служби за вработување
EQUAVET	Европски систем за осигурување квалитет во стручното образование и обука
МОТ	Меѓународна организација на трудот
АРС	Анкета на работна сила

ИПТ	Информации за пазарот на трудот
МОН	Министерство за образование и наука
МТСП	Министерство за труд и социјална политика
НЕЕТ	Лица кои не се во образование, вработување или обука
ОЕЦД	Организација за економска соработка и развој
ПИСА	Програма за меѓународно оценување на учениците
ПКМ	Паритет на куповната моќ
ПрДУВ	Приватен давател на услуги за вработување
СРД	Секторски реформски договор
СОО	Стручно образование и обука
УНДП	Програма за развој на Обединетите нации
УСАИД	Агенција на САД за меѓународен развој
YES	Вештини за вработување на младите

РЕФЕРЕНЦИ

Список на документи/извори кои беа искористени за секундарното истражување

Активно население во Република Северна Македонија. Резултати од анкетата за работна сила, IV Квартал 2021, достапно на <https://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstenie.aspx?rbtxt=98>

Активно население во Република Северна Македонија. Резултати од анкетата за работна сила 2006. Соопштенија, Државен завод за статистика, мај 2007, достапно на <http://www.stat.gov.mk/Arhiva.aspx?id=14>

Активно население во Република Северна Македонија. Резултати од анкетата за работна сила, I квартал на 2020, Соопштенија, јуни 2020, Државен завод за статистика, достапно на <http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstenie.aspx?id=98&rbr=3332>

Годишна програма 2021/2022 на Основно училиште Кирил и Методи, Стајковци, Општина Гази Баба, Скопје, достапно на <https://www.ooukirilimetodij.edu.mk/sites/default/files/baza/godishna-programa-2021-2022.pdf>

Годишна програма 2021/2022 на Гимназија Раде Јовчевски – Корчагин, Скопје, достапно на <https://rjk.edu.mk/wp-content/uploads/2021/08/godisna-programa-2021-2022-1-1.pdf>

Годишна програма 2020/2021 на Гимназија Јосип Броз Тито, Битола, Општина Битола, достапно на <http://gimnazija-jbt-bitola.edu.mk/wp-content/uploads/2021/04/GODISNA-PROGRAMA-JBT-2020-21.pdf>

Годишна програма 2020/2021 на Техничкото средно училиште Киро Спанцов Брко, Кавадарци, достапно на http://souksb.mk/?page_id=2

Годишна програма 2020/2021 на Гимназија Јосиф Јосифовски, Гевгелија, <https://www.josifjosifovski.edu.mk/wp-content/uploads/2021/02/%D0%93%D0%9E%D0%94%D0%98%D0%A8%D0%9D%D0%90-%D0%9F%D0%A0%D0%9E%D0%93%D0%A0%D0%90%D0%9C%D0%90-2020-2021.pdf>

Годишна програма 2019/2020 на Гимназија Георги Димитров Скопје, достапно на <http://www.georgidimitrov.edu.mk/linkovi/Godisnaprograma.pdf>

Tasevska, Angela, Улогата и работата на кариерните центри на Универзитетот Св. Кирил и Методи [The Role and Work of the Career Centres at the University St. Kiril and Metodi], 2019 достапно на https://issuu.com/youtheducationalforum/docs/ulogata_i_rabotata_centar_za_karier

Barns, Sally-An et al., *Lifelong Guidance Policy and Practice in the EU: Trends, Challenges, and Opportunities*, European Commission, 2020

Додевска, Анета, Секој трет образован ја напуштил Македонија [Exodus: Every Third Educated Person Has Left Macedonia], Призма, ноември 2016 год, достапно на <https://prizma.mk/egzodus-sekoj-tret-obrazovan-ja-napushtil-makedonija/>

Elder, Sarah, *What Does NEETs Mean and Why is the Concept So Easily Misinterpreted?* Technical Brief 1, International Labor Organization, January 2015.

Извештај на ЕУ за напредокот на Северна Македонија за 2021 година, Европска Комисија

Филиповски, Брендан, Емиграција од Македонија: од 1990 до 2017 година [Emigration from Macedonia: from 1990 to 2017], Македонија 2025, во врска со извештајот на ОН за миграција, достапна на <https://www.macedonia2025.com/mk/archives/emigration-from-macedonia-1990-to-2017/>

Водич низ квалификациите во стручното образование, Центар за стручно образование, достапен на https://drive.google.com/file/d/1ejoTytjSPx52yiWqoM8BA_yALGTXBK4p/view

Закон за работни односи, Службен весник на Република Северна Македонија бр. 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16, 120/18, 110/19.

Закон за основно образование, Службен весник на Република Северна Македонија, бр. 161/2019, бр. 229/20.

Закон за средно образование, Службени весник на Република Северна Македонија, бр. 44/1995, 24/1996, 34/1996, 35/1997, 82/1999, 29/2002, 40/2003, 42/2003, 67/2004, 55/2005, 113/2005, 35/2006, 30/2007, 49/2007, 81/2008, 92/2008, 33/2010, 116/2010, 156/2010, 18/2011, 42/2011, 51/2011, 6/2012, 100/2012, 24/2013, 41/2014, 116/2014, 135/2014, 10/2015, 98/2015, 145/2015 и 30/2016.

Закон за стручно образование и обука, Службен весник на Република Северна Македонија, бр. 71/06, 117/08, 148/09, 17/11, 24/13, 137/13, 41/14, 145/15, 55/16 и 64/18, 275/19.

Закон за високо образование, Службен весник на Република Северна Македонија, бр. 82/2018

Закон за образование на возрасни, Службен весник на Република Северна Македонија, бр. 07/2008, 17/2011, 51/2011, 74/2012, 41/2014, 144/2014, 146/2015, 30/2016

Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, Службен весник на Република Северна Македонија, бр. 37/1997, 25/2000, 101/2000, 50/2001, 25/2003, 37/2004, 4/2005, 50/2006, 29/2007, 102/2008, 161/2008, 50/2010, 88/2010, 51/2011, 11/2012, 80/2012, 114/2012, 39/2014, 44/2014, 113/2014, 56/2015, 129/2015, 147/2015, 154/2015, 27/2016, 119/2016, 21/2018, 113/2018, 124/2019.

Закон за практиканство, Службен весник на Република Северна Македонија, бр. 98/2019.

Закон за младински додаток, Службен весник на Република Северна Македонија, бр. 18/2020.

Закон за младинско учество и младински политики во 2020, Службен весник на Република Северна Македонија, бр. 10/2020

Јас и мојата кариера, Центар за стручно образование, достапно на <https://drive.google.com/file/d/1xuEnuCDV2L5RfTWHnUxAj4w0eLLmNFZl/view>

Национална стратегија за вработување 2021-2027 со Акциски план за вработување 2021-2023, Влада на Република Северна Македонија, Министерство за труд и социјална политика, 2021, достапна на https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/2021/trud/strategija_vrabotuvanje_2021_mkd.pdf

Национална стратегија за вработување на Република Северна Македонија 2016-2020, Министерство за труд и социјална политика, достапна на <https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/strategii/Nacionalna%20Strategija%20za%20Vrabortuvane%20na%20Republika%20Makedonija%20za%20Vlada%2016102015.pdf>

Национална стратегија за млади 2016-2025, Агенција за млади и спорт, 2016, стр. 27, достапна на <https://www.sega.org.mk/images/E-Library/Strategies/NSMK.pdf>

Северна Македонија. Развој на образование, обука и вработување, Европска фондација за обуки, 2021

Северна Македонија низ бројки 2021, Државен завод за статистика, 2021, достапна на https://www.stat.gov.mk/PrikaziPublikacija_1_en.aspx?rbr=833

North Macedonia's Youth Guarantee: Knocking back the numbers of NEETs, European Training Foundation, 11 August 2021, достапна на <https://www.etf.europa.eu/en/news-and-events/news/north-macedonias-youth-guarantee-knocking-back-numbers-neets>

Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2021 година, Министерство за труд и социјална политика

Пописот завршува денес во 20 часот – досега попишани на 1.8 милион лица [The Census Closes Today at 20h. Over 1.8 Million Persons Surveyed To Date], Radio MOF, 30 септември 2021, достапна на <https://www.radiomof.mk/popisot-zavrshuva-deneska-vo-20-chasot-dosega-popishani-nad-1-8-milion-lica/>

План за спроведување на младинската гаранција 2020-2022, достапна на <https://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspix>

Програма за економски реформи 2020-2022, Република Северна Македонија, Министерство за финансии, јануари 2020 година, достапна на <https://finance.gov.mk/wp-content/uploads/2020/12/%D0%9F%D0%95%D0%A0-%D0%9C%D0%9A%D0%94-2020-2022-%D0%BC%D0%BA-1.pdf>

Програма за професионална ориентација за ученици од 8 и 9 одделение, Министерство за образование и наука, 2020, достапна на <https://mon.gov.mk/stored/document/Programa%20za%20profesionalna%20orientacija.pdf>

Програма за планирање на кариера, Центар за стручно образование и обука, достапна на https://drive.google.com/file/d/1PC2efx4Wq3Ojp101ugPOBX_M6DdD6iOm/view

Профил на економска инклузија за лица со попреченост и постари лица: Република Северна Македонија, ERGON и EBRD, без датум (издадено по 2020 год)

Извештај за спроведените активности од Стратегијата за образование 2018-2025 за 2019 и 2020 година, Министерство за образование и наука, достапна на <https://mon.gov.mk/page/?id=2048>

Република Северна Македонија, Стратегија за образование 2018-2025 со Акциски план, достапна на <https://mon.gov.mk/page/?id=2048>

Ревидирана програма за вработување и социјални реформи (ЕСРП) 2022, Влада на Република Северна Македонија, декември 2019, достапна на <https://www.mtsp.gov.mk/espr-espr.nspix>

Ревидиран оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2020 година, Министерство за труд и социјална политика, достапна на <https://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspix>

Skills Mismatch Measurement in North Macedonia, European Training Foundation, 2019

Стратегија за образование на возрасни 2019-2023, Министерство за образование и наука, достапна на <https://mon.gov.mk/stored/document/strategija-za-obrazovanie-na-vozasni-2019-2023-mk.pdf>

Стратегија за образование 2018-2025 со Акциски план, Министерство за образование и наука, 2017

Стратегија за стручно образование и обука во контекст на доживотно учење 2013-2020, достапна на https://csoo.edu.mk/images/vet%20strategy_mac%20-%20final.pdf

Тренческа: минималната плате ќе расте и до крајот на мандатот ќе изнесува 20.000 денари, [Trenchevska: The Minimum Wage Will Continue to Rise and by the End of the Government's Mandate it will be 20.000 denars], 360, 24 January 2022, достапна на <https://360stepeni.mk/trenchevska-minimalnata-plata-ke-raste-i-do-krajot-na-mandatot-ke-iznesuva-20-000-denari/>

Податоци за земјата на Светска банка, април 2020, достапни на <http://pubdocs.worldbank.org/en/875131588764278620/North-Macedonia-Snapshot-Apr2020.pdf>

План за работа на Сектор млади за 2019 година, Агенција за млади и спорт, достапен на <http://ams.gov.mk/wp-content/uploads/2021/09/pzskm2019.pdf>

Интернет извори:

<https://data.worldbank.org/country/MK>

<http://www.stat.gov.mk/OblastOpsto.aspx?id=7>

<https://www.youtube.com/watch?v=OcA3KGBTvgE>

<https://www.usaid.gov/macedonia/fact-sheets/youth-employability-skills-yes-network>

<http://www.bipo.mon.gov.mk/>

<https://sugskocoracin.edu.mk/2020/09/09/rezime-na-proektot-sovetuvanje-za-kariera/>

<https://careercentre.seeu.edu.mk/>

<https://ckr.ugd.edu.mk/about.html>

www.av.gov.mk

www.samovработuvanje.mk

www.e-rabota.av.gov.mk

<https://www.vработuvanje.com.mk/Pregled-Soveta/43/Proces-na-selekcija/>

<https://www.na.org.mk/institutions-and-potential-applicants/>

<https://mon.gov.mk/page/?id=2053>

<https://www.statista.com/statistics/702236/household-internet-access-in-north-macedonia/#:~:text=In%202020%2C%2079%20percent%20of,countries%20like%20Bulgaria%20and%20Greece.>

<https://av.gov.mk/content/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B8/2021-Tabela%20na%20vrabotenite%20za%20na%20webstranata.pdf>