

Универзитет Св. “Кирил и Методиј” – Скопје

Филозофски Факултет

Менаџмент на човечки ресурси



Улогата на волонтерството во кариерниот развој на

човечките ресурси во Република Македонија

- МАГИСТЕРСКА ТЕЗА-

Ментор:

Проф. Д-р. Зоран Велковски

Изработил:

Викторија Нешковска

бр. на индекс: 3794/10

Скопје, 2014 год.

Содржина на трудот

Вовед	5
I Дел	7
1. Теоретски пристап кон проблемот на истражување и дефинирање на истражувачкиот проблем.....	7
2. Продуктивно и активно вклучување на волонтерите во граѓанските организации на глобално и Европско ниво.....	10
3. Волонтерството и Европската Унија.....	11
3.1. Волонтерството и образовните програми на Европската Унија.....	12
4. Волонтерството и мотивацијата на младите.....	16
4.1 Теории за мотивација поврзани со волонтерството.....	18
4.2 Волонтерството и психичкиот развој на младите лица.....	27
4.2.1. Личност.....	29
4.2.2 Темперамент.....	32
4.2.3. Емоции.....	35
Глава I	38
1. Волонтерството и државите од регионот.....	38
1.1. Волонтерството во Р. Србија.....	38
1.2. Волонтерството во Р. Бугарија.....	45
1.3. Волонтерството во Р. Босна и Херцеговина.....	50
Глава II	58
1. Историјата на волонтерството во Р. Македонија.....	58
2. Релевантни истражувања во областа на волонтерството и неговото влијание врз кариерниот развој на човечките ресурси во Р. Македонија.....	61

3. Волонтерството и стекнување на нови работни вештини кај младите лица во Р. Македонија.....	63
4. Разлики и сличности помеѓу поимите волонтерство и практиканство во Р. Македонија.....	67
5. Државата и волонтерството во Р. Македонија.....	72
5.1. Договорот за волонтерство на Р. Македонија.....	76
II Дел.....	81
1. Методологија на истражувањето.....	81
1.1. Предмет на истражувањето.....	81
1.2. Цел и карактер на истражувањето.....	81
2. Задачи на истражувањето.....	81
3. Хипотези на истражувањето.....	82
4. Варијабли на истражувањето.....	84
4.1. Независни варијабли на истражувањето.....	84
4.2. Зависни варијабли на истражувањето.....	84
5. Методи, техники и инструменти на истражувањето.....	84
6. Популација и примерок на истражувањето.....	85
7. Статистичка обработка на податоците.....	86
8. Организација и тек на истражувањето.....	86
III Дел.....	87
I. Анализа и интерпретација на резултатите.....	87
1. Волонтерството и работното искуство.....	87
2. Волонтерството и работните компетенции.....	89
3. Волонтерството и можноста за вработување.....	104
4. Волонтирањето и мотивациските фактори.....	108
5. Волонтерството и државните институции во Р. Македонија.....	113

6. Волонтерството и пазарот на трудот во Р. Македонија.....	116
7. Волонтерството и образовните програми од Европската Унија.....	120
8. Волонтерството во Р. Македонија и во останатите држави од регионот.....	124
9. Волонтерството и личниот развој.....	126
IV Дел.....	129
<i>Заклучни согледувања.....</i>	<i>129</i>
<i>Библиографија.....</i>	<i>132</i>
<i>Анекс на магистерската теза.....</i>	<i>136</i>
1. Примерок од анкетен лист.....	136
2. Примерок од протокол за интервју.....	144

Вовед

Поради големиот број на економски промени кој се случуваат на глобално ниво во денешно време неопходно е човечките ресурси да поседуваат голем број на вештини и знаења кои не можат да се научат само од формалниот образовен систем. Тој се помалку ги задоволува барањата на пазарот на трудот, односно новата ера на знаења и можности не се задоволува само од знаењето и вештините кои се учат преку формалниот образовен систем, како што било случај во минатото. Во денешно време потребно е личноста да поседува повеќе димензионални вештини за да биде компетентна на пазарот на трудот и животот генерално.

Новите технологии ги бараат тие повеќе димензионални компетенции кај луѓето со цел полесно да се адаптираат на денешната економија. Работните позиции во минатото биле поразлични од денешните. Генерациите работници од минатото извршуваа поразлични работни обврски за разлика од оние во денешно време. Описите за одредена работната позиција во денешно време се проширени. Работодавците очекуваат од нивните вработени да бидат способни да решаваат проблеми, да размислуваат креативно, да бидат способни да работат под притисок и да имаат одлични организациски способности. Прашањето е колку од младите луѓе ги поседуваат тие вештини за да можаат да бидат компетентни на пазарот на трудот?

Глобалните случувања налагаат вработените да можат лесно да се прилагодат на промени, односно да имаат висок степен на флексибилност. За да се биде во тек со новите технологии потребно е личноста да биде подготвена и мотивирана континуирано да се надградува, односно доживотно да се образува. Работните позиции во иднина пак, ќе бидат уште помалкубројни од денешните и ќе бараат уште поголем број на компетенции сконцентрирани во една личност.

Волонтерството е еден од начините како тие компетенции да се стекнат надвор од формалниот образовен систем. Вештините кои се стекнуваат преку

волонтерството се преносливи, односно се трансферираат и на друга работа. Тимска работа, организациски и комуникациски способности, лидерство, креативно мислење и многу други soft skills (меки вештини) се вештини кои може да се пренесат и на друга работна позиција од различна област. Многу млади луѓе кои бараат работа имаат недостаток токму од овие базични вештини, а работодавците очекуваат од своите вработени да ги поседуваат.

Волонтерското искуство преставува голема предност кај кандидатот за одредена работна позиција. Работавците се свесни дека оние личности кои имаат волонтерско искуство располагаат со повеќе компетенции за разлика од останатите кандидати. Преку волонтерството младите лица континуирано ќе бидат застапени на пазарот на трудот и тоа ќе му ја донесе можноста за посакуваната работа.

Тргувајќи од фактот дека и самата сум активно вклучена како волонтер, свесна сум за бенефициите кои волонтерството ги овозможува. Недоволната информираност на младите лица за волонтирањето, како и за неговите бенефиции за кариерниот развој беше пресуден фактор да се одлучам за подлабоко истражување на темата *"Улогата на волонтерството во кариерниот развој на човечките ресурси во Р. Македонија"*.

І Дел

1. Теоретски пристап кон проблемот на истражување и дефинирање на истражувачкиот проблем

Во период на економска криза, со која се среќаваме во денешно време на глобално ниво, младите се оние кои се соочуваат со релевантни проблеми, а најзначаен од нив претставува проблемот на невработеноста. Проблемот со невработеноста на младите претставува приоритет и на Европската Унија. Прашањето кое Европската Унија се обидува да го одговори е: Што треба да се направи за младите од Европа да имаат значаен и продуктивен живот? Кои мерки треба да се превземат за да се намали невработеноста на младите? Кога се зборува за невработеноста на младите секогаш се надоврзува и прашањето за вештините, односно колку е потребно младите луѓе да поседуваат вештини за да бидат компетентни на пазарот на трудот?¹

Истражувањата од ЕУ исто така покажуваат дека неуспешниот период на транзиција од образование до вработување кај младите луѓе, допринесува до продолжување на периодот на невработеност кај младите лица. Тоа претставува проблем поради слабата продуктивност на младите, но невработеноста кај младите лица исто така води и до низа други посериозни проблеми како што се: маргинализација, социјална исклученост, губење на идентитетот и вклучување во нелегални активности². Волонтерството претставува еден од начините како тие да се избегнат. Волонтерството е процес со кој младите активно се вклучуваат во општеството, а истовремено е алатка која им обезбедува можност за вработување.

Тргувајќи од проблемот на истражување на оваа магистерска теза потребно е и подетално да се објаснат клучните поими кои се среќаваат.

¹Youth in Action, European Commission (2007-2013), превземено 25 Септември 2012 од http://eacea.ec.europa.eu/youth/programme/about_youth_en.php#objectives

²Karajkov, R. (2002). *Volunteering and Benefits for Youth Employment*. Luxembourg: Official Publications of the European Communities. 2-3.

Волонтерството потекнува од лат. збор волунтариус (voluntarius)³ што значи војља, односно претставува војља на човечките ресурси за превземање на одредена активност која ќе биде од корист за заедницата, но и за самата индивидуа. Според законската регулатива волонтерство во Р. Македонија подразбира доброволно давање на лични услуги, знаења и вештини/ или вршење на други активности во корист на други лица, органи, организации или други институции, без надомест⁴.

Волонтерството како појава најзастапено е во непрофитниот сектор. Непрофитниот сектор е создаден од организации чија цел е да прават општо добро и да дејствуваат на заеднички интереси, чие функционирање примарно се заснова на волонтерска работа, донации, социјален капитал и волонтерскиот дух на индивидуи или група од индивидуи⁵.

Според речникот на И.Клајн и М.Шипка за странски зборови и изрази волонтерството се дефинира како “работа без надомест од одредена област”⁶. Волонтерството се заснова на идеата за помагање на останатите луѓе, но исто така и на самопомагање. Реализацијата на волонтерството во денешно време може да се забележи во различни организации како што се: невладините, хуманитарните, религиските и социјалните организации. Во суштината на волонтерството првенствено е застапена најблагородната човечка особина, желбата да се помогне на другите луѓе.

Волонтер е лице кое служи на заедницата или на природното опкружување примарно затоа што неговата активност се базира на неговата слободна волја или одлука⁷. Се смета дека термините волонтер и доброволец

³Group of Authors.(1995).*Oxford English Reference Dictionary* - First Edition. New York: Oxford University Press Inc. 1449

⁴Закон за волонтерство, Сл. Весник на Р.М. бр. 85/07 . член 3

⁵Manic, L. Aleksic, M. Tankosic, M. (2011).*Promotion of Volunteer Work as General Social Interest*. Belgrade: Megatrend University. 23

⁶Klajn, I. Shipka, M. (2006).*Veliki recnik stranih reci i izraza*. Prometej: Novi Sad. 266

⁷Стратегија за волонтерство, Сл. Весник на Р. М. Стр. 10

имаат исто значење, па затоа со право може да се каже дека волонтерот е доброволец кои ги воложува знаења, вештини и искуство за доброто на другите луѓе. Според речникот на странски зборови и изрази на М.Вујаклија, волонтер е оној кој на своја волја служи без надомест⁸. Во законот за волонтерството на Р. Македонија волонтерот се дефинира како физичко лице кое дава услуги, вештини и знаења во корист на други лица, органи, организации и други институции, на доброволна основа и без финансиска или друга лична добивка⁹.

Кариерата се дефинира како интеракција помеѓу работните улоги во текот на животниот век на едно лице, вклучувајќи ги и платената и неплатената работа која ја извршувал поединецот, односно кариерата претставува професионалниот развој на човечките ресурси кои ги следи во текот на нивниот живот¹⁰.

Етимологијата на зборот **кариера** е од латинскиот збор карус (carrus)¹¹ што значи вагон, но подоцна во 16-ти век почнал да се употребува францускиот збор кариере (carriere) што значи пат, тркачка патека.

Човечки ресурси претставуваат луѓето во организацијата кои поседуваат компетенции кои се потребни за остварување на целите на организација¹², значи тие ги претставуваат индивидуите кои ја сочинуваат работната сила во една организација. Човечките ресурси претставуваат основа на сите движења во општеството, тие го поттикнуваат и забрзуваат економскиот и вкупниот општествен и културен развој. Самиот термин “човечки ресурси” е релативно современ, односно се појавува во почетокот на 20 век.

⁸Vujaklija, M. (1970). *Recnik stranih reci i izraza*. Prosveta: Beograd. 160

⁹Закон за волонтерство, Сл. Весник на Р. Македонија. бр. 85/07. член 4.

¹⁰Group of Authors. (2002). *Handbook on Career Counseling*. Paris: UNESCO. 54

¹¹Group of Authors. (1995). *Oxford English Reference Dictionary* - First Edition. New York: Oxford University Press Inc. 635

¹²Саздовска, С. Чичева, В. Димовска, В. (2008). *Менаџмент со човечки ресурси – прирачник*. Скопје: Македонски Центар за Меѓународна соработка. 7-8.

2. Продуктивно и активно вклучување на волонтерите во граѓанските организации на глобално и Европско ниво

Волонтерите се човечки ресурси кои се подготвени да ја дадат својата максимална енергија доколку се правилно мотивирани. Невладините организации треба да најдат начин како најпродуктивно и најефективно волонтерите да бидат вклучени. Во продолжение ќе прикажеме неколку предлози за активно и продуктивно вклучување на волонтерите во организацијата кои беа објавени од страна на информативниот билтен за НВО во САД .

1. Да се постават општи и специфични цели кои треба да ги постигнат волонтерите. На пример да се изработи годишен план за општата цел која треба да ја постигнат волонтерите, и да се изработи план за специфичните цели кои ќе бидат временски ограничени.
2. Да биде објаснет “описот на работното место” и да биде обезбеден тренинг за волонтерите. Секој нов волонтер кога прв пат се запознава со организацијата, би сакал да знае подетални информации за НВО и за неговите обврски во неа. Во спротивно не би се чувствувале удобно во таа работна средина. Тоа не значи дека волонтерите треба да бидат “пренатрупани” со информации за НВО. Истотака доколку волонтерите немаат доволно вештини за извршување на одредена, специфична активност неопходно е претходно да им биде обезбеден тренинг.
3. Да се третираат волонтерите како да се вработени членови во организацијата. Волонтерите треба да имаат права и обврски како и останатите вработени членови во НВО.
4. Да се развие стратегија за регрутирање на волонтери. НВО треба да ги идентификува вештините кои се потребни да ги поседуваат волонтерите во нивната организација. Потоа треба да се изготви листа на индивидуи кои би ги задоволувале потребите на организацијата. Следниот чекор е да се контактираат индивидуите на разни начини (лично, електронски и сл.).
5. Изразете благодарност. Мотивацијата на волонтерите се зголемува со тоа што ќе им се изрази благодарност за секоја добро извршена обврска. Сторете го

тоа така што ќе изразите благодарност на некоја од социјалните мрежи, билтени и списанија или пак со писмена благодарница.

3. Волонтерството и Европската Унија

На Европско ниво постојано се вршат истражувања во однос на влијанието на волонтерството кон стекнувањето на вештини кај младите лица, кои допринесуваат за нивно следно вработување. "Млади во Акција" (Youth in Action) е една од програмите која е подржана и финансирана од Европската Комисија. Една од активностите кои ги реализира оваа програма е и на полето на волонтерството, преку Европскиот Волонтерски Сервис (European Volunteering Servis – EVS).

Целта на оваа програма е младите од различни земји од Европа да ги откријат своите способности и можности, да стекнат искуство кое ќе допринесе за нивен личен и професионален развој, како и за полесно вклучување на пазарот на трудот. Според статистичките податоци во Март 2011 год. за учесниците на програмата "Млади во Акција" е заклучено дека: 92% од нив ги зголемиле своите компетенции во однос на странските јазици; 75% се изјасниле дека оваа програма допринела за развој на нивните способности на личен и професионален план; и 92% се изјасниле дека се стекнале со компетенции кои не би можеле да ги стекнат на друг начин¹³.

Во поглед на волонтерството во Велика Британија се има постигнато значајни позитивни резултати. Институтот за истражување на волонтерството (Institute for Volunteering research)¹⁴ е особено значаен бидејќи благодарение на него се спроведуваат проекти и истражувања, се издаваат билтени и други различни публикации поврзани со волонтерството, како и се промовираат настани поврзани со волонтерската дејност.

¹³ Youth in Action, European Commission (2007-2013), превземено 25 Септември 2012 од <http://eacea.ec.europa.eu/youth/>

¹⁴ Institute for Voluntary Research, превземено 18 Октомври 2012 од <http://www.ivr.org.uk/>

Во 2000 год. исто така во Велика Британија беше извршено истражување од страна на Оделот за образование и вработување со цел да се испита поврзаноста помеѓу волонтерството и вработувањето¹⁵. Фокусот на оваа истражување беше насочен на тоа дали волонтерската активност може да ја подобри способноста на индивидуата да се добие, задржи и напредува во вработувањето. Во оваа истражување учествуваа повеќе од 2 000 учесници по пат на анонимни анкети пополнувајќи ги телефонски или преку пошта. Финалните резултатите од оваа истражување покажаа дека е поголем процентот на лицата кои стапуваат во работен однос а претходно волонтираат, како и да ги задржат и да напредуваат во истиот.

3.1. Волонтерството и образовните програми на Европската Унија

Историски гледано на волонтерството кај младите лица од Европа може да се забележи голема диверзија. Во западна Европа постои долга и постојана традиција на волонтерство кај младите лица, додека пак државите од централна и источна Европа мораа повторно да го развиваат и промовираат волонтерството по распадот на комунизмот. Овие факти од минатото мораат да се земат во предвид кога се планира промовирање и развивање на волонтерството во рамки на Европската Унија, пред се бидејќи државите од Европската Унија немаат иста позадина кога е во прашање волонтерството и неговите активности.

Според анализите на Европската Комисија за учество на младите луѓе во волонтерски активности, кои беа извршени врз основа на анализите од националните извештаи на земјите членки на ЕУ во 2007 год. се добиени резултати дека процентот на млади лица кои се вклучени во волонтерски активности е недоволен¹⁶.

¹⁵ Hirst, A.(2001). *Links between Volunteering and Employability*. London: Research Report RR309 DfES. 3-5.

¹⁶European Commission. (2009). *Commission Staff Working Document SEC*. Brussels: European Commission. 4-7.

Во извештајот на Европската Комисија од 2007 се вели дека голем број од владите на државите членки не водат евиденција и не превземале значајни активности во однос на волонтерството, па затоа има многу работи кои треба да се подобрат. Само девет држави имале подготвено или биле во процес на подготвување на стратегија за волонтерство. Тие држави се: Данска, Франција, Германија, Унгарија, Италија, Ирска, Луксембург, Скандинавските земји и Велика Британија).

Сите од државите кои имаат изготвено стратегија за волонтерство, имаат донесено и Законска регулатива во однос на волонтерството. Шест држави имаат поставено и волонтерски сервиси (Чешка, Франција, Германија, Италија, Литванија и Луксембург). Во тринаесет држави беа превземени специфични мерки со повеќе активности за зголемување на волонтерските активности (Австрија, Белгија, Чешка, Финска, Франција, Германија, Луксембург, Скандинавските земји, Португалија, Словенија, Шпанија, Шведска и Велика Британија). Во националниот извештај на владите на Франција, Луксембург, Белгија и Велика Британија во 2007 год. волонтерството беше ставено како политички приоритет.

Кипар, Грција и Италија ја зајакнаа соработката со училиштата, со цел зголемување на волонтерските активности, додека пак Шпанија ја продолжува долгата традиција со универзитетите за соработка во извршувањето на волонтерските активности. Финска разви тридиалоген модел на волонтерство каде што во волонтерството се вклучени три модели: донесување на одлуки, младински работници и истражувачи. Австрија, Белгија, Финска, Франција, Германија, Полска и Словачка успеаа да развијат препознатлив модел на признавање на индивидуалните вештини и компетенции стекнати преку волонтерството на европско или национално ниво (Euro Youthpass)¹⁷.

Значителен напредок во областа на волонтерството се забележува особено во 2011 и 2012 година. За зголемување на свесноста кај младите европјани за

¹⁷European Communities.(2009). *EU Youth Report -2009*.Luxembourg: European Communities. 5-7.

волонтерството, значително допринесе приоритетот кој што беше поставен од Европска Комисија, па затоа 2011 год. беше прогласена за Европска година на волонтерски активности и промовирање на активно граѓанство – European Year of Voluntary Activities 2011 and Promoting Active Citizenship 2012 год. Европска година на активно стареење и солидарност помеѓу генерациите - European Year 2012 for Active Ageing and Solidarity between Generations¹⁸.

“Млади во акција” (Youth in Action) е програма од ЕУ наменета за сите млади луѓе на возраст од 18 до 30 год. На годишно ниво повеќе од 130 000 млади луѓе и младински работници се вклучени во реализација на неформани активности во и надвор од границите на ЕУ. Програмата се стреми кон развој на компетенциите и активно учество на младите луѓе во општеството, но исто така и поттикнување на инклузивноста на сите млади луѓе без разлика на нивната образовна, социјална и културна позадина. Оваа програма е предвидено да се реализира во периодот од 2007 до 2013 со целосен буџет од 885 милиони евра.

Во 2011 година беа организирани и многу настани и отворени многу центри, но и веб страници за промовирање на волонтерството. Една од нив е и Евродеск (Eurodesk)¹⁹ што преставува интернет страна која содржи битни информации за волонтерските можности низ цела Европа. Франција исто така има волонтерски интернет портал Интернационална Мобилност (International Mobility) кој успешно работи информирајќи ги младите лица за волонтерските можности преку социјалните мрежи. Во Велика Британија постои една од најпосетените веб страни од областа на волонтерството во европски рамки, а во Велика Британија претставува главен веб информатор за волонтерските можности на локално и светско ниво, волонтери од Шкотска (Volunteer Scotland)²⁰. Во Бугарија, Естонија и Шпанија за промовирање на волонтерството се поставува стратегија во која е

¹⁸European Commission. (2012). *EU Youth Report - Results of the first cycle of the Open Method of Coordination in the youth field (2010-2012)*. Brussels: European Commission. 15-18.

¹⁹Euro Desk, превземено 20 Октомври 2012 од <http://www.eurodesk.org/edesk/>

²⁰Volunteer in Scotland, превземено 20 Октомври 2012 од <http://www.volunteerscotland.org.uk/>

предвидено соработка со формалните образовни институции, училиштата и факултетите.

Се превземаат напори и соодветни мерки од земјите членки на ЕУ да вложениот труд на младите лица во волонтерските активности биде соодветно вреднуван. Португалија гарантира сертификати за сите оние кои се вклучени во волонтерски активности во Португалија. Австрија има развиено волонтерски доказ (Volunteer Pass), а Чешка има создадено лично портфолио за компетенции (Personal Competence Portfolio). Во Луксембург пак активно се користи портфолиото за млади (Youth Portfolio) кое претставува алатка за само-проценување на знаењата.

Сертификатот Youthpass претставува официјален документ како дел од стратегијата на Европската Комисија за програмата Млади во акција (Youth in Action) со кој се докажуваат стекнатите знаења, вештини и компетенции по неформален пат. Youthpass е алатка со која се визуализираат и вреднуваат стекнатите знаења добиени со партиципација во програмата Млади во акција. Во него се објаснува во какви активности учесниците учествувале и со какви компетенции стекнале.

Youthpass претставува документ со која се докажува личниот напредок на самата индивидуа во процесот на неформално учење. Тој истотака ја зголеми вредноста на програмата “Млади во акција” и со помош на него младите вклучени во волонтерскиот процес можат да приложат валиден доказ за работните искуства стекнати преку волонтерските активности, а истовремено тие работни искуства да бидат признати од страна на работодавците.

Различни земји од Европа користат различни алатки за проценување на целокупните знаења стекнати преку извршување на волонтерските активности. Во Шведска каде што волонтерските активности се примарно организирани од организациите за цивилно општество, алатка која се користи за проценување на стекнатите волонтерски знаења е ELD алатката за процена (Experience, Learning, Development). Финска исто така има развиено стандардизирани критериуми за алатките со кои се врши проценување и самопроценување. Германија пак се

подготвува да преземе конкретни мерки за управување со квалитет во алатките за проценување во меѓународните младински волонтерски програми.

Данска наведува дека вештини стекнати преку волонтирањето се високо признати на пазарот на трудот во Данска. Унгарија ја вметнува потребата да се развие систем на валидација, што ќе допринесе за подобрување во поглед на идното вработување на младите лица. Во Словачка е воспоставена мрежа која има за цел признавање на младинска работа, а исто така се подготвува базата на податоци што има намера да функционира како "достапна платформа", каде што ќе има информации за работодавачи а ќе бидат достапни за работодавците. Латвија има за цел да направи дополнување на Youthpass документот, со намера младите лица со претходно волонтерско искуство подобро да им се познати на претприемничкиот свет²¹.

Една од акциите на програмата “Млади во Акција” е и Европскиот Волонтерски Сервис (European Voluntary Service – EVS). ЕВС нуди можности за волонтерска работа најмногу до 12 месеци во друга земја од Европа или во светот.

Европски Волонтерски Сервис – EVS е акција која претставува вистинска можност за волонтерите да научат и допринесат за²²:

- развој на локалните заедници;
- единствена шанса за младите луѓе да ја изразат својата лична посветеност;
- можност да развијат нови способности;
- развивање на фундаментални вредности како солидарност и разбирање на друга култура;
- можност да ја претстават својата култура и традиција;

²¹European Commission. (2012). *EU Youth Report - Results of the first cycle of the Open Method of Coordination in the youth field (2010-2012)*. Brussels: European Commission. 15-18.

²²European Parliament.(2010).*The Impact of the European Voluntary Service*. Brussel :European Parliament. 12-14.

Во однос на тоа кој се клучни факти на Европскиот Волонтерски Сервис – EVS²³:

- наменет е за млади луѓе на возраст од 18 до 30 год. од ЕУ или од други држави од светот;
- Вклучување на младите луѓе, индивидуално или во група, во волонтерски активности од различни области како што се: култура, социјална грижа, културно наследство, спорт, екологија и сл.;
- Без трошоци за волонтерите, освен со минимален надомест за патните трошоци;
- Вклучување на различни актери, како што се НВО, локални или јавни центри (Европски НВО, профитни организации активни на полето на волонтерството, младите, културата или спортот);
- Можност за вршење на волонтерски активности во повеќе од 175 држави (фокусот е на 33 држави кои се дел од програмата).
- Годишно повеќе од 7 000 млади од Европа се учесници во програмата EVS

Имајќи ги предвид горе наведените податоци за образовните програми на Европската Унија можеме да констатираме дека тие имаат особено големо значење во промоција на волонтерството, но исто така и врз зголемување на бројот на волонтери на европско ниво.

4. Волонтерството и мотивацијата на младите

Мотивацијата (лат. збор *move* – движење, да се движи)²⁴ може да се дефинира како внатрешна состојба на личноста која ја наведува да се однесува на специфичен начин²⁵. Мотивацијата претставува причина за однесување на одреден начин. Во рамки на една организација мотивацијата се дефинира како

²³ European Communities.(2009). *EU Youth Report -2009*.Luxembourg: European Communities. 19-21.

²⁴Group of Authors.(1995).*Oxford English Reference Dictionary - First Edition*. New York: Oxford University Press Inc. 829.

²⁵Рот, Н. (2004). *Општа психологија*. Белград: Завод за учебнике и наставна средства. 54-55.

спремноста на човечките ресурси за учество во остварување на целите на организацијата²⁶.

Компоненти на процесот на мотивација се следниве: Потреба – првенствено мотивацијата, свесно или несвесно е иницирана од некоја незадоволена потреба. Нагон – потребата создава нагон да се реализира целта. Желба – нагонот креира желба која допринесува да се реализира целта. Цел – состојба во која е целта е постигната и потребата е задоволена.



Слика 1. Компоненти на процесот на мотивација

Постојат различни видови на мотивација кои ја поттикнуваат личноста да се вклучи во волонтерските активности. Според Хирст, автор на книгата “Поврзаноста помеѓу волонтерството и вработувањето” постојат различни видови на мотивација кај волонтерите за извршување на своите волонтерски активности. Нив можеме да ги класифицираме во 4 групи²⁷:

1. *Социјална/лични мотивација* (поради социјализација, за да создадат нови контакти, забава)
2. *Добронамерна мотивација* (сакаат да помогнат на остантите луѓе)

²⁶ Саздовска, С. Чичева, В. Димовска, В. (2008). *Менаџмент со човечки ресурси – прирачник*. Скопје: Македонски Центар за Меѓународна соработка. 68-69.

²⁷ Hirst, A. (2001). *Links between Volunteering and Employability*. London: Research Report RR309 DfES. 5-7.

3. *Вработувачка мотивација* (поради работно искуство, посакувана работа во истата или сличната област, поради специфични квалификации)
4. *Останата мотивација* (поради тоа што членовите од семејството веќе се вклучени во волонтерство, без некоја посебна причина)

Оваа класификација допринесува да се истражи која е примарна мотивација на лицата што волонтираат. Големо влијание за оваа класификација на мотивацијата кај волонтерите има и **возраста**. Зависно од тоа во кој период од животот и во која старосна група се наоѓа волонтерот постои различна мотивација. Поради тоа во оваа истражување подетално ќе се објаснат и причините поради кои луѓето од различни возрастни групи имаа различна мотивација за волонтирање.

Според возраста на волонтерите во оваа истражување беа вклучени волонтери од различни возрастни групи. Вкупниот број на волонтери кои учествуваа во истражувањето (90 волонтери) беа категоризирани во три групи. Во првата група се наоѓаа волонтери на возраст од 15 до 20 год., волонтерите во втората група се на возраст од 21 до 26 год. и во третата група волонтерите се на возраст помеѓу 27 и 32 год.,

4.1 Теории за мотивација поврзани со волонтерството

Постојат повеќе класификации за теории на мотивација. Во една од тие класификации е и теоријата на потреби или содржински теории. Во однос на теориите на потреби најчесто користена и прифатена е теоријата на психологот **Маслов** која се нарекува **"Мотивациска теорија за хиерархија на потребите"**²⁸. Маслов својот модел за хиерархија на потребите го развил во 1940-50 год. во САД, но и до ден денес се уште претставува валиден доказ кој ги објаснува мотивацијата и личниот развој на човекот. Во денешно време теоријата на А. Маслов е доминантно застапена во работните активности на менаџерите, особено во нивното организирањето на продуктивни работни средини на

²⁸ Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality* - 3rd. Edition. New York: Harper & Row Publishers, Inc. 270-275.

вработените каде што тие ќе го воложат својот максимален потенцијал во реализацијата на обврските (самоактуелизација).

Теоријата на Маслов за хиерархија на потребите тргнува од уверувањето на Масолов дека луѓето имаат општа низа на потреби кои според важноста, можат да се подредат во хиерархија. Во оваа хиерархија првенствени придвижувачи на човечкото однесување се потребите од пониско ниво, но откако ќе се задоволат овие потреби, нивната улога ја преземаат потребите од повисоко ниво. Потребите од повисоко ниво ќе се појават само ако се задоволат потребите од пониското ниво²⁹. Маслов смета дека сите луѓе имаат исти потреби, но дека кај различни луѓе мотивацијата дејствува на различни нивоа. Кога е потреба ќе биде задоволена таа веќе престанува да биде мотиватор и улогата на мотиватор ја превзема некоја друга незадоволена потреба.

Оригиналниот модел на хиерархијата на потребите се состои од 5 фази. Подоцна од страна на други психолози и соработници на Маслов се среќаваат модели каде што има 8 фази на хиерархијата на потреби.

Фазите во теоријата за хиерархија на потребите од А. Маслов се следниве³⁰:

1. Биолошки или физиолошки потреби

Ова претставува првото и основно ниво на хиерархијата. Тука спаѓаат основните потреби без кои не може да се преживее, како што се: воздух, вода, храна, сон, секс и сл.

2. Потреба за безбедност

Во второто ниво спаѓаат потребата за емоционална и телесна безбедност и сигурност за својот живот. За да се задоволи оваа потреба да постои безбедност, сигурност, ред, правила и закони.

²⁹Саздовска, С. Чичева, В. Димовска, В. (2008). *Менаџмент со човечки ресурси – прирачник*. Скопје: Македонски Центар за Меѓународна соработка. 69-70.

³⁰Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality - 3rd. Edition*. New York: Harper & Row Publishers, Inc. 270-275.

3. Потреба за љубов и припаѓање

За да биде задоволена оваа трета фаза кај луѓето потребно е тие да се чувствуваат дека припаѓаат на одредена социјална група (семејство, национална припадност и сл.) и да биде задоволена нивната потреба за љубов, без разлика дали е тоа пријателска или еротска љубов.

4. Потреба за почит

На четвртото скалило се наоѓа потребата за задоволување на внатрешните фактори, тоа се: самопочитување, самостојност и постигнување. Потребата од задоволување на надворешните фактори - статус, признание и внимание, односно почитување на статусот, личните постигнувањата и репутацијата на луѓето од страна на останатите луѓе.

5. Потребата за самоактуелизација

На ова петто скалило се појавува потребата од самоактуализација која всушност е потреба за персонално надградување и исполнетост на луѓето, како што е: раст, остварување на своите потенцијали, самоисполнување и унапредување.

Во согласност со мотивациската теоријана А. Маслов за хиерархија на потребите, можеме да наведеме како се мотивираат волонтерите за извршувањето на своите активности.

1. Физиолошки потреби - оваа примарна потреба се задоволува доколку им се обезбеди: воздух, храна, вода, сон и сл. Во овој случај кај волонтерите тоа би било да се покријат трошоците за храна и превоз.
2. Сигурност и безбедност – оваа потреба ќе биде задоволена доколку им се обезбеди средина на волонтерите каде што ќе можат да ги извршуваат волонтерските активности безбедно и сигурно.

3. Припадност и љубов – оваа потреба кај волонтерите ќе биде задоволена доколку организацијата во која се извршуваат волонтерските активности ги прифати како дел од самата организација. Доколку се задоволени социјалните потреби (обезбедување на контакти помеѓу луѓето, дружење, организирање на настани и спортски активности), тогаш кај волонтерите ќе биде задоволена потребата за припадност и љубов.
4. Почит – оваа потреба ќе биде задоволена доколку волонтерот е почитуван и соодветно награден за успешното извршување на работните задачи. Наградувањето може да се изврши преку јавно заблагодарување, преку пофалница, преку некоја од социјалните мрежи и сл.
5. Самоактуелизација – оваа потреба ќе биде задоволена доколку волонтерот ги задоволи потребите за напредување, добивање на поголема моќ и авторитет, се соочува со нови деловни предизвици кои го задоволуваат неговото ниво на интерес. Како потреба за самоактуелизација може да претставува и кога волонтерот ќе помине како вработен во организацијата.

Во согласност со мотивациската теорија на А. Маслов некои современи психолози имаат контрадикторни тврдења. Како дел од тие тврдења се дека сите луѓе се различни, а од самото тоа произлегува дека имаат различни потреби. Кај некои луѓе на повисоко место во својата хиерархија преферираат самопотврдата а не заработувачка. Тие личности може да се уметници, лекари, луѓе кои работат во хуманитарни цели³¹.

Друг вид на мотивациска теорија од категоријата на теории за потреби е **ЕРГ теорија на мотивација од Алдерфер**³². ЕРГ претставува мотивациска теорија во кој хиерархиски се поставени три категории во кои се распределени потребите. Тие три категории се егзистенција, поврзување и развој (Existence,

³¹Torrington,D. Hall,L. Tayler,S. (2004). *Menadzment ljudskih resursa*. Beograd: Data Status. 86-88.

³²Alderfer, C. P. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth - Human Needs in Organizational Settings*. New York: Free Press. 185-190

Relatedness and Growth). Намената на оваа теорија е да се надминат недостатоците на теоријата на А. Маслов. За разлика од теоријата на А. Маслов каде потребите се задоволуваат сукцесивно, во ЕРГ теоријата потребите се задоволуваат симултано. Сите луѓе се различни и распоредот на нивните потреби е различен, па затоа поедини нивоа на потреби треба да се задоволуваат симултано.

Во ЕРГ теоријата постојат само три нивоа на задоволување на потребите на луѓето, кои се исто така поставени во хиерархија. Тоа се³³:

1. Потреба за егзистенција – кое претставува најниското ниво во хиерархијата на ЕРГ теоријата. Во ова ниво се јавуваат потребите за вода, храна, сон и сл., односно претставуваат истите физиолошките потреби како во хиерархијата на А. Маслов.
2. Потребите за припадност и поврзување – во ова второ ниво во ЕРГ теоријата се јавуваат потребите за припадност на одредена социјална група, поврзаност и односи со други луѓе.
3. Потребите за развој – во ова највисоко ниво на ЕРГ теоријата припаѓаат потребите за сопствен и креативен развој, како и продуктивноста и самореализацијата на личноста.

Во согласност со ЕРГ теоријата и мотивацијата кај волонтерите за да се биде волонтер може да се даде следнава квалификација:

1. Потребите за егзистенција – за задоволување на најниското ниво на потребите да се биде волонтер, пред се треба да бидеат покриени основните финансиски трошоци при извршување на волонтерските активности. Тоа би значело покривање на патните трошоци и храна.
2. Потребите за припадност и поврзување – за задоволување на потребите од ова ниво потребно е волонтерите да се чувствуваат дека припаѓаат на организацијата во која ги вршат волонтерските активности, но и да се во добри односи со останатите членови од самата организација. Така

³³ Alderfer, C. P. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth - Human Needs in Organizational Settings*. New York: Free Press. 185-190

волонтерите би се чувствувале сигурно и пријатно во средината која ги опкружува.

3. Потребите за развој – во однос на задоволувањето на потребите кои припаѓаат во ова највисоко ниво од ЕРГ теоријата, потребно е волонтерот постојано да ги подобрува своите вештини и способности со што би овозможило негов сопствен и креативен развој. Во согласност со тоа волонтерот треба да ги извршува своите волонтерски обврски и истовремено да се стекнува со нови знаења и способности кои ќе допринесат за негов професионален развој.

Во однос на недостатоците на оваа теорија многу психолози сметаат дека се истите како и во теоријата на А. Маслов³⁴. Пред се поимот *потреба* кој се користи во двете теории не е операционално дефиниран. Поимите *развој* од ЕРГ теоријата и *самоактиелизација* од теоријата за хиерархија на потребите на А.Маслов, кои се наведуваат како највисоко ниво во двете теории, не е точно објаснето нивното значење.

Како следна мотивациска теорија ќе ја наведеме “**двофакторската теорија**” (Two- factor theory) на **Херзберг**³⁵, или уште позната како мотивациско-хигиенска теорија на Херзберг (Herzberg's motivation-hygiene theory). Во оваа мотивациска теорија Херзберг истакнува дека постојат одредени фактори на работното место кои создаваат задоволство, додека одреден број на други фактори создаваат незадоволство.

Двофакторската теорија се заснова на теоријата на А.Маслов за поделба на потребите³⁶:

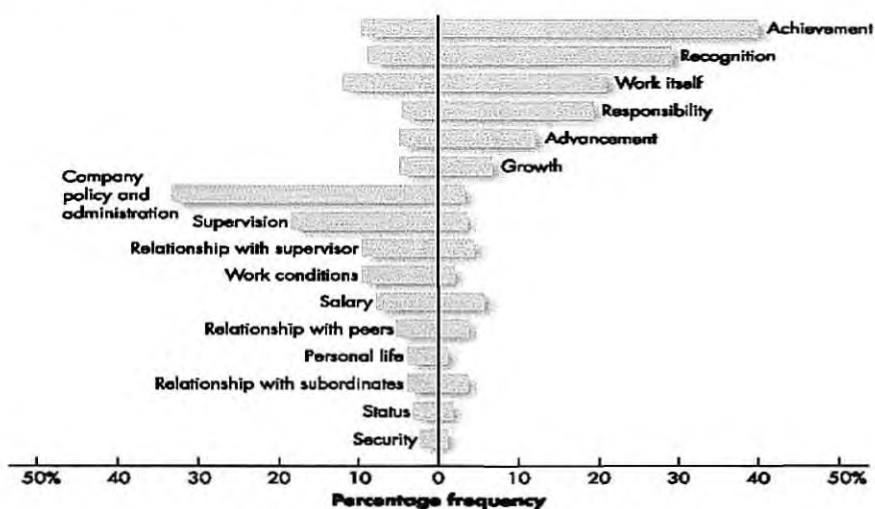
³⁴Torrington,D. Hall,L. Tayler,S. (2004). *Menadzment ljudskih resursa*. Beograd: Data Status. 61-64.

³⁵Саздовска, С. Чичева, В. Димовска, В. (2008). *Менаџмент со човечки ресурси – прирачник*. Скопје: Македонски Центар за Меѓународна соработка. 71-72.

³⁶Herzberg, F. (1968). "One more time: how do you motivate employees?". Boston: Harvard Business Review. 10-13. http://www.facilitif.eu/user_files/file/herzburg_article.pdf

1. Нижи потреби – кои претставуваат примарни потреби кај човекот (потребата да се избегне бол или неудобност);
2. Виши потреби – кои произлегуваат од потребата на човекот да создаваат и да се развиваат;

Според двофакторската теорија на Херцберг, потребите на луѓето се организирани во две посебни групи: во првата група се потребите со цел да се избегне болката, а во втората група се потребите со цел да се овозможи психолошки раст и развој. Елементите на овие две групи биле идентификувани низ голем број на емпириски истражувања. Со нив било утврдено дека некои фактори доведуваат до незадоволството од работа и тие фактори се наречени *хигиенски фактори*. Другата група на фактори кои силно доведуваат до задоволството на работа се наречени *мотивациски фактори*³⁷.



Слика 2. Приказ на хигиенски и мотивациски фактори од двофакторската теорија на Херцберг

Хигиенските фактори ја претставуваат околината на која човекот се обидува да се прилагоди, односно тие ги задоволуваат нижите потреби кои придонесуваат да се задржат во организацијата која што дејствуваат. Доколку нижите потреби од

³⁷Herzberg, F. (1968). "One more time: how do you motivate employees?". Boston: Harvard Business Review. 10-13. http://www.facilitif.eu/user_files/file/herzburg_article.pdf

хигиенските фактори се во „лоша состојба“, односно не се задоволуваат, тогаш тие продуцираат поголемо незадоволство од работата. Кога нивната состојба ќе се подобри, ќе дојде до намалување на незадоволството. Битно е да се истакне дека квалитетот на хигиенските фактори создава одредено ниво на незадоволство, односно нивното влијание е ограничено само на една димензија - незадоволство. Хигиенските фактори се фактори кои треба да го спречат незадоволството – немотиватори.

Мотивациските фактори го одредуваат нивото на задоволство од работата, односно тие претставуваат фактори на задоволство. Тие се сосема различни од хигиенските, односно од оние кои создаваат незадоволство. Мотиваторите овозможуваат задоволување на вишите потреби, така што произведуваат задоволство. Мотиваторите се поврзани со содржината на работата, влијаат на задоволството од работата и водат кон поголема мотивација, поради тоа мотиватори се: успех, признание, одговорност, можност за напредување, интересна работа и сл. Според Херцберг чувството на задоволство не е спротивно на незадоволството. Спротивно на задоволството не е незадоволството, туку отсуство на задоволство и слично спротивно на незадоволството е отсуство на незадоволство.

Според Херцберг луѓето кои се ориентирани да го намалат незадоволството, односно бараат подобри хигиенски фактори ги имаат следните карактеристики³⁸:

- Мотивирани се од опкружувањето;
- Хронично се незадоволни од различни аспекти на работата: платата, работните услови, колегите, политиката на организацијата;
- Бурно реагираат на подобрување на хигиенските фактори, но тоа кратко трае;
- Малку се интересираат за видот и квалитетот на работата која ја работат;
- Малку се задоволни од достигнувањата;
- Не профитираат професионално од сопственото искуство;

³⁸Саздовска, С. Чичева, В. Димовска, В. (2008). *Менаџмент со човечки ресурси – прирачник*. Скопје: Македонски Центар за Меѓународна соработка. 72.

- Тие се ултралиберални или ултраконзервативни;
- Проповедаат филозофско раководење и се однесуваат како менаџери повеќе од самата управа;
- Можат да бидат успешни во работата благодарение на својот талент.

Според Хеизберг луѓето кои се ориентирани да го зголемат задоволството, односно бараат мотиватори, ги имаат следните карактеристики:

- Мотивирани се примарно од самата работа;
- Имаат поголемо ниво на толеранција за хигиенските фактори;
- Помалку реагираат на промените во квалитетот на хигиенските фактори;
- Покажуваат големо задоволство од постигнувањата;
- Имаат капацитет да уживаат во работата која ја работат;
- Имаат позитивни чувства кон работата и животот воопшто;
- Веруваат дека системите се искрени и разумни;
- Можат да бидат успешни во работата.

Според наодите на Херцбергер може да се заклучи дека задоволството и незадоволството од работата не се спротивни краеве на една димензија. Мотивативните фактори водат кон задоволство од работата, но нивното отсуство не води кон незадоволство. Хигиенските фактори водат кон незадоволство но, нивното присуство не води кон задоволство³⁹.

Кулминација на двофакторската теоријата се случила помеѓу 1970-80 год. Меѓутоа подоцна голем број експерти од областа на психологијата вршеле дополнителни истражувања на ова поле и констатирано е дека постои недоследност во емпириските наоди. Поради тоа двофакторската теорија е напуштена. Сепак постојат одреден број на предности кои се установени со двофакторската теорија, а тоа се дека е точна констатацијата на Херцберг дека психичкиот развој е предуслов за задоволство од работата. Како втора предност

³⁹Herzberg, F. (1968). "One more time: how do you motivate employees?". Boston: Harvard Business Review.10-13. http://www.facilitif.eu/user_files/file/herzburg_article.pdf

може да се наведе дека мотивацијата за работа произлегува од самата работа, а не од условите за работа.

4.2 Волонтерството и психичкиот развој на младите лица

При дефинирање на волонтерството меѓу другите работи беше наведено дека тоа е неплатена, свесно, слободноумна активност во која луѓето го жртвуваат своето време и сила од најразлични причини за да допринесат за некое подобрување. Притоа многу често луѓето се прашуваат зошто одредена личност се однесува на овој начин, односно зошто одредена личност волонтира? Додека пак други личности не волонтираат, иако постојат законски регулативи, различни позитивните искуства од други луѓе и други бенефиции.

Вистинското прашање кое се поставува е: Што е клучна причина за едни луѓе да волонтираат, а други не? Одговорот на оваа прашање може да го добиеме од психологијата, со оглед на тоа што е хуманистичка наука која го проучува човечкото однесување⁴⁰. Поради тоа ќе се осврнеме на објаснување на различни сегменти кои ги изучува психологијата и би можеле да дадат одговор на ова прашање.

Под поимот **развој** во психологијата се подразбираат процесите и промените кои единката ја водат кон повисоки стадиуми, подобра рамнотежа и поголема стабилност и ефикасност⁴¹. Според професорката Шкарик постојат три значајни аспекти на развојот. Тоа се:

1. Пораст на компетенциите во повеќе димензии;
2. Зголемување на хармонијата меѓу единката и средината;
3. Пораст на чувството за својот сопствен индивидуалитет.

⁴⁰Рот, Н. (1993). *Општа психологија*. Белград: Завод за учебници и наставни средства.10-12.

⁴¹Шкарик, О. (2004). *Развојна психологија*. Скопје: Филозофски факултет.17-19.

Психологот Ивиќ заедно со своите соработници за психологијата на развојот вели дека постојат неколку основни категории на развојно-психолошки проучувања⁴²:

1. Ги опишува поведенијата и психичките функции во поедини временски периоди (историски епохи, степени на филогенезата, на поедини возрасти);
2. Ги изучува развојните процеси (појавување и исчезнување на поедини функции и облици на поведение, нивните преобразувања, развојните тенденции и сл.);
3. Ги открива законитостите на развојните промени;
4. Ги истражува условите на развојот (биолошки, еколошки, социјални, културни и сл.);
5. Ги открива причините на развојот (т.е. причинските врски меѓу условите за развој и развојните промени, како и механизмите на тие поврзаности);
6. Го објаснува развојот создавајќи теории за развој;
7. Овозможува предвидување на поведенијата и развојот, како и насочување и контролирање на развојот;

Психичкиот развој е поврзан со активности кои ја подобруваат свесноста за својот идентитет, своите таленти и потенцијали. Психичкиот развој помага на личноста да ги изгради своите човечки капацитети кои и го подобруваат начин на живот и допринесуваат во реализацијата на своите замисли и цели.

Психичкиот развој или развојот на психата на личноста претставуваат оние систематски - психолошки промени кои се случуваат во човекот во текот на неговиот живот, од неговиот зачеток па се до неговата смрт. Оваа наука пред се се интересира за промените во поведението, т.е. за појавите кои што може да се посматраат. Психичкиот развој на единката се стреми за емпириско и теориско проучување на менталните процеси кои настануваат во текот на животот.

Човечкиот развој се одвива континуирано. Традиционалното верување за човечкиот развој било дека во периодот на детството развојот кај човекот е бурен

⁴²Ивиќ, И. (1978). *Човекот како animal symbolicum*. Белград: Нолит.86-89.

и динамичен, но подоцна во периодот на доцната адолесценција се намалува и во периодот на зрелоста останува ист, но во периодот на старот развојот опаѓа. Ова верување е отфрлено. Човекот континуирано во текот на неговиот живот е подложен на менување. Во текот на зрелоста и староста физичкиот развој на човекот опаѓа, но за сметка на тоа човековата мудрост во староста е поголема.

Сите истражувања од оваа област констатирано е дека човечкиот развој е сложен феномен, но приоритет на истражување се дава на одредени аспекти. Најчесто издвојувани аспекти од развојот се: **социо-емоционалниот, физичкиот и когнитивниот (сознајниот) развој**⁴³.

Психолозите од областа на развојната психологија, кои се заинтересирани за *социо-емоционалниот развој*, вршат истражувања за тоа како личноста ги развива своите социјални и емоционални способности. Како дел од тие истражувања претставуваат проучувањата како децата стекнуваат пријателства, како ги разбираат и како се справуваат со емоциите, а исто така и како го развиваат својот идентитет. Истражувањата во оваа област може да се дозволи да направат поврзување помеѓу когнитивниот развој и социјалното однесување со оглед на блискоста на проблематиката која се истражува.

4.2.1. Личност

Според психологот Н. Хавелка **личноста** се дефинира како уникатна организираност од ментални карактеристики кои се манифестираат со доследност и единство во однесувањето на личноста⁴⁴. Потеклото на зборот личност доаѓа од старогрчкиот збор персона (persona)⁴⁵ што претставувала маска која е носена од античките грчки актери за време на театарските игри. Функцијата на маската во античката драма била да им укаже на гледачите определен и постабилен начин на однесување од страна на носителот на маската.

⁴³Mischel, W. (1999). *Introduction to Personality - Sixth edition*. Texas: Harcourt Brace, 148-151.

⁴⁴Хавелка, Н. (1995). *Психологија за други и трети разред медицинске школе*. Белград: Завод за учебнике и наставни средства. 55-56.

⁴⁵Група автори. (2005). *See Volunteers in SEE*. Banja Luka: Albert Einstein Project. 31-33.

Познавајќи го потеклото на зборот “личност” може да се заклучи дека интересот за истражување на човечката личност е стар колку и самото човештво. Поради тоа постојат различни пристапи преку кои се истражувала човечката личност во текот на историјата, од страна на различни психолози. Во научната литература многу често кога се зборува за личноста се потенцираат три битни делови⁴⁶: интегритет на личноста, специфични карактеристики и релативна конзистентност во однесувањето на личноста.

Како последица на специфичните карактеристики на личноста постојат големи индивидуални разлики во нивото на развој на одредени ментални карактеристики на личноста. Постојат и разлики во начинот на кој тие карактеристики се манифестираат, односно ќе забележиме одредено ниво на конзистентност во однесувањето на секоја личност.

Конзистентноста во однесувањето може да послужи како индикатор за постоење на одредени карактеристики во личноста. Постоењето на одредени карактеристични може да ни помогне во предвидување на одредено однесување, односно реакција на личноста. Колку е поголем степенот на конзистентност, толку повеќе може да се предвиди однесувањето на некого. Постои одреден ред во однесувањето на секоја личност, повисок или понизок степен на совпаѓање, кое допринесува неговото или нејзиното однесување са добие значење до одредена смисла. Со оглед на тоа можеме да заклучиме дека секоја личност поседува голем број на различни карактеристики, кои се меѓусебно поврзани во еден систем типичен само на таа личност.

Во однос пак на физичките карактеристики на личноста, односно морфолошките (висината, обликот на главата, мускулатурата и сл.) и физиолошките карактеристики⁴⁷ (ендокриниот систем, вегетативен нервен систем и специфичноста на електромагнетните бранови) кои претставуваат значајни

⁴⁶Рот, Н. (1976). *Психологија на личноста*. Белград: Завод за учебници. 91-93.

⁴⁷Група автори. (2005). *See Volunteers in SEE*. Banja Luka: Albert Einstein Project. 31-33.

карактеристики на личноста, но тие не се одлучувачки во проценувањето на личноста, туку во запознавање со своите ментални карактеристики или во предвидувањето на однесувањето.

Во одредени специфични ситуации, физичката конституција и физички карактеристики на луѓето се причина и имаат влијание врз тоа каков вид на личност ќе се формира. На ова се надоврзува и фактот дека понекогаш врз основа на физичките карактеристики на поединецот се одредува однесувањето на другите луѓе кон таа личност, без разлика дали станува збор за личност од машки или од женски род. Исто така влијанието на животната средина кон поединецот допринесува кон формирањето на некои ментални карактеристики на личноста, во помал или поголем степен.

Одредени категории на фактори имаат големо влијание врз развојот на личноста. Помеѓу факторите што ја сочинуваат околината на личноста, најважни се социјалните фактори бидејќи тие имаат најголемо влијание врз развојот на самата личност. Тие доминантно влијаат врз развојот и менувањето на личноста. Често се наведува дека личноста е бисоцијална појава и дека влијанието на социјалните фактори има биолошка позадина, при што социјалните фактори се одлучни за формирањето на личноста.

Социјалните фактори имаат примарна улога во развојот на личноста, а тоа е докажано и со примерите за дивите деца кои што се израснати изолирани од човечката цивилизација, но по нивното наоѓање се вратени во човечката цивилизација. Еден од десетиците случаи со диви деца е и случајот со децата – волци Амала и Камала кои биле откриени во 1920 год. во Индија. Тие биле пронајдени како живеат во шума со волци на возраст од 8 години и 18 месеци. Потоа биле однесени во дом за сирачиња. Тие се однесувале како волци, се движеле со сите четири екстремитети и јаделе користејќи ја устата. Едно од девојчињата умрело по една година, а останатото останало живо до својата 17 година. Во однос на нејзиниот физички и ментален развој констатирано е дека успеала да оди исправено на две нозе, да говори неколку куси реченици и

соодветно да си ја одржува својата хигиена. Се проценува дека нејзиниот психички развој пред да умре бил на ниво на три и пол годишно дете⁴⁸.

Социјалните фактори кои имаат влијание во развојот на личноста се: семејството и семејните услови во кои што детето расте (се сметаат за примарен извор на социјализација), училиштето и неговите врсници, другарчиња (се сметаат за секундарен извор на социјализација) секцијата во која детето е зачленето, роднините со кои што детето доаѓа до контакт, филмовите, литературата која што ја чита и многу други фактори кои се наоѓаат во околината на детето. При развојот на возрасна личност, социјалните фактори играат значајна улога исто така. Сета социјална околина која не опкружува: семејство, лицата и обврските на работното место, брачниот партнер и односите во бракот, економско-социјалната положба, културните вредности со кои сме опкружени и сл., имаат доминантно влијание врз нашиот личен развој.

Во категоријата на социјални фактори може слободно да се додаде и *волонтерството*. Волонтерството претставува активност која секојдневно може да биде застапена во нашите животи. Желбата доброволно да се помогне некому, реализирања преку одредена волонтерска активност може позитивно да придонесе за психички развој кај младите.

4.2.2 Темперамент

Темперамент претставува карактеристичен начин на реагирање на поединецот во различни ситуации или тоа претставува диспозиција за дадена емоционална реакција⁴⁹. Постоеле бројни обиди за класификација на темпераментот, но дури и денес често се користи онаа класификација дадени од страна на античкиот лекар и филозоф Хипократ и одобрена од античкиот филозоф Гален. Направените категории за видови на темперамент се врз основа

⁴⁸Шкарик, О. (2004). *Развојна психологија*. Скопје: Филозофски факултет. 11

⁴⁹Рот, Н. (1976). *Психологија на личноста*. Белград: Завод за учебници. 40-42.

на телесните течности кои доминираат во телото на личноста. Видовите на темперамент се следниве⁵⁰:

- **Сангвиник темперамент** (sanguine) - претставува личност која реагира брзо, а реакциите не се значително моќени ниту пак долготрајни. Оваа личност го менува расположението лесно и брзо, а реакциите се брзи со помал интензитет.
- **Флегматик темперамент** (phlegmatic) – претставува личност која е мирна, стабилна, не многу чувствителна и подвижна. Оваа личност реагира ретко, со мал интензитет на емотивност. Флегматик претставува личност со слаби и ретки реакции.
- **Колерик темперамент** (choleric) – претставува личност чии основни карактеристики се силни чувства, чести возбуди и брзи реакции. Оваа личност често се лути и лутината ја манифестира на многу експлозивен начин. Колерикот често е во конфликт со луѓето во неговата околина, бидејќи овој темперамент се карактеризира со ненадејни и силни реакции.
- **Меланхоличен темперамент** (melancholic) – претставува личноста која реагира ретко но интензивно и долготрајно првенствено на она што е поврзано со неа. Овој тип на темперамент донесува одлуки многу тешко, со слаба подвижност и општ тон на расположение исполнето со тага и преокупација. Оваа личност реагира ретко и полека, но кога таа реагира најчесто е со многу силна реакција.

Во научната психологија постојат неколку значајни прашања поврзани со темперамент. Најпрвин се поставува прашањето *колку од темпераментот на една личност е под влијание на наследноста, а колкаво влијание има животната средина?*⁵¹ Во однос на одговорот на ова прашање ставовите на психолозите се поделени. Една група на психолози тврдат дека целиот темпераментот на еденличност е под влијание на генетските предиспозиции

⁵⁰Рот, Н. (1993). *Општа психологија*. Белград: Завод за учебници и наставни средства. 55-57.

⁵¹Група автори. (2005). *See Volunteers in SEE*. Banja Luka: Albert Einstein Project. 33-34.

поради тоа темпераментот е постојан и непроменлив. Друга група на психолози тврдат дека условите на животната средина во која живее поединецот имаат одредено влијание врз формирањето и манифестација на темпераментот.

Најновите истражувања поврзани со оваа проблематика, со што поголем број на психолози се согласуваат, се дека со текот на времето темпераментот на личноста може да се смени до одреден степен. Доколку постои хармонија во растот и развојот на личноста, тогаш и толку поголем ќе биде развојот на емоционална зрелост, толеранција, самоконтролата и воздржливоста на личноста.

Познатиот психолог Јунг дал своевидување, односно типологија на личноста за тоа кога карактеристиките на темпераментот се забележуваат во социјални ситуации. Според Јунг личноста се дели на⁵²:

- *Екстрвертен тип* (свртен кон надворешноста) - се карактеризира со отвореност во однесувањето, подготвеност да се делува директно, понизок степен на чувствителност, реализам, се грижи за ситуациите и начинот на кој тие навистина се, пројавува интерес за животната средина, интерес за луѓето околу себе и неговата социјална адаптација.
- *Интровертен тип* (свртен кон внатрешноста) - се карактеризира со афинитети кон размислување, срамежливост, блискост, резервираност во манифестирањето на емоциите, но ретки и сиромашни контакти со луѓе.

Во однос на тоа во која категорија припаѓаат луѓето, односно како може да се поделат и Јунг самиот не мисли дека е можно луѓето да се поделат само на две категории, со оглед на тоа дека двете категории се спротивни. Подоцна во својата работа Јунг воведува и подтипови на овие категории.

4.2.3. Емоции

Дејствата кои ги извршува личноста се во голема мера под влијание на емоциите, но покрај емоциите постои и умот, рационалното. Нашите перцепции

⁵²Група автори.(2005). *See Volunteers in SEE*. Banja Luka: Albert Einstein Project. 34-35

на реалноста и реакции кои се случуваат во реалноста редовно се под влијание на чувствата или емоциите. Емоциите често се дефинира како искуствата кои ние ги имаме евалуирано и нашиот субјективен однос кој го имаме кон предметите, луѓето, настаните, но исто така и кон себе и кон нашите дела⁵³.

Секој емоционален феномен има одредени карактеристики кои може да се забележат:

- Поларноста на емоционалното искуство, поради тоа секој човек е трпелив или нетрпелив.
- Поврзување со одреден предмет, појава или настан.
- Квалитетот е карактеристика со која едно емоционално искуство се разликува од друго.

Во нормални, секојдневни услови луѓето знаат што може да предизвика едно емоционално искуство кај нас самите и истотака знаеме дали тоа е пријатно или непријатно, но и колкав е интензитетот на истото. Во одредени случаи поради некоја специфична причина не може да се утврдат основните карактеристики на нечие емоционално искуство, односно ако некој се чувствува непријатно и доколку таа состојба трае, тогаш се појавува вознемиреност и состојбата на напнатост, неразумен страв и слични појави.

Емоциите се тесно поврзани со ендокриниот и автономниот нервен систем бидејќи тие вршат контрола на реакциите во нашето тело, а тоа допринесува да се доживеат емоции. Силни емоции доведуваат до пораст на крвниот притисок, забрзано дишење, срцево отчукување, зголемување на нивото на сахарин во крвта и сл. Врз основа на овие телесни манифестации, можно е да се измери со сигурност интензитетот на емоции, но не и видот на самата емоција.

⁵³ Rot,N. (1976). *Psihologija licnosti*. Belgrad:Zavod za udzbenike.42-44.

Постојат неколку класификации на емоциите, во зависност од она што е земено како почетна точка⁵⁴:

- Основни (примарни) емоции се: страв, лутина, радост и тага
- Сензуални емоции ќе бидат чувствата кои се појавуваат со сензуални впечатоци, како на пример: болка, чувството на допир, чувството на топло и ладно и сл.

Според нивното времетраење, емоциите може да се поделат на⁵⁵:

- *Афекти (Affects)* - многу експлозивни, но кратка емоционална реакција проследена со многу експлозивна физичка реакција при што се појавуваат бес, паничен страв, бескрајна радост и др. Заедно со афектите се појавува и така наречената појава "стеснување на свеста".
- *Расположенија (Moods)* - се помалку интензивни емоционална состојби кои траат релативно долго и даваат емоционални тон на сите наши искуства. Расположенија понекогаш се предизвикани од некои надворешни настани, но често потеклото на расположението е недоволно познато за нас. Доминантните расположенија се карактеристични за одредени личност и темпераментни типови на луѓе.
- *Чувствата (Sentiments)* - претставуваат сложени диспозиции на емоционални реакции во врска со некои луѓе или објекти.

Еден од класификациите може да се создаде врз основа на содржината на поимите и мислите со кои различни чувства се поврзани. Врз основа на овие интелектуални процеси постојат⁵⁶:

⁵⁴ Rot, N. (1976). *Psihologija licnosti*. Belgrad: Zavod za udzbenike. 44.

⁵⁵ Fulgosi, A. (1997). *Psihologija licnosti*. Zagreb: Skolska kniga. 60.

⁵⁶ Група автори. (2005). *See Volunteers in SEE*. Banja Luka: Albert Einstein Project. 34-35.

- *Чувства кои се однесуваат на својата личност* – чувство на успех или неуспех, чувство на гордост, срам, вина и сл. Овие чувства се во директна релација со нашето ниво на очекувања и како другите луѓе ги оцениле нашите постигнувања.
- *Чувства кои се однесуваат на другите луѓе* – чувство на љубов, љубомора, завист, сожалување и сл.
- *Естетски чувства* – се појавуваат кога при поставување на некаков предмет кај нас се појавува чувство на пријатност и убавина.

Улогата на емоциите во животот на луѓето е несомнено огромна, секојдневно и континуирано присутна. Општо мислење е дека не постои човечка состојба без емоции. Тие завземаат и особено значајно место и кога се зборува за волонтерството.

Глава I

1. Волонтерството и државите од регионот

1.1. Волонтерството во Р. Србија

Првите форми на волонтерство во Србија се поврзани со традиционалните форми на солидарност во руралните, селски средини. Волонтерството било најзастапено во традиционалниот обичај кој се нарекувал “моба”. Моба претставува народен обичај во кој соседите, најчесто млади луѓе, им помагале на своите соседи во периодот кога се извршувале одредени сезонски работни обврски (жнеене на жито, подготвување на ракија, градење на куќа)⁵⁷.

На територијата на независна република Србија, Законот за волонтерство е усвоен во 2010 год. Во член 1 од **Законот за волонтерство на Р. Србија**⁵⁸ се уредуваат основните концепти поврзани со волонтерството, принципи на волонтерството, договорот за волонтерство, правата и обврските на волонтерите и волонтерски организации и следењето на спроведувањето на овој закон.

Во членот 2. од Законот за волонтирање на Р. Србија⁵⁹ е дадено дефинирањето на поимот волонтирање, каде што се вели: “волонтирање во смисла на овој закон, претставува доброволно, организирано давање на услуги или вршење на дејност од јавен интерес, за добро или за корист на друго лице, без плаќање на надомест на штета или друга парична корист, освен ако со закон поинаку не е определено”.

Во членот 3 од Законот за волонтерство во Р. Србија⁶⁰ дадени се активностите кои не се признаваат за волонтерски активности според Законот. Тоа се:

⁵⁷Manic, L. Aleksic, M. Tankosic, M. (2011). *Promotion of Volunteer Work as General Social Interest*. Belgrade: Megatrend University. 25.

⁵⁸Закон о волонтирању. Сл. гласник Р. Србија. бр 36/2010 член 1.

⁵⁹Закон о волонтирању. Сл. гласник Р. Србија. бр 36/2010 член 2.

⁶⁰Закон о волонтирању. Сл. гласник Р. Србија. бр 36/2010 член 3

- 1) времето поминато на обука или практична работа без договор за вработување, во согласност со закон;
- 2) работа извршена надвор од работниот однос, во согласност со Закон;
- 3) вршење на услуги или активности кои едно лице е должно да ја даде на друго лице, во согласност со Законот и другите прописи;
- 4) спроведување на судска, прекршочна и друга одлука од надлежните органи;
- 5) обезбедување на услуги или активности кои се вообичаени во семејството, пријателството или соседските односи;
- 6) вршење на работни активности во Српскиот Црвениот Крст, а се поврзани со остварувањето на целите и задачите во согласност со Законот и други прописи;
- 7) вршење на задачите и активностите на политичките партии, синдикатите и други организации, кои се поврзани со остварувањето на целите и задачите на организацијата или здружението на нивните членови, во согласност со статутот;
- 8) вршење на "ад хок" активности од општ интерес, за доброто или за користа на трето лице, во траење од не повеќе од 10 часа неделно и не повеќе од 30 последователни дена, или повремено, во текот на календарската година.

Според член 10 од Законот за волонтерство на Р. Србија⁶¹ волонтерерот нема право на надомест на штета или друг имот за волонтирање. Паричен надоместок или било кои други бенефиции за волонтерите не се сметаат за надомест на трошоците на волонтерството. Во надомест на трошоците на волонтерите не се сметаат ни:

- 1) работната облека, алатот и опремата за лична заштита за волонтери;
- 2) патувањето, сместувањето и храната на волонтерите, како и други трошоци настанати со вршење на волонтерски услуги и активности;

⁶¹Закон о волонтирању.Сл. гласник Р. Србија. бр 36/2010 член 10.

- 3) медицински прегледи предвидени за волонтирањето;
- 4) обука за вршење на волонтерски услуги и активности;
- 5) премии за осигурување се плаќаат во случај на повреда или болест за време на волонтирањето, односно паричен надоместок како осигурување од одговорност за штетата причинета од страна на организаторите на волонтерството или на трето лице;
- 6) цепарлак кај долгорочно волонтирање, чиј месечен износ не смее да биде поголем од 30% од нето износот на минималната месечна плата за полно работно време во Република Србија. Исплата на цепарлакот се утврдува со договорот за волонтерство.

Во член 11 од Законот за волонтерство на Р. Србија се наведени условите за волонтирање. Волонтирање може да се врши од страна на лице кое не е помладо од 15 години. Лице помладо од 18 години може да волонтира со писмена согласност од родител или старател. Лице помладо од 15 години може да бидат вклучени во извршување на образовни волонтерски активности, во согласност со прописите за образование и меѓународните конвенции.

Волонтерите не смеат да работат на работни места кои се опасни по животот и здравјето на луѓето.

Во член 15 од Законот за волонтерство на Р. Србија⁶² е наведен Договор за волонтирање. Волонтерската работа е спроведена врз основите на волонтерството.

Договорот за волонтерство се склучува помеѓу организаторот на волонтерската работа и волонтерот. Договорот се склучува во писмена форма и е наменет за:

- 1) долгорочно волонтирање;
- 2) со малолетнички волонтер;

⁶²Закон о волонтирању. Сл. гласник Р. Србија. бр 36/2010 член 15

- 3) странски државјанин и лице без државјанство;
- 4) државјани на Република Србија кои волонтираат во странство, ако организаторот на волонтерската работа е со седиште во Република Србија;
- 5) ако луѓето волонтирање лица од член 12 овој Закон;
- 6) на барање на волонтерите, организаторите на волонтерските активности или волонтерските корисници.

Во член 18 од Законот за волонтерство на Р. Србија⁶³ се наведени одредбите кои се содржани во Договорот за волонтирање. Тоа се:

- 1) име и презиме на волонтерите, местото на нивно живеалиште или престојувалиште;
- 2) името и адресата на организаторот на волонтерската работа;
- 3) податоци за корисникот на волонтерската работа;
- 4) информации за локацијата и времетраењето на волонтерската работа;
- 5) опис на волонтерските услуги и активности;
- 6) информации за обуките на волонтери;
- 7) трошоците за волонтирањето и начинот на нивно надокнадување;
- 8) други права и обврски на волонтерите, организаторите на волонтирањето или корисниците на волонтирањето.

Сертификатот во став 2 овој член не смее да биде постар од шест месеци.

Во член 21 од Законот за волонтерство на Р. Србија⁶⁴ се наведуваат правата на волонтерите. Тие гласат:

⁶³Закон о волонтирању. Сл. гласник Р. Србија. бр 36/2010 член 18

⁶⁴Закон о волонтирању. Сл.гласник Р. Србија. бр. 36/2010 член 21

Волонтерот има право да:

- 1) да биде запознаен со условите на волонтерството, услуги и активности кои се изведуваат, со правата кои му припаѓаат врз основа на овој Закон, други прописи и општи акти на волонтерски организации;
- 2) волонтерите во писмена форма, врз основа на нивно барање, се здобиваат со опис на волонтерски услуги и активности;
- 3) да биде запознаен со кодот на однесување и етичките правила на однесување предвидени во индустриите во кои волонтерската работа е направена;
- 4) да се обезбеди соодветна обука ако таква обука е потребна за вршење на волонтерски услуги и активности;
- 5) на техничка помош и поддршка за волонтирање;
- 6) надоместок на договорените трошоци направени во врска со волонтерството;
- 7) на безбедни и здрави услови за работа и ресурси и опрема за лична заштита, во согласност со природата на волонтерски активности и услуги извршени;
- 8) да се запознаат со опасностите кои се поврзани со волонтерски услуги и активности кои се вршат;
- 9) на одмор во текот на волонтерството и во текот на денот;
- 10) за заштита на приватноста и личните податоци;
- 11) да биде консултиран при одлучувањето и начинот на вршење на волонтерски услуги и активности;
- 12) други права предвидени со Закон и договорот за волонтерството.

Во член 22 од Законот за волонтерство на Р. Србија⁶⁵ наведени се должностите на волонтерите. Тие се следните:

⁶⁵Закон о волонтирању. Сл.гласник Р. Србија. бр. 36/2010 член 22

- 1) волонтерите да делуваат во согласност со законот, договорот и упатствата од организаторите на волонтерската работа;
- 2) дава услуги директно и во согласност со правилата и етиката на професијата, кога барањето на услуги бара стручна експертиза;
- 3) обезбедува непристраснот, без оглед на личните карактеристики на корисникот;
- 4) да ја извести волонтерската организација за релевантните околности кои влијаат или можат да влијаат на перформансите на волонтерски услуги и активности, односно доколку тие се закануваат на здравјето и животот на волонтерот;
- 5) да ги држи во тајност службените тајни и личните податоци за корисниците на волонтирањето услуги;
- 6) да го негира волонтерството кое не е во согласност со Законот или договор за волонтерство.

Во однос пак на должностите кои според Законот за волонтерство на Р.Србија⁶⁶ се обврзани волонтерските организации да ги исполнат се наведени во член 25. Тоа се следните обврски:

- 1) да се осигура безбедноста и здравјето на волонтерот при извршување на волонтерски услуги и активности, во согласност со Закон;
- 2) да се издаде сертификат за волонтерската работа направена на барање на волонтерот;
- 3) да се обезбедат средства за волонтерските услуги и активности;
- 4) да се обезбеди доверливост на лични податоци со цел заштита на приватноста и волонтери;
- 5) обезбедуваат другите услови и права на волонтерот кои се утврдени со овој Закон и договорот за волонтерството.

Во член 29 од овој Закон се наведени одредбите за водење на евиденција за извршените волонтерски активности. Според тоа:

⁶⁶Закон о волонтирању. Сл.гласник Р. Србија. бр. 36/2010 член 25

1) Министерството за труд и социјална политика води евиденција за организаторите на волонтерските активности.

2) Организаторот на волонтерската работа е должен да поднесе извештај до Министерството за труд и социјална политика, за организирање на волонтерството и дека волонтерството е направено во согласност со одредбите на овој Закон.

3) Пријавата за волонтирањето се поднесува при првото организирање на волонтерска активност.

Во член 31 од Законот за волонтерство на Р. Србија наведено е дека надзорот за спроведувањето на овој Закон и другите прописи за волонтерство и договорот за волонтирање ќе ги врши трудовиот инспекторат, односно управната инспекција.

1) При вршење на инспекцискиот надзор, инспекторатот е овластен да со решение наложи на организаторите на волонтерството во определен период да се елиминираат одредени прекршувања на законите, регулативите и договорите за волонтирање на волонтерот.

2) Организаторот на волонтерството е должен не подоцна од 15 дена по истекот на рокот за отстранување на извршената грешка да ја извести инспекцијата за извршување на поправката.

3) Трудовиот инспекторат или управната инспекција поднесуваат барање за кривична постапка ако утврди дека организаторот на волонтерската работа врши прекршување на Законите или прописите кои го регулираат извршувањето на волонтерска работа.

Доколку се направи споредба помеѓу Законот за волонтерство на Р. Македонија и на Р. Србија не може да се забележат големи разлики. Постојат голем број на сличности за однос на принципите на волонтерството, волонтерските стимуланси, извештаите, договорот за волонтерство, правата и должностите на волонтерите и волонтерски организации, политиките

насклучување на волонтерството, евидентирање на волонтерството, известување за волонтерот за употреба на волонтерската книшка, издавање на сертификати за волонтерството, надзор за спроведувањето на овој Закон и казните кои се добиваат за непочитувањето на Законот за волонтерство.

1.2. Волонтерството во Р. Бугарија

Во 2006 година во Р. Бугарија беше направен нацрт-закон за волонтерство, кој беше усогласен со европското законодавство во оваа област поради влезот на Р.Бугарија во Европската Унија. Во создавањето на овој нацрт-закон учествуваа Бугарскиот центар за непрофитно право и бројни непрофитни организации, меѓу кои и бугарскиот Црвен крст, Националниот сојуз за работа со волонтери (Нард) и Фондацијата "Лале". Организациите кои учествуваат во подготовката на проект законот упатија посебна молба до Националниот координативен орган на Европската Унија, со што побараа политичка поддршка при усвојувањето на нацрт-законот во Парламентот.

Ова особено беше битно да се изврши поради предвидените активности за 2011 година која беше прогласена за Европската година на волонтерството. Активностите кои беа предвидени да се извршат, беа предвидени во Националната програма за работа на Р. Бугарија⁶⁷.

Во 2006-та година тогашната нормативна рамка за волонтерството беше само делумно развиена поради постоење на нацрт-закон за волонтерство. Надоврзувајќи се на тоа, потребата за решавање на прашањата поврзани со волонтерството беа делумно дефинираат и регулирани во други основни Закони. Дел од тие Законски регулативи се следниве⁶⁸:

⁶⁷Проект -закон за доброволчество (2006), превземено 13 Април 2013 од <http://www.bcnl.org/bg/articles/635-2006/html>

⁶⁸Година на Доброволчеството (2011), превземено 13 Април 2013 од <http://voluntary.csr.bg/project-voluntary/zakon-za-dobrovolchestvoto>

- I. Законот за управување со кризи (2005 година);
- II. Законот за бугарскиот Црвен крст (1995 година);
- III. Законот за физичкото воспитување и спорт (1996 година);
- IV. Законот за данок од оданочување (2006 година);
- V. Законот за оданочување на приходите за физичките лица (2007 година);
- VI. Законот за заштита и развој на бугарската култура и некои други законски документи.

Посебна законска регулатива со која се дефинираат прашањата поврзани со волонтерството во Р. Бугарија се уште не е усвоена. Во бугарскиот весник “Кариери” на 24 Октомври 2012 година е објавена статија во која се наведува дека разговорите за потребата од Закон за волонтерство се водат во релативно тесни кругови⁶⁹. Проектот за Закон за волонтерство, изработен од работна група во Министерството за култура на Р. Бугарија, кој што претставува нацрт – закон за волонтерство, беше подготвен во 2011 година која беше прогласена за Година на волонтерството и во истата година се бараше политичка поддршка за негово усвојување⁷⁰.

Во оваа статија исто така е наведено зошто е важно да биде ставен во правна рамка Законот за волонтерство во Р. Бугарија. Се наведуваат следните објаснувања⁷¹:

1. Постои проблем - Во сегашната ситуација не се заштитени ниту волонтерите, ниту групите на кои тие помагаат. Недостатокот на законска регулатива, замаглување на одговорноста за тоа кој и како се одбирани и

⁶⁹Проект за закон за доброволчество (2006), превземено 13 Април 2013 од <http://www.bcnl.org/bg/articles/635-2006/html>

⁷⁰Закон за Доброволчеството (2012), превземено 13 Април 2013 од http://www.karieri.bg/management/biznes_s_kauza/1931322_qa_zadobrovolchestvoto_-_chast_ii/

⁷¹Закон за Доброволчеството (2012), превземено 13 Април 2013 од http://www.karieri.bg/management/biznes_s_kauza/1931322_qa_zadobrovolchestvoto_-_chast_ii/

обучени волонтерите, како е заштитено здравјето и достоинство на волонтерите, со цел да се допринесе за задоволство при извршувањето на волонтерските активности.

2. Инфраструктурата е исто толку важна, колку и образованието - По пожарот во резерватите на Бистришко бранице на Витоша, во чие гаснење се вклучија стотици волонтери, потребата од основна законска регулатива стана очигледна и за страничните набљудувачи. Законот за волонтерство треба да стане повод за организирано и успешно дејствување во критични и вообичаени ситуации. Потребна е соодветна и сигурна инфраструктура во која ќе постои добра организација на волонтерите кои ќе може да дејствуваат во болници, домови за деца и возрасни и др. институции. Сето тоа може да се изведе со воведување на законска регулатива за волонтерството во Р. Бугарија.
3. Законската регулатива ќе даде насока - Присуството на Закон за волонтерство ќе го забрза создавањето на стратегии и конкретни планови за развој на волонтерството во различни сфери и привлекување на различни старосни и социјални групи кон приклучување на волонтерски активности на територијата на Р. Бугарија.

Според нацрт-законот за волонтерство во Р. Бугарија во Глава I се наведуваат општите одредби⁷². Во член 1 од овој нацрт-закон се уредуваат јавните односи поврзани со положувањето на волонтерска работа на територијата на Република Бугарија. Член 2 од нацрт-законот за волонтерство во Бугарија гласи:

- 1) *Волонтер* е физичко лице кое вложува доброволен труд.

Член 3 од нацрт-законот за волонтерство на Р. Бугарија гласи дека:

⁷²Нацрт-Закон за Доброволчество (2006), превземено 14 Април 2013 од <http://www.bcnl.org/bg/articles/635-2006/BE.html>

2) *Волонтерската работа* претставува активност надвор од работните и услужните односи која ја врши физичко лице по сопствен избор и без надоместок за правните лица, непрофитни организации или државни органи.

Во нацрт-законот за волонтерство на Р. Бугарија се наведени и правата на волонтерот. Тие гласат⁷³:

- Волонтерот има право на:

- 1) веродостојни, разбирливи и навремени информации за активностите со кој се извршува волонтерска работа;
- 2) информации за ризиците по здравјето и животот кои се поврзани со извршувањето на волонтерската работа;
- 3) еднакви можности и недискриминација меѓу лицата при извршување на волонтерската работа;
- 4) почитување на достоинството и личните убедувања;
- 5) соодветна обука и квалификација поврзани со извршувањето на волонтерската работа;
- 6) заштита на лични податоци;
- 7) здравствени и безбедни услови за работа;
- 8) осигурување за време на несреќа што е предвидено со Закон;
- 9) идентификациска картичка со цел да се потврди статусот на волонтерот, која се издава за сметка на лицето или органот што ја користи волонтерската работа;
- 10) потребна опрема за извршување на соодветните волонтерски активности;
- 11) плаќање на придонесите за здравствено осигурување кои се предвидени со Закон;

⁷³ Нацрт-Закон за Доброволчество (2006) превземено 14 Април 2013 од <http://www.bcnl.org/bg/articles/635-2006/BE.html>

12) надомест при објавување на информации;

13) надомест на трошоците настанати за време на вршење на волонтерската работа;

- Обврски на волонтерот:

Во член 23 од нацрт-законот за волонтерство се дадени задолженијата на волонтерот. Волонтерот е должен⁷⁴:

1) совесно да ги извршува доделените задачи во врска со волонтерската работа;

2) да постои соработка и разбирање со останатите волонтери во организацијата или органот кој врши волонтерската работа, да им помага при извршување на доброволната работа во согласност со дадените упатства;

3) да биде лојален на лицето или органот за кого извршува волонтерска работа, да не ја злоупотребува нивната доверба и да не шири доверливи информации за лицето или органот за кого извршува волонтерска работа;

4) да учествува во програми за обука, кога тоа се бара од волонтерот;

5) прописно да ја користи идентификациската картичка и да се легитимира со неа;

6) во дадениот рок да ги извршува доделените задачи;

7) да го заштитува имотот, и се што е во врска со извршувањето на волонтерска работа;

8) да не прифаќа или бара од свое име или во име на други лица финансиска корист при извршувањето на волонтерска работа;

Со оглед на тоа што ова е нацрт-закон за волонтерство ќе подложи на дополнителни измени и прилагодувања. Во однос на веќе постоечките членови и акти кои постојат во нацрт Законот за волонтерство на Р. Бугарија може да се

⁷⁴ Нацрт-Закон за Доброволчество (2006), превземено 13 Април 2013 од <http://www.bcnl.org/bg/articles/635-2006/BE.html>

заклучи дека постојат голем дел на сличности. Сличностите може да се забележат во дефинирањето на клучните поими, но и принципите на волонтерството, волонтерските стимуланти, извештаите, договорот за волонтерство, политиките на склучување на волонтерството, евидентирање на волонтерството, известување за волонтерот за употреба на волонтерската книшка, издавање на сертификати за волонтерството, надзор за спроведувањето на овој Закон и казните изречени за непочитување на истиот.

1.3. Волонтерството во Р. Босна и Херцеговина

Босна и Херцеговина како и останатите држави од поранешна Југославија, се соочува со процесот на транзиција. Во БиХ слободно може да се каже дека ситуацијата не е на завидно ниво поради воениот конфликт кој заврши во 1995 год. Покрај останатите економско- социолошки проблеми, БиХ се соочува и со високиот процент на невработеност. Во дадената ситуација невладиниот сектор во БиХ се соочува со вистински предизвикци за да го продолжи развојот на граѓанските организации. Еден од најголемите предизвици на ова поле претставува развојот на граѓанските организации, каде што волонтерите завземаат значајна улога.

Организациите истотака поминуваат низ процес на транзиција, особено оние каде што државните институции играат улога на организатор или пак имаат друга значајна улога, па затоа често се соочуваат со потешкотии да го внесат духот на волонтерството во самите организации. Многу слична ситуација се забележува и кај голем дел од народот. Граѓаните немаат доволно информации за волонтерството и не се доволно запознаени со благодетите на истото. Голем дел од граѓаните волонтерските активности ги поврзуваат со присилната “доброволна работа” како што тоа било случај во некои заедници од минатото, па затоа разбирливо е на волонтерството да се гледа со одреден степен на скептицизам.

Луѓето е потешко да се вклучат во волонтерските активности и поради ангажманите со работните обврски кој претставуваат основен извор на

егзистенција во тешката економска ситуација во БиХ, па сето тоа резултира со недостиг на време за волонтерство. Како што е наведено во прирачникот за “Вклучување на волонтерите во НВО” дека “Неповолната економска состојба на граѓаните ги наведува на волонтерството да гледаат како на неплатена работа која претставува луксуз за просечните личности кои неможат тоа да си го дозволат”⁷⁵. Од сите овие причини НВО треба многу поактивно да работат на зголемување на мотивацијата, привлекување и убедување на младите да допринесат со своето време и способности за волонтерските цели на организацијата.

Со оглед на тоа дека државните организации не придонесуваат многу на полето на волонтерството, НВО сектор претставува начин на кој волонтерството ќе се промовира. Со завршувањето на војната во декември 1995 год. бројот на хуманитарна помош и на спроведени хуманитарни акции беше голем. “Меѓународните донации кои пристигнуваа за НВО во БиХ често претставуваа извор на вработување на значаен број луѓе кои беа поврзани со НВО, огромните суми на финансии на донаторите допринесоа да професиите и кариерата градена на полето на цивилниот сектор станува привлечна опција во средина каде има висок процент на невработеност”⁷⁶. Невладиниот и граѓанскиот сектор претставуваат основата каде се започнува и развива волонтерската работа.

Акциите кои се превземени од страна на глобалните хуманитарни организации за промовирање на волонтерството и зголемување на процентот на вработување во БиХ може да се наведат следниве примери. Волонтерите на Обединетите Нации (United Nations Volunteers – UNV) која претставува организација раководена од Програмата за развој на Обединетите Нации (United Nations Development Program - UNDP) заедно со Детскиот фонд на Обединетите Нации (United Nations Children’s Fund – UNICEF), во 2010 год. почна со имплементирање на проектот на тема “Програма за вработување на младите и

⁷⁵Perry, V.(2002). *Uključivanje volontera u NVO*. Sarajevo: IRC. 3-4.

⁷⁶Perry, V.(2002). *Ukljucevanje volontera u NVO*. Sarajevo: IRC. 3-4.

нивно задржување на работа”–The Youth Employability and Retention Programme (YERP)⁷⁷.

Програмата е наменета за невработени и социјално исклучени лица, со фокус на зголемување на можноста за вработување на социјално исклучените млади и овозможување на истите полесен пристап до пазарот на трудот. Улогата на Волонтерите на Обединетите Нации (UNV) е да го промовираат волонтерството и да ја подобрат економската состојба на нивните врсници. Проектот започна во јануари 2010 год. каде што UN волонтери нудеа советувања, помош при барање на работа, помош при тренинзи и обуки во насока на кариерен развој и помош при индивидуални планови за вработување.

UN волонтерите беа задолжени за организирање на работилници во кои беа разработувани теми од областа на пишување на CV и мотивационо писмо, компјутерски и јазични способности. Овие работилници беа имплементирани во соодветни центри (Youth Employment Centres - CISO). На територијата на БиХ постоеа 16 CISO каде што UN волонтерите им помогнаа и обучија 5 900 млади луѓе. Повеќе од 1 470 млади развија самостоен план за вработување, а повеќе од 480 млади ги поминаа курсевите за ИТ писменост и англиски јазик. UN волонтерите реализираа и 106 презентации за промовирање на волонтерството, а исто така беа вклучени и во повеќе од 150 настани каде што се промовираше волонтерството.

Овој проект се смета како вистински успех, особено во поглед на промовирање на волонтерството во БиХ, а и самите резултати го покажуваат тоа. Повеќе од 160 учесници во програмата подоцна станаа UN волонтери. Овие статистички податоци за “Програмата за вработување на млади и нивно задржување на работа” беа објавени во годишниот извештај на UNV⁷⁸.

⁷⁷UNDP. (2010). *The Youth Employability and Retention Programme*. Sarajevo: UNDP, 8-9.

⁷⁸Group od authors.(2012).*YERP Annual Report (The Youth Employment and Retaining Programme)*. Sarajevo: UNV, 6-7.

Во однос на донесувањето на **законската регулатива за волонтерство во Федерација Босна и Херцеговина**⁷⁹ (во понатамошниот текст ќе се обраќаме со БиХ), донесен е Закон за волонтирање во декември 2012 год.

Во член 1 се наведуваат општите одредби од овој Закон и се уредуваат условите поврзани со волонтерството во БиХ, политиките на волонтирање, принципите на волонтерството, волонтерските стимуланси, извештаите, договорот за волонтерство, правата и должностите на волонтерите и волонтерски организации, политиките насклучување на волонтерството, евидентирање на волонтерството, известување за волонтерот за употреба на волонтерската книшка, издавање на сертификати за волонтерството, надзор за спроведувањето на овој Закон и казните.

Во истиот член се наведува дека волонтирање се базира на принципите на почитување на човековите права и основните човечки слободи, почитување на уставниот поредок, право, и на меѓународното право и градењето на демократските институции врз основа на политичкиот плурализам и владеењето на правото и имплементација на меѓународните стандарди и најдобрите меѓународни практики во однос на волонтерството.

Во член 3 од Законот за волонтерство на ФБиХ⁸⁰ е наведено дефинирање на основните поими поврзани со волонтерството. Дефинициите и употребата на поимите во овој Закон го имаат следново значење:

- 1) *Волонтирање* – доброволно лично инвестирање на време, напор, знаење и вештини и бесплатно давање на услуги или активности за општо добро на ФБиХ;
- 2) *Долгорочно волонтерство* – волонтерство кое се врши повеќе од 240 часаво најмалку 3 месеци без прекин, во согласност со Законот;
- 3) *Меѓународно волонтерството* – претставува интегрален дел од програмата за меѓународен развој и соработка, и истото го вршат волонтери кои имаат

⁷⁹Zakon o volontiranju Federacije Bosna i Hercegovine.Sl. Novina FBiH.Br. 110/12 član 1.

⁸⁰Zakon o volontiranju Federacije Bosna i Hercegovine.Sl. Novina FBiH.Br. 110/12 član 3.

живеалиште надвор од Босна и Херцеговина, како и странски волонтерикои имаат моментален престој во Босна и Херцеговина;

4) *Услуги и активности за јавно добро* - социјална заштита, граѓански активности, образовни, културни, научни, спортски, здравствени активности, развојни активности и соработка, заштита на животната средина, помош од природни катастрофи, истражувачки активности, активности за промоција на волонтерството и други слични активности;

5) *Министерството за правда* - министерството кое е надлежно за спроведување на Законот, Сојузот на Министерството за правда (во натамошниот текст: Министерството за правда);

6) *Институцијата на евиденција на волонтерската работа* - правно лице овластено од страна на Министерството за правда за собирање и обработување на податоци од волонтерската активност.

Во член 6 од Законот за волонтерство на ФБиХ⁸¹ се наведува правото за тоа кој може да ја организира волонтерската работа. Волонтирањето во ФБиХ го организира волонтерска организација која може да биде исклучиво:

1) Управен орган, управна организација, орган на извршната власт, законодавната власт, владин правобранител, правосудните органи, јавните обвинители, институции за извршување на кривични санкции, затворот и органот за прекршоцина ФБиХ, градовите и општините;

2) Јавна установа; или

3) Правно лице регистрирано во согласност со Законот за здруженија и фондации на ФБиХ и во согласност со Законот за здруженија и фондации.

Организаторот на волонтерската работа мора да е акредитиран од страна на Министерството за правда да се организира долгорочно волонтирање, во согласност со член 26 од овој Закон.

⁸¹Zakon o volontiranju Federacije Bosna i Hercegovine.Sl. Novina FBiH.Br. 110/12 član 6.

Во член 10 од Законот за волонтерство на ФБиХ⁸² се наведени принципите за забрана за искористување на волонтерите.

- 1) Забрането е да се волонтира во замена за работа на работниците во согласност со Законот за работни односи, како и волонтирањето да ги замени работни места што ги извршуваат сторителите на важечките договори.
- 2) Забрането е да се волонтира повеќе од 40 часа неделно.
- 3) Волонтер кој врши долгорочно волонтирање има право на отсуство на најмалку 2 работни дена месечно.
- 4) Забрането е да се искористат и злоупотребуваат волонтерите со цел добивање или зголемување на профит.

Во член 14 од Законот за волонтерство на ФБиХ се наведени принципите на бесплатно волонтирање:

Паричен надомест или било кој други бенефиции за волонтерите не се сметаат следниве надоместоци на трошоците на волонтерството:

- 1) потврди (сметки) за плаќање на работна облека или опрема за заштита кои се потребни за волонтирањето.
- 2) надоместокот за патни трошоци, сместување и храна која настанале во текот на волонтирањето.
- 3) сметки за надоместокот за трошоци за храна, грижа и обука на животните во сопственост на волонтери кои учествуваат во волонтерските активност.
- 4) надомест исплатена во здравствени услуги и вакцини добиени за вршење на волонтерската работа.
- 5) надоместок за трошоците за обука надвор од училишниот систем кои сепотребни за волонтерството.

⁸²Zakon o volonterstvu Federacije Bosna i Hercegovine.Sl. Novina FBiH.Br. 110/12 član 10.

6) сметки за надомест за трошоците настанати во врска со вршење на волонтерските услуги и активности.

7) надомест на премија за осигурување на волонтерите во случај на смрт, физички повреда или болест или паричен надоместок со цел за осигурување од одговорност за штета причинета од страна на организаторот или трето лице.

8) платен превоз за волонтерите, под услов износот да не надминува 75% од надоместокот пропишан за државни службеници.

9) да биде исплатена парична надокнада за добивање документи и плаќање на административни такси неопходни за да се овозможи волонтерството.

Законот за волонтерство во БиХ е релативно нов и сеуште е рано да се каже дали добро функционира при практична примена во БиХ. Во однос на сличностите со Законот за волонтерство на Р. Македонија се забележуваат во голем број. Тие се забележуваат во однос на принципите на волонтерството, волонтерските стимуланси, извештаите, договорот за волонтерство, правата и должностите на волонтерите и волонтерски организации, политиките насклучување на волонтерството, евидентирање на волонтерството, известување за волонтерот за употреба на волонтерската книшка, издавање на сертификати за волонтерството, надзор за спроведувањето на овој Закон и казните кои се изрекуваат при прекршување на волонтерските принципи.

Глава II

1. Историјата на волонтерството во Р. Македонија

Историската позадина за развој и промоција на идејата за волонтерството е природна појава која првенствено потекнува од традиционалните човечки вредности. Солидарноста како една од основните вредности на човекот потекнува од вредноста да му се помогне на соседот во неволја. Во историјата се среќава обичај наречен "моба"⁸³, кој се практикува во руралните заедници каде соседите и роднините се организираа да си помагаат едни на други во неволја или во организирање убаво настани поради некој повод, а сето тоа се изведува без надомест.

Идејата за волонтерска работа, уште од самите нејзини почетоци, многу тешко се дефинира. Постојат неколку дефиниции во кои во некои од нив се вели дека волонтерството е неплатена, свесно, слободно умсвено насочена активност во која луѓе го жртвува своето време и сила од различни причини⁸⁴. Волонтер е лице кое доброволно нуди директна неплатени услуги на еден или повеќе други лица на кои волонтерот не се поврзани⁸⁵. Идејата за волонтерство е најблиску до филантропијата. Етимологијата на зборот филантропија⁸⁶ е формиран од стариот грчки збор *phileo* – што значи да сакаш и *anthropos* – што значи човек. Филантропијата е преведена како љубов кон човечкиот род⁸⁷.

Кога се зборува за историјата на волонтерството се поставува прашањето за мотивот за доброволна работа. Тоа претставува едно од важните прашања

⁸³Manic, L. Aleksic, M. Tankosic, M. (2011). *Promotion of Volunteer Work as General Social Interest*. Belgrade: Megatrend University. 25.

⁸⁴Група автори. (2005). *See volunteers in SEE*. Banja Luka: Albert Einstein Project. 29.

⁸⁵Група автори. (2005). *See volunteers in SEE*. Banja Luka: Albert Einstein Project. 29.

⁸⁶Klajn, I. Shipka, M. (2006). *Veliki recnik stranih reci i izraza*. Prometej: Novi Sad. 295

⁸⁷Klajn, I. Shipka, M. (2006). *Veliki recnik stranih reci i izraza*. Prometej: Novi Sad. 295.

кои мора да се земе во предвид, бидејќи значителен број на експерти го наведуваат алтруизмот како одлучувачки фактор за извршување на волонтерска активност. Експертите го наведуваат и однесувањето да се изврши активност во корист на некој друг без притоа да очекуваат награда од надворешен извор, како мотив кој допринел за развивање на волонтерството низ историјата. На ова може да се надоврзе и емпатијата како способноста да се сочувствува со емоционалната состојба на другите.

За развој на волонтерството низ историјата допринеле и други мотиви кои ги имале луѓето, меѓу нив се вбројуваат: личните мотиви и интереси, односно можноста за вработување, добивање нови вештини и знаења, чувството дека сме и должни на заедницата па затоа и помагаме, потребата да дејствуваме поактивно нудејќи го нашето слободно време и знаење или едноставно дека треба да го потрошime нашето време на покорисен начин.

Акцентот во волонтерска работа низ историјата, но и во денешно време се става на поканување на другите да се приклучат во активностите кои не може самите да ги исполниме. На тој начин се проширува кругот на волонтери. Начинот на кој тоа се изведува претставува лесно остварлива цел, ако сите се сетат на тоа како се чувствувале во душата и колку позадоволни и колку поисполнети биле кога доброволно допринеле на некому со одредена работа. Секој треба да се запраша самиот себе и да признае дека се чувствуваа подобро и посреќно при давањето отколку при примање.

Ставајќи акцент на алтруизмот низ историјата, а особено во времето кога религијата имала големо влијание врз граѓаните, се промовирала важноста од тоа внатрешно да се чувствувам радосно бидејќи имам направено добро дело, но уште поважно е да направиме добро дело кога треба да се помогне на некој кој има потреба од помош и дојде во нашиот пат од чиста несреќа. Без разлика на која религија да се повикуваме, правење на добро дело и помагање на другиот во неволја се вредности кои се застапени во сите религии.

Граѓаните кои биле населени на нашите простори, како во минатото така и во денешницата, желбата за помош кон другите ја истакнувале на различни начини. Во Државниот Архив на Р. Македонија е забележано дека пред почетокот на Втората Светска Војна во Скопје работеле повеќе здруженија со цел да доделат хуманитарна помош на загрозените лица. Меѓу нив се спомнуваат “Тетовска јабука” и Муслиманското доброволно здружение “Шефкет” (турски – радост)⁸⁸. Членовите на овие здруженија доброволно, без никаква финансиска надомест активно учествувале во спроведување на волонтерските активности.

По завршувањето на Втората Светска Војна на територијата на Југославија масовно се извршуваа волонтерски активности. Големiot број од волонтерските, работни акции се изведуваа масовно од страна на младите луѓе, се состоеа од тоа да се изгради нова инфраструктурата која беше разрушена во војната. Голем дел од таа инфраструктура се користи и денес. Во тој период во Југославија биле организирани голем број на младински работни акции (Омладинске радне акции – ОРА) со цел да се реконструираат објектите од јавен интерес, кои биле оштетени во текот на војната. Младите луѓе од цела Југославија работеле на изградба на железнички пруги, патишта, индустриски објекти како и цели градови (Нов Белград). Во периодот од 1953 до 1958 постоеле околу 20 000 градежни локации во кои млади волонтери од цела Југославија биле вклучени во изградба на објекти кои биле од особено значење за развојот на градовите и регионите во Југославија⁸⁹.

Младинските работни акции не биле само место каде младите извршувале тешки физички активности без да добијат надомест за тоа, туку тие биле и место каде младите стекнувале и работни искуства. Голем дел од волонтерите добивале сертификати (за дактилографи, за електрично заварување, за шиене и сл.) кои понатаму им помогнале во нивниот иден професионален развој. Исто така во тоа време претставувало голема чест за младите да се биде дел од младинските

⁸⁸Група автори.(2004). *Граѓански практики*. Број 4. Скопје: МЦМС. 21-23.

⁸⁹Manic, L. Aleksic, M. Tankosic, M. (2011). *Promotion of Volunteer Work as General Social Interest*. Belgrade: Megatrend University.23-24.

работни акции. Оваа иницијатива траела до 80-те год. на 20-от век., потоа се забележува нејзино опаѓање.

Прекилот на младинските работни акции не значеше и прекин на волонтерскиот ангажман. Бројот на волонтерите се повеќе растеше во НВО, а особено по распадот на СФР Југославија и со осамостојувањето во 1991-та год. Во 2013-та год. во Македонија постојат околу 5300 здруженија на граѓани и фондации, чии членови работат на волонтерска основа, односно без паричен надомест⁹⁰.

2. Релевантни истражувања во областа на волонтерството и неговото влијание врз кариерниот развој на човечките ресурси во Р. Македонија

Волонтерството и неговите бенефиции во однос на вработувањето се истражуваат уште одамна. Во Р. Македонија спроведени се неколку истражувања кои се поврзани со односот помеѓу волонтирањето и кариерата на човечките ресурси. Едно од тие истражувања на територијата на Р. Македонија е и истражувањето спроведено од Македонскиот Центар за Меѓународна Соработка (МЦМС) во 2006 година. Со ова истражување е констатирано дека во граѓанските организации се ангажира работна сила составена од волонтери и вработени. Така што во 2006 год. во вкупно 858 организации во Македонија вкупно биле вклучени 31 394 волонтери, а пак вработените лица биле околу 1 500 .

Во 2005 год. беше извршено истражување See Volunteers in SEE од страна на UNV (United Nations Volunteers) со цел да се види состојбата на волонтерите во југоисточна Европа и законските регулативи поврзани со волонтерството кои постојат во тие земји. Истражувањето беше спроведено и во Р.Македонија беше заклучено дека треба да се донесе посебна законска регулатива со која ќе се

⁹⁰Група автори.(2004). *Граѓански практики*. Број 4. Скопје: МЦМС. 31-35.

регулираат правата и обврските на волонтерите, на оние кои ја организираат волонтерската активност и на државните институции.

Неколку невладини организации во Р. Македонија имаат извршени одредени истражувања во областа на волонтерството. МОФ (Младински Образовен Форум) заедно со непрофитната истражувачка организација Реактор извршија анализа на спроведено истражување за “Капитулација, конфузија или отпор: социјалниот капитал на македонските студенти” кое првенствено е наменето за институциите и организациите кои ја креираат младинската политика, или се занимаваат со младинскиот активизам, граѓанското учество и волонтеризмот. Целта на ова истражување беше да се дознае мислењето на средношколците во однос на различни прашања поврзани со младинското учество и волонтерството.

Друго позначајно истражување поттикнато и организирано од страна на НВО е конференцијата на тема “Влијанието на волонтерската работа врз развој на заедниците” спроведена од ЦМД (Центар за Меѓукултурен Дијалог) со цел зголемување на свеста на младите за поволностите и бенефициите од волонтерството.

Истражувања поврзани со волонтерството на национално ниво се превземени и од страна на најголемото хуманитарно движење во светот, Црвениот Крст и Црвената Полумесечина кои што располагаат со околу 13 милиони волонтери на светско ниво. Во Р. Македонија тие се активни уште од 1945 год. и нивната работа е регулирана со посебен Закон за Црвениот Крст. Активностите кои ги извршува Црвениот Крст треба сериозно да се земат во предвид од аспект на волонтерството, бидејќи Црвениот Крст располага со значително висок број на волонтери. Во 2012 год. во Црвениот Крст се регистрирани 3 437 активни волонтери, од кои 1 425 се млади волонтери на возраст до 18 год.

Други позначајни истражувања во областа на волонтерството се организирани како ad hoc настани особено во за Светскиот Ден на волонтерството – 5-ти декември, воглавно со цел за подигање на свеста за младите луѓе за волонтерството. Особено значајни се и трибините за промовирање на Законот за

волонтерство и Стратегијата за развој на волонтерството од страна на неколку граѓански организации во Р. Македонија, во соработка со Министерството за труд и социјална политика.

3. Волонтерството и стекнување на нови работни вештини кај младите лица во Р. Македонија

Работните вештини, односно работните компетенции со кои треба да се стекнат младите за поголема работоспособност е тема која подолго време се дискутира на глобално ниво, но и во Р. Македонија. Де Јонг, експерт од Холандија, ја истакнува и развива идејата за “клучни компетенции”, залагајќи се за општо применливи компетенции на занимања. Тој вели дека тие се со пренослива вредност и дека одговараат на пет различни вида на работни потреби⁹¹:

- Стручни потреби на спознавање за раководење со сложени задачи;
- Организациски и менаџерски потреби;
- Општествени и кооперативни потреби;
- Потребности во однос на работата;
- Потребности за ослободување од нечији интереси и права;

Де Јонг со својата класификација на клучните компетенции се обидел да ги дефинира компетенциите на ученици/студенти кои биле дел од флексибилниот период така што тие би одговарале на постојаното менување на занимањата и на работните места. Сепак треба да се има во предвид дека компетенциите може да се однесуваат на различни занимања и дека различно се опишуваат за секои занимање.

Други автори исто така се обиделе да ги класифицираат “клучните компетенции”. Така според Ј. Симон и О. Бен постојат следниве клучни компетенции⁹²:

⁹¹Jong, De M. (1990). *Broadly applicable occupational qualifications in curriculum and vocational practices*. Amsterdam: SCO. 145-146.

⁹²Simone, J. Ben, O. (1994). *Key qualifications and senior secondary vocational Education Flexibility in training and vocational education*. Utrecht: Lemma BV. 99-100.

1. Вештини и знаења за заклучување:

- мислење со заклучување
- методичко мислење
- решавање на проблеми
- креативно мислење
- планирање на работата
- манипулирање со информации
- познавање на други области надвор од суштинското знаење на едно занимање
- вештини за рачна инструментализација

1. Комуникациски вештини:

- општествени вештини
- усно и писмено изразување
- познавање од други јазици

2. Лични карактеристики на индивидуата

- самодоверба
- одговорност
- прецизнаост
- одлучност
- самокритичност
- справување со стрес

3. Лични карактеристики поврзани со работата:

- почитување на мерките за безбедност
- познавање на трговија и маркетинг
- свест за самообразование
- познавање на организацијата и нејзината структура

Според изнесените ставови на различни експерти на оваа проблематика можеме да сумираме дека работни компетенции кои се потребни за вработување на човечките ресурси се следниве:

- Комуникациски и интерперсонални способности: усно и писмено изразување, разговарање, преговарање и објаснување.
- Лидерски способности: донесување на одлуки (директно и индиректно), супервизорство, менторство.
- Тимска работа: способност за соработка, асистирање, фасилитација, консултирање, колаборирање и помагање.
- Критичко размислување: способност за решавање на проблеми, истражување, анализа и синтеза.
- Нумерички способност: калкулирање, мерење, проценување, буџетирање, класифицирање.
- Интерперсонални способности: проценување, адаптација, соработка, способност за слушање и разбирање, способност за разрешување на конфликти.
- Организационски способности: справување со информации, способност за извршување на повеќе задачи истовремено, администрирање, координирање и планирање.
- Технички способности: користење на компјутери, управување и одржување на техничка опрема.
- Способности за самостојно менаџирање: самопроценување и адаптирање, менаџирање со време, пари и стрес, учење и способности за превземање на ризик, соработка и способност за градење на контакти.
- Креативни способности: создавање, креирање, дизајнирање, ипровизирање, експериментирање, планирање, реализирање.

Еден од македонските експерти кои дадено свое подетално објаснување во однос на клучните компетенции е проф. Д-р. Ласте Спасовски. Во една од неговите трудови тој наведува дека се разликуваат четири вида на проблеми со кои се среќаваат младите при премин од образовната институција кон работната позиција. Два од нив се појавуваат од перспективата на работодавците (проблеми на персоналот и на квалификациите), и два вида на проблеми од страна на вработените (проблеми на распределбата и на користењето)⁹³.

Постојат два различни приоди кон проблемите со работните вештини на учениците или студентите на преминот од образовната институција кон работното место. Тие два приоди се⁹⁴:

1. *Директен приод*—постои кога има директна поврзаност помеѓу образованието кое го нуди образовната институција и помеѓу работното место. Во ваков случај студентите/учениците се здобиваат само со еден образовен профил, односно со едно занимање.

Овој приод наидува на голем број критики и недостатоци⁹⁵. Експертите наведуваат дека кај директниот приод одговорноста за успешно преминување на студентите/учениците од образовната институција на работното место е потполно препуштена на образовната институција. Со тоа на образовната институција и се доделува невозможна задача, да го вклучи сиот нов развој на светот за своите наставни планови и програми. Друг недостаток е дека работните места со ограничен број на работни вештини се малобројни. Како трет недостаток е дека не се зема предвид динамиката на вработувањето.

2. *Флексибилен приод*—постои кога во рамките на еден образовен профил може да се стекнат неколку занимања и кога идните квантитативни и квалитативни потреби за одредена работна позиција не може да бидат

⁹³Спасовски, Л. (2006). *Пазарот на трудот и стручното образование*. Скопје: Биро за развој на образование. 60-65.

⁹⁴Novels, B.(1990). *Transitions methods in the Netherlands*. Nijmegen: ITS. 68-70.

⁹⁵Hoof, J. (1987). *The labour market as arena*. Amsterdam: SUA. 35-36.

точно предвидени. Поради тоа се наведува дека работните вештини треба да се стекнуваат и во образовната институција и на работното место.

Во овој теоретски приказ го нагласуваме значењето на знаењата, вештините и способностите врз компетентноста на лицето да биде вклучена во пазарот на трудот е особено релевантна. Лицата треба да се свесни за континуирано учење и подобрување на своите веќе постоечки вештини, но и за стекнување на нови бидејќи само така може да останат активно вклучени во пазарот на трудот.

4. Разлики и сличности помеѓу поимите волонтерство и практиканство во Р. Македонија

Во Р. Македонија поимите волонтерството и практиканство се уште во многу случаи се поистоветуваат. Иако постојат значајни сличности помеѓу нив, сепак постојат и значајни разлики. Во нашата држава волонтерството е регулирано со Закон, но тоа право не го ужива и практиканството. Практиканството е само делумно спомнато во Законот за работни односи. Двата видови на активност се подеднакво важни и допринесуваат за развој на општеството, но и за развој на самите индивидуи, сепак треба да постои разграничување помеѓу двата поима.

Како што беше и претходно наведено волонтерството во Р. Македонија, според Законската регулатива се дефинира како “доброволно давање на лични услуги, знаења и вештини/ или вршење на други активности во корист на други лица, органи, организации или други институции, без надомест”⁹⁶. Во оваа прифатена дефиницијата се разликуваат неколку термини со кои се објаснува суштината на волонтерството. Како прв термин се наведува доброволно давање на лични услуги, знаења или вештини, што значи дека индивидуата доброволно, без надворешна присила ги извршува активностите. Тука може да се забележи првата разлика помеѓу волонтерството и практиканството, а тоа е дека во волонтерството

⁹⁶Закон за волонтерство, Сл. Весник на Р.М. бр. 85/07 . член 3

постои не наметнување, тоа извира од сопствената желба и потреба да им се помага на другите.

Вториот елемент е дека се вршат активности во корист на други лица, органи, организации или други институции. Тука се забележува и втората разлика помеѓу волонтерството и практиканството. Волонтерството потекнува од хуманистичката потреба на луѓето, од желбата да се помогне некому што тоа му е потребно или пак да се помогне во создавањето услови за подобро живеење. Овде се забележува еден алтруистички сегмент кој што не може да се забележи во ниедна друга работна форма. Во други форми на работа во кои се ангажирани луѓето, тие се соодветно платени за својот вложен труд.

На овој втор сегмент соодветно се надоврзува и третиот, а тоа е без надомест. Волонтерите не се компензираат парично за својот вложен труд. Тука не се вклучени патните и трошоците за храна, бидејќи според законските обврски тие трошоци морат да бидат платени на волонтерот. Во одредени случаи кога станува збор за странски волонтер тогаш се покриваат и трошоците за сместување.

Практиканството според Оксфордскиот речник се дефинира како “работна активност која ја обавува студент или приправник, платена или неплатена, со цел да се здобие со работно искуство или пак да се задоволи со потребните барања за квалификации”⁹⁷. Во истиот речник поимот **практикант** се дефинира како “студент или приправник кој што обавува работна активност со цел да се здобие со работно искуство или да ги задоволи потребните барања за квалификациите”⁹⁸.

Пред да продолжимесо подетално објаснување за практичната работа најпрво би сакала да спомнам дека иако нема Законска регулатива воопшто за практиканството, или пак за неговата определба и поделба, сепак постои

⁹⁷Group of Authors.(1995).*Oxford English Reference Dictionary - First Edition*. New York: Oxford University Press Inc. 678.

⁹⁸Group of Authors.(1995).*Oxford English Reference Dictionary - First Edition*. New York: Oxford University Press Inc.678.

ограничување на два аспекта: првиот се однесува за практична работа на ученици и студенти во рамки на формалниот образовниот процес. Другиот се однесува на невработени лица кои се надвор од формалниот образовен процес, односно млади лица кои завршиле со своето формално образование.

Претходно беа наведени три сегменти преку кои се разликува волонтерството, во однос на својата дефиниција, од практиканството. Додека волонтерството е активност која се извршува доброволно, без присила, практиканството може да биде наметнато. Иако практиканството не е регулирано со посебен Закон, сепак постои обврска да се извршува практична работа во рамки на образовната институција (особено во рамки на универзитетите). Практичната работа многу често е задолжителна за студентите како и за невработените лица кои бараат вработување преку Агенциите за вработување. Во Законот за работни односи се идентификува дека “кај работодавачот може учениците кои наполниле 14 годишна возраст и студентите да вршат практична работа во рамки на образовната програма”⁹⁹.

Друга разлика помеѓу волонтерството и практиканството е во однос на возраста. Додека волонтерството не познава возрасни граници, волонтер може да биде и малолетно лице но и постара, возрасна личност, кај практиканството е јасно објаснето во рамки на кои возрасни граници може да бидат практикантите. Практиканството е наменето за лица кои се уште се во тек на својот формален образовен процес, но и за лица кои неодамна завршиле со своето формално образование и се вклучени во процесот на практиканство за да се стекнат со практично работно искуство во однос на својата професија.

Следна разлика која ќе ја наведеме е тоа дека практичната работа може да е платена или не, за разлика од волонтерството каде што покрај трошоците за храна и превоз други средства не се добиваат. Во нашата земја се среќаваат голем број на случаи во кој странски компании земаат студенти на пракса. Овој случај е претежно застапен кај електро-техничките факултети во нашата земја. Студентите

⁹⁹Закон за работни односи. Сл. Весник на Р. Македонија. Бр. 62/05 член 250.

кои ги исполнуваат критериумите поставени од странските компании се регрутираат за практична работа во нивните компании. Тие студенти не се волонтери, туку практиканти на кој не само што им се поктиени трошоците за престој, храна и превоз, туку примаат половичен приход од предвидената плата за таа работна позиција. Во многу случаи по успешно обавената практична работа студентите успеале да останат како вработени во компанијата.

Периодот на практична работа е секогаш временски ограничен. Доколку практиканството се врши во странство или пак е споведено од државна институција како што е Агенцијата за вработување на Р. Македонија, се потпишува договор за практиканство помеѓу практикантот и организацијата во која се обавува праксата. Многу е битно практичната работа да биде временски ограничена, но и обврските и одговорностите да бидат соодветно наведени бидејќи многу често трудот на практикантите се злоупотребува. За жал ова многу често се случува и при извршување на волонтерската работа. Решение претставува потпишување на договор, бидејќи во спротивно практикантот или волонтерот би можел да обавува редовни работни задачи, без соодветна компензација.

Во Законот за работни односи на Р. Македонија во членот 251 е споменат поимот “чирак”, кој претставува збор со турско потекло а се користи на просториите на Македонија и останатите Балкански земји¹⁰⁰. Чиракот во денешно време со право може да се каже дека се поистоветува со практикантот. Практикантот преставува чирак во современи услови. Додека чираците во минатото работеле без надомест во занаетчиските дуќани со цел да го научат занаетот од мајсторот, во денешно време тие претставуваат практикантите кои го завршиле своето формално образование или пак се на крај од истото, и преку практична работа го зацврстуваат своето теоретски стекнато знаење.

Во Законот за работни односи во однос на статусот на чиракот се вели: “чиракот кој професионално се оспособува кај работодавачот има работна

¹⁰⁰Karajkov, R. (2002). Volunteering and Benefits for Youth Employment. Luxembourg: Official Publications of the European Communities.3.

книшка”¹⁰¹. Исто така во следниот член се одредува и посебната заштита во однос на чиракот во која се вели: “за чиракот за време на професионалното оспособување кај работодавачот се применуваат одредбите на овој и на друг закон со кој се уредува посебна заштита на работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст, распоредувањето на работното време, одморот за време на работното време, неделниот одмор, за платениот одмор, отсутност од работа поради празнување, отсутност од работа поради неспособност за работа поради болест, отсутност од работа поради вршење на функција или обврски според посебни закони и одговорност за надомест на штета”¹⁰².

За волонтерството и практиканството и за нивниот меѓусебен однос во Р. Македонија се наведуваат различни ставови од различни експерти. Во публикацијата HRGlobal беше објавен следното мислење за волонтерството и практиканството: “За разлика од волонтерството, практиканството има интерна димензија. Тоа е фокусирано на самата индивидуа која ја обавува практичната работа и се стреми да ги надгради неговите/нејзините знаења, вештини и способности. Тоа е примарниот мотив и на тој начин и правните субјекти кои примаат практиканти ги структурираат ваквите програми. Додека волонтерството од страна на државата се поттикнува за да се изгради едно похумано општество базирано на социјална кохезија, практиканството е вклучено во образовните програми и во рамки на активните мерки за вработување. Тоа е насочено претежно кон учениците/студентите и невработените лица за разлика од волонтерството кое ги опфаќа сите структури на општеството”¹⁰³.

Во Р. Македонија не постои Закон за практиканство и поради тоа се доаѓа до дополнителни забуни во дефинирањето на поимите волонтер и практикант. Досега е поткрената иницијатива од неколку граѓански организации да се воведат

¹⁰¹Закон за работни односи.Сл. Весник на Р. Македонија. Бр. 62/05 член 251.

¹⁰²Закон за работни односи.Сл. Весник на Р. Македонија. Бр. 62/05 член 252.

¹⁰³Кусиникова, Н. (2009). *Волонтерството и практиканството и како ги употребување*. Скопје: HRGlobal. 86-87.

подзаконски акти во Законот за волонтерство на Р. Македонија со цел да се дојде до јасно определување помеѓу овие два поима.

Волонтерите преставуваат движечката сила во невладините организации. Тие претставуваат човечкиот капитал кој вложува свое време, вештини и способности за да допринесе за некоја позитивна промена во посакуваната средина. Тие претставуваат најдиректната врска помеѓу невладината организација и локалната средина во која што делува организацијата.

5. Државата и волонтерството во Р. Македонија

Факт е дека секоја современа држава води посебна сметка за корисноста и рационалната употреба на човечките ресурси со кои располага, бидејќи тие се оние кои се јавуваат како основен и пресуден фактор на просперитетот на државата. Како што се наведува во Стратегијата за промовирање на волонтерството на Р. Македонија (2010-2015)¹⁰⁴ “Државите кои имаат амбиција нивните општества да бидат хумани, да имаат жив, мобилен и растечки човечки капитал, да поседуваат внатрешна кохезија, но истовремено да бидат демократско-плуралистички и да тежнеат кон развој, имаат голем интерес да го развиваат волонтерството”.

Факторите за општествен развој на државата според економската теорија се делат на две глобални групи:

- Пасивни фактори на развој (капиталот, земјиштето, рудното и минералното богатство, водите и другите енергетики и сл.)
- Активни фактори на развојот (човечките ресурси со своето знаење, искуства и инвентивност). Човечките ресурси создаваат и акумулираат материјални, културни и духовни добра, ги мобилизираат и експлоатираат останатите фактори на економскиот развој и влијаат врз вкупните стопански и општествени движења во земјата¹⁰⁵.

¹⁰⁴Стратегија за промовирање на волонтерството. Сл. Весник на Р.М. (2007-2011).

¹⁰⁵Гоцевски, Т. (2009). *Економика на образованието*. Скопје: Филозофски факултет. 259.

Голем чекор беше направен во однос на волонтерството со воспоставување на солидна нормативна рамка за соодветно регулирање и понатамошно поттикнување на волонтерството во Р. Македонија, остварено со усвојувањето на **Законот за волонтерство во 2007 год**¹⁰⁶. Со Законската регулатива за волонтерството се уредува волонтерството, условите и начините на вршење на волонтерството, правата и обврските на волонтерите и организаторот на волонтерството, договор за волонтерство и евиденција за волонтерска работа.

Според членот 2 од Законот за волонтерство на Р. Македонија¹⁰⁷ се наведува дека волонтерството претставува активност од интерес за Република Македонија која придонесува за подобрување на квалитетот на животот со активно вклучување на луѓето во општествениот живот, како и за развој на хумано и рамноправно демократско општество.

Во член 6 од Законот за волонтерство на Р. Македонија се наведуваат организаторите на волонтерската работа. Според Законот организатори на волонтерска работа може да бидат:

- Здруженија на граѓани и фондации;
- Верски заедници и религиозни групи;
- Јавна установа;
- Орган на државната власт;

Според измените на Законот за волонтерство во 2008 год. како организатори на волонтерска работа се наведуваат¹⁰⁸:

- локалната самоуправа и градот Скопје.

Како пропуст кој се забележува од страна на граѓанскиот сектор во овој член од Законот за волонтерство е дека како организатор на волонтерска работа треба

¹⁰⁶Закон за волонтерство, Сл. Весник на Р.Македонија. бр. 85/07 член 1

¹⁰⁷Закон за волонтерство, Сл. Весник на Р.Македонија. бр. 85/07 член 2

¹⁰⁸Закон за изменување и дополнување на Законот за волонтерство, Сл. Весник на Р.Македонија. бр. 161/08 член 6

да биде и бизнис секторот. Граѓанските организации не се единствени форми каде што младите мотивирани луѓе може да попринесат со своите знаења, вештини и енергија. Поради тоа како предлог од граѓанските организации е да се воведат нови измени во Законот за волонтерство на Р. Македонија со кои во член 6 ќе се вметне и бизнис секторот како еден од организаторите на волонтерска работа.

Друга препорака од експерти кои долго време се соочуваат со практични проблеми поврзани со волонтерството на младите луѓе во Р. Македонија е дека треба да се регулира и дефинира поимот практикант. Во Р. Македонија не постои Закон за практиканство, но со дополнителни законски акти во Законот за волонтерство треба да се дефинираа и овој поим со цел да ненастанува поистоветување на поимите волонтер и практикант.

Според член 10 од Законот за волонтерство на Р. Македонија¹⁰⁹ наведени се правата кои ги има волонтерот.

Волонтерот има право:

- во писмена форма да го добие описот на правата и обврските кои треба да ги исполни и да биде запознаен со условите и опасностите поврзани за време на волонтирањето, пред започнување на волонтирањето;
- да биде запознаен со општите акти на организаторот на услугите, односно на оние делови кои се однесуваат на волонтерските услуги, за кој е ангажиран;
- да користи средства за заштита при работа согласно со прописите за заштита при работа;
- на обука, доколку истата е потребна за обезбедување на услугата која е предмет на договорот;
- на отсуство за време на волонтирањето, ако за тоа постојат оправдани причини;
- на дневен одмор;

¹⁰⁹Закон за волонтерство, Сл. Весник на Р.Македонија. бр. 85/07 член 10

- да биде консултиран и информиран при одлучување за начинот на давање на услугите;
- на надоместок на однапред договорените трошоци поврзани со волонтерството (трошоци за храна, трошоци за превоз до и од местото на волонтирањето, трошоци за службени патувања и трошоци за обука) и
- на заштита на приватноста и личните податоци.

На 24.12.2008 год. беа донесени измени во неколку членови од Законот за волонтерство на Р. Македонија. Една од тие измени се однесуваше на член 10 од веќе донесениот Закон за волонтерство. Во членот 10 ставот 2 се менува и гласи¹¹⁰:

“Надоместокот на трошоци за храна и трошоците за превоз до и од местото на волонтирањето се исплатува најмногу во висина до 15% од просечната месечна плата во Републиката исплатена за претходната година, а трошоците за службени патувања и трошоците за обука, се исплатуваат во иста висина како за вработените кај организаторот на волонтерската работа.“

Со измените и надополнувањата на Законот за волонтерство на Р.Македонија¹¹¹ во член 3 се наведува дека овој Закон влегува во сила со денот на објавувањето во „Службен весник на Република Македонија“, а отпочна да се применува од 1 јануари 2009 година.

Во член 11 од Законот за волонтерство на Р. Македонија¹¹² наведени се обврските и должностите кои ги има волонтерот. Во согласност со Законот волонтерот е должен да:

- го известити организаторот на волонтерството за болеста или други причини за неможност за давање на услугите;

¹¹⁰Закон за изменување и дополнување на Законот за волонтерство, Сл. Весник на Р.Македонија. бр. 161/08 член 2

¹¹¹Закон за изменување и дополнување на Законот за волонтерство, Сл. Весник на Р.Македонија. бр. 161/08 член 3

¹¹²Закон за волонтерство, Сл. Весник на Р.Македонија. бр. 85/07 член 11

- дава услуга согласно со Закон, договорот за волонтерство и општите акти на организаторот на волонтерството со кои претходно е запознаен;
- дава услуга лично и непосредно,
- учествува во обука, со цел да се обезбеди квалитетот на давањето на услугата;
- ги чува доверливите податоци, односно класифицираните информации на организаторот на волонтерската работа, со кои е запознаен пред давањето на услугата;
- го извести организаторот на волонтерската работа за штетни последици за кои е запознаен кои можат да настанат за организаторот и за самиот себе или за трети лица.

Доколку волонтерот претходно го извештил организаторот за штетните последици во врска со ставот 1 алинеа 6 на овој член, истиот нема одговорност за направената штета.

Во член 13 од Законот за волонтерство на Р. Македонија се наведени должностите на организаторот на волонтерската работа. Согласно со Законот организаторот на волонтерската работа е должен да:

- обезбеди услови за вршење на волонтерската работа согласно со Законот и договорот за волонтерска работа;
- му издаде на волонтерот волонтерска книшка за волонтерската работа и во истата да ги наведе податоците пропишани со овој Закон;
- обезбеди материјали и средства за вршење на волонтерската работа;
- обезбеди навремена исплата на однапред договорените трошоци;
- обезбеди тајност на податоците и заштита на приватноста;
- обезбеди други услови пропишани со овој закон или за кои меѓусебно тие се договориле;

- обезбеди осигурување од професионални болести и повреда на работа за време на волонтирањето, согласно со прописите за пензиското и инвалидското осигурување и прописите за здравствено осигурување, доколку така е договорено.

По основа на трошоците поврзани со волонтерската работа утврдени во договорот, не се плаќа персонален данок на доход согласно со одредбите на Законот за персонален данок на доход.

5.1. Договорот за волонтерство на Р. Македонија

Согласно Законот за волонтерство на Република Македонија наведен е и **Договор за волонтирање**¹¹³ кој се склучува помеѓу организаторот на волонтерската работа и волонтерот. Договорот за волонтерство треба да биде склучен во писмена форма доколку волонтерската работа трае повеќе од 40 часа месечно и со него се регулираат правата и обврските на волонтерот и на организаторот на волонтерската активност.

Договорот за волонтерство ги содржи следниве страни:

1. Договорни страни
 - организатор на волонтерската работа (назив и седиште);
 - волонтер (име и презиме, адреса на живеалиште, односно престојувалиште);
2. Предмет на договорот
3. Место на волонтирање и времетраење на волонтерството, а доколку не постои постојано место тогаш се наведуваат само местата каде што се даваат услугите;
4. Волонтерската активност или услуги кои се обезбедуваат;
5. Посебни права и обврски;
6. Начин на осигурување за време на волонтирањето при доаѓање и враќање од местото на волонтирање и други активности предвидени за време на волонтирањето;

¹¹³Закон за волонтерство, Сл. Весник на Р.Македонија. бр. 85/07 член 14

7. Онапред договорени трошоци за волонтирањето и начин на надомест на истите;
8. Начин на престанок и раскинување на договорот за волонтирање;
9. Датум и место на склучување на договорот;

Во Законот за работни односи на Р. Македонија во членот 61¹¹⁴ е спомнат волонтерскиот стаж кој гласи “Ако волонтерскиот стаж е услов за полагање на стручен испит или за самостојно вршење на дејност, во согласност со посебен Закон, треба да се врши со склучување на договор за волонтерски стаж, меѓу работодавачот и волонтерот. За волонтерот се применуваат одредбите на овој Закон за траење и изведување на приправничкиот стаж, за ограничување на работното време, дневната пауза и одморите, одговорноста за обештетување, како и обезбедување на заштитата при работа, во согласност со Законот”.

Во однос пак на Договорот за изведување на волонтерскиот стаж кој е наведен во Законот за работни односи на Р. Македонија¹¹⁵ се нагласува дека “Договорот за изведувањето волонтерски стаж мора да биде склучен во писмена форма, а копија од истиот во рок од три дена од потпишувањето, мора да се достави до инспекцијата на трудот”.

Во согласност со Законот за волонтерство на Р.Македонија во членовите 17 и 18¹¹⁶ е наведено дека организаторот на волонтерската работа не смее да склучи договор за волонтерство со цел да се избегне склучување на договор за вработување. Исто така дека со склучување на договорот за волонтерство, не се губат правата по основна невработеност согласно со прописите за вработување и осигурување во случај на невработеност.

Во Законот за волонтерство на Р. Македонија регулирано е и евиденцијата на волонтерската работа со помош на волонтерска книшка.

¹¹⁴Закон за работни односи, Сл. Весник на Р. Македонија. бр. 62/05 член 61

¹¹⁵Закон за работни односи, Сл. Весник на Р. Македонија. бр. 62/05 член 61

¹¹⁶Закон за волонтерство, Сл. Весник на Р.Македонија. бр. 85/07 член 17/18

Согласно член 19 од Законот за волонтерство на Р. Македонија¹¹⁷ наведено е дека организаторот на волонтерската работа е должен да води евиденција на волонтерската работа за сите волонтери.

Начинот на водење на евиденцијата од ставот 1 на овој член ја пропишува Министерот за труд и социјална политика.

Во член 20 од Законот за волонтерство на Р. Македонија¹¹⁸ наведени се параметрите на волонтерската книшка. Тоа се следните:

1. Волонтерската книшка е јавна исправа.
2. Волонтерската книшка содржи податоци за видот и времетраењето на волонтерската работа и видот на обуката за која волонтерот се оспособил за времетраењето на волонтирањето.
3. Формата и содржината на волонтерската книшка, начинот на нејзиното издавање и запишување на податоците, ќе ги пропише Министерот за труд и социјална политика.

Во член 21 од Законот за волонтерство на Р. Македонија¹¹⁹ се наведува која институција ќе врши надзор на волонтерската работа. Во законската регулатива се наведува дека надзор над спроведувањето на одредбите од овој закон врши Министерството за труд и социјална политика. Инспекцискиот надзор го врши Државниот инспекторат за труд преку инспекторите за труд.

За прекршочни одредби за волонтирањето се наведени во член 22 од Законот за волонтерство на Р.Македонија¹²⁰ и тие гласат:

¹¹⁷Закон за волонтерство, Сл. Весник на Р.Македонија. бр. 85/07 член 19

¹¹⁸Закон за волонтерство, Сл. Весник на Р.Македонија. бр. 85/07 член 20

¹¹⁹Закон за волонтерство, Сл. Весник на Р.Македонија. бр. 85/07 член 21

¹²⁰Закон за волонтерство, Сл. Весник на Р.Македонија. бр. 85/07 член 22

Глоба во износ од 500 до 1.000 евра во денарска против вредност ќе се изрече за прекршок на одговорното лице кај организаторот на волонтерската работа, ако:

- не го извести Министерството за труд и социјална политика започетокот на волонтирањето на странското лице (член 8 став 2),
- постапи спротивно на членот 9 од овој закон,
- не ја надомести штетата на волонтерот (член 12 став 2),
- постапи спротивно на членот 13 од овој закон,
- не склучи договор за волонтерство во писмена форма (член 14 ставови 1 и 3) и
- не води евиденција за волонтерската работа (член 19 став 1).

Горенаведените податоци во врска со волонтерството се добиени од Законот за волонтерство на Р. Македонија и Стратегијата за промоција на волонтерството (2007-2015), и преставуваат релевантен извор на информации.

II Дел

1. Методологија на истражувањето

1.1. Предмет на истражувањето

Согласно актуелноста за волонтерството како еден од начините за намалување на процентот на невработеноста и како составен дел од кариерата на човечките ресурси, предмет на истражување на овој магистерски труд е *"Улогата на волонтерството во кариерниот развој на човечките ресурси во Р. Македонија"*.

1.2 Цел и карактер на истражувањето

Целта на ова истражување за магистерска теза е врз основа на ставовите на волонтерите *да се испита влијанието на волонтерството врз кариерниот развој на младите лица вклучени во невладините организации во Р. Македонија*. Сметаме дека со истражување на волонтерските и работните искуства на човечките ресурси дојдовме до релевантни сознанија за предметот на истражување на оваа магистерска теза.

Во фокусот на ова истражување е да се испитаат ставовите на испитаниците дали волонтерската активност на индивидуата може да ја подобри нејзината можност за вработување, односно дали компетенциите кои ги научила младата личност преку волонтирањето во невладините организации ќе допринесат за нејзино вработување.

Според карактерот ова истражување е: теориско, применето, дескриптивно, квантитативно истражување.

2. Задачи на истражувањето

Поставената цел за базичното истражување на овој магистерски труд се конкретизираат преку следниве задачи:

1. Да се испита допринесот на волонтерството врз работното искуство на младите лица вклучени во невладините организации во Р. Македонија.

2. Да се испита дали младите лица во Р. Македонија преку волонтерството стекнуваат нови работни вештини.
3. Да се испита дали волонтерството има улога во зголемување на можноста за вработување на младите лица кои се вклучени во невладините организации во Р. Македонија.
4. Да се испитаат дали постои висока мотивација кај младите луѓе во Р. Македонија кои се одлучуваат за волонтирање.
5. Да се испита дали постои висока корелација помеѓу мотивацијата и возраста на волонтерите.
6. Да се испита дали државата и државните институции придонесуваат за зајакнување на волонтерството во Р. Македонија.
7. Да се испита дали постои поврзаност помеѓу волонтерството и потребите на пазарот на трудот во Р. Македонија
8. Да се испита дали Образовните програми од ЕУ допринесуваат за зајакнување на волонтерството во Р. Македонија. .
9. Да се испита дали постои поврзаност помеѓу волонтерството кај младите лица во Р. Македонија и волонтерството кај младите лица во соседните земји од регионот
10. Да се испита дали волонтерството придонесува за личниот развој на младите лица во Р. Македонија.

3. Хипотези на истражувањето

Согласно предметот, целта и задачите, главната хипотеза на оваа истражување гласи:

Според ставовите на испитаниците постои поврзаност помеѓу волонтерството и кариерниот развој на младите лица вклучени во невладините организации во Р. Македонија.

Како посебни хипотези на истражувањето се поставуваат следниве:

1. Волонтерството допринесува за работното искуство на младите лица вклучени во невладините организации во Р. Македонија.
2. Младите лица вклучени во невладините организации во Р. Македонија преку волонтерството стекнуваат нови работни вештини.
3. Волонтерството ги зголемува можностите за вработување на младите лица вклучени во невладините организации во Р. Македонија.
4. Постои висока мотивација кај младите луѓе во Р. Македонија кои се одлучуваат за волонтирање.
5. Постои висока поврзаност помеѓу мотивацијата и возраста на волонтерите.
6. Државата и државните институции придонесуваат за зајакнување на волонтерството во Р. Македонија.
7. Постои поврзаност помеѓу волонтерството и потребите на пазарот на трудот во Р. Македонија.
8. Образовните програми од ЕУ допринесуваат за зајакнување на волонтерството во Р. Македонија.
9. Постои поврзаност помеѓу волонтерството кај младите лица во Р. Македонија и волонтерството кај младите лица во соседните земји од регионот.

10. Волонтерството придонесува за личниот развој на младите лица во Р. Македонија.

4. Варијабли на истражувањето

Ова истражување за магистерска теза, како и секое друго истражување, има свои варијабли кои го детерминираат. Варијаблите во оваа истражување може да ги поделиме во две групи, односно во зависни варијабли на истражувањето и независни варијабли на истражувањето.

4.1. Нависни варијабли на истражувањето

Независната варијабла на ова истражување е волонтерството, заедно со неговите особини и карактеристики.

4.2 Зависни варијабли на истражувањето

Зависни варијабли во ова истражување претставуваат:

- кариерата на човечките ресурси,
- работното искуство на младите лица
- новите работни вештини
- можноста за вработување
- државата и државните институции
- образовните програми од ЕУ
- личниот развој

5. Методи, техники и инструменти на истражувањето

Во ова истражување доминира примената на дескриптивниот метод со сите свои модалитети. Тоа значи дека се изврши анализирање на состојбата, вршење компарација и генерализирање на податоците.

Согласно поставените задачи во ова истражување се применети следниве истражувачки техники:

Анкетирање – односно беа спроведени анкетни листови како за волонтерите така и за вработените лица со претходно волонтерско искуство.

Интервју – кратки интервјуа со дел од испитаниците во ова истражување.

6. Популација и примерок на истражувањето

Ова истражување се однесува на сегашни волонтери и на вработени лица со претходно волонтерско искуство. Примерокот во ова истражување е обезбеден преку случаен избор, имајќи предвид дека целта е да се обезбеди поширок спектар на репрезентативност.

Во ова истражување беа вклучени испитаници од **10 Невладини Организации** од Р. Македонија, и тоа шест НВО од Скопје, две НВО од Битола, една НВО од Тетово и една НВО од Куманово.

Бројот на испитаници во примерокот во ова истражување изнесува **90 волонтери** од невладини организации кои беа одбрани по случаен избор.

Во првата фаза секој од волонтерите пополниа анкетен лист со цел да се утврдат активностите кои ги реализираат волонтерите и како активностите допринесуваат за развивање на компетенциите кај самите волонтери. Волонтерите во анкетните листови наведуваат кои компетенции најмногу ги развиле преку нивното волонтерско искуство и што така ги објаснуваат мотивациските фактори кои допринеле за волонтерската активност.

Во оваа фаза исто така се изврши и интервју со **10 вработените лица** во невладини организации кои имаат волонтерско и платено работно искуство, со цел да се утврди поврзаноста помеѓу волонтерското искуство и развојот на нивната кариерата.

Во втората фаза се врши обработка на резултатите, односно обработка на резултатите добиени од анкетните листови пополнети од волонтерите и обработка

на резултатите добиени од интервјуата со вработените лица со претходно волонтерско искуство.

Во третата фаза се изврши анализа и дискусија на добиените резултати од истражувањата, како и донесување на заклучоци.

7. Статистичка обработка на податоците

Согласно карактерот на истражувањето, обработката на резултатите беше извршена во програмот за статистичка обработка на податоци PSPP во неколку етапи. Во првата етапа беше спроведено ригидирање на анкетниот лист, со што беше проверена исправноста на прашањата и остранивање на грешките во пополнувањето. Во втората етапа беше спроведено сигнирање на податоците со кодекс на првила по кој се врши сигнирањето. Во третата етапа се изврши групирање на податоците, при што тие се прикажани процентуално преку дистрибуција на фреквенција во програмот PSPP и графички преку графички приказ со структурни кругови.

8. Организација и тек на истражувањето

Истражувањето за магистерската теза беше реализирано во текот на месеците Март и Април 2013 година.

По претходно добиената согласност од претседателите на НВО и согласност од волонтерите беше спроведено истражувањето.

Во првата фаза од истражувањето беа поделени анкетните листови на волонтерите, и беа извршени интервјуата со вработените лица во НВО.

Во втората фаза од истражувањето беше извршена обработка на податоците добиени од анкетниот лист и интервјуто.

Инструментите на истражувањето лично им беа достапни на испитаниците и беа анонимни со цел да се обезбеди поголема објективност на резултатите.

Во крајната трета фаза следи анализа и дискусија на добиените резултати, како и донесување на заклучоци.

III Дел

I. Анализа и интерпретација на резултатите

1. Волонтерството и работното искуство

Едно од најбитните прашања кои се поставуваат во денешно време, а се поврзани со волонтерството и работното искуство е “Дали волонтерското искуство допринесува врз работното искуство?”. Истото прашање се поставува и во оваа магистерска теза, а воедно преставува и цел на една од хипотезите на кои треба да се потврди нивната вистинитост, односно да се провери дека постои поврзаност помеѓу волонтерството и работното искуство на младите. За да се докаже вистинотаста на оваа хипотеза во анкетниот лист и во интервјуата спроведени со волонтерите и вработените беа поставени следните прашања: “Дали сметате дека волонтерството допринело за ваше полесно вработување?” и “Дали сметате дека на работодавците им е битно нивните вработени да имаат волонтерско искуство?”. Се одлучив токму за овие прашања бидејќи сметам дека волонтерите можаат да дадат реални одговори од нивни лични искуства кои ќе помогнаат да се докаже доприносот на волонтерството врз работното искуство на младите.

Анализирајќи ги резултатите добиени од анкетниот лист во однос на прашањето “Дали волонтерството допринело за ваше полесно вработување?” дури 70 % од испитаниците одговориле позитивно, што би можело да се заклучи дека според ставовите на испитаниците волонтерството допринесува лицето да се стекне и со поголемо работно искуство.

Дали сметате дека волонтерство допринело за ваше полесно вработување?

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
да	1,00	63	66,32	70,00	70,00
не	2,00	27	28,42	30,00	100,00
	.	5	5,26	Missing	
<i>Total</i>		95	100,0	100,0	

Графички приказ 1. Доприносот на волонтерството за полесно вработување прикажано преку дистрибуција на фреквенција во PSPP

Дали волонтерството допринело за ваше полесно вработување?



Графички приказ 2. Допринос на волонтерството за полесно вработување на младите прикажано преку структурни кругови

Во однос пак на изборот на второто прашање “Дали сметате дека на работодавците им е битно нивните вработени да имаат волонтерско искуство?” сметам дека е корисно да се анализира од двете заинтересирани страни, односно од страна на волонтерите и од страна на работодавците или пак од страна на оние кои се веќе вработени и се вклучени во процесот на регрутирање и селектирање на нови човечки ресурси. Добиените резултати врз основа на ставовите на испитаниците покажуваат дека на работодавците им е битно нивните вработени да имаат волонтерско искуство бидејќи истото го поистоветуваат со работното искуство.

Дали сметате дека на работодавците им е битно нивните вработени да имаат волонтерско искуство?

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
Да, битно им е	1,00	38	40,00	42,22	42,22
Не, не им битно	2,00	22	23,16	24,44	66,67
Сеедно им е	3,00	30	31,58	33,33	100,00
.	.	5	5,26	Missing	
<i>Total</i>		95	100,0	100,0	

Графички приказ 3. Дали на работодавците им е битно нивните вработени да имаат волонтерско искуство прикажано преку дистрибуција на фреквенција во PSPP

**Дали сметате дека на работодавците им е битно нивните
вработени да имаат волонтерско искуство?**



■ 42,22 % Битно им е
■ 24,44% Не им е битно
■ 33,33% Сеедно им е

Графички приказ 4: Дали на работодавците им е битно нивните вработени да имаат волонтерско искуство прикажано преку структурни кругови

Имајќи ја во предвид потребата од работно искуство на младите со цел активно да учествуваат во пазарот на трудот, Министерството за труд и социјална политика на Р. Македонија ги вовеле волонтерските книшки кои претставуваат доказ за волонтерското искуство. Исто така како одговор на оваа прашање поставено на интервјуата за вработените најчесто беше одговорено дека клучно е личноста да има искуство во работата, без разлика дали тоа е стекнато преку волонтирање или преку работна позиција.

Имајќи ги во предвид добиените резултати од ставовите на иститаниците поврзани со работното искуство на младите лица, може да се заклучи дека постои вистинитост во хипотезата “Волонтерството допринесува за работното искуство на младите лица вклучени во невладините организации во Р. Македонија”.

2. Волонтерството и работните вештини

Вештините, знаењата и способности го формираат системот на компетенции кои се потребни за личноста да биде активно вклучена во пазарот на трудот. Како што се повикавме уште во почетокот на теоретскиот дел на оваа магистерска теза, во денешно време потребно е личноста да поседува повеќе димензионални вештини за да биде компетентна на пазарот на трудот и животот генерално. Новите технологии ги бараат тие повеќе димензионалните

компетенции кај луѓето со цел полесно да се адаптираат на денешната потреба на работна сила. Работните позиции во минатото биле поразлични од денешните, односно во денешно време се бара многу поголем број на компетенции сконцентрирани во една личност. Еден од начините како тие компетенции да се стекнат претставува волонтерството.

Целта на втората хипотеза во истражувањето се однесува токму на тоа да се докаже вистинитоста дека младите лица вклучени во невладините организации во Р. Македонија преку волонтерството стекнуваат нови работни вештини.

Со цел да се докаже вистинитоста на ова хипотеза употребивме прашања во анкетниот лист и во интервјуто кои се поврзани токму со стекнувањето на нови работни вештини и подобрување на квалитетот на веќе постоечките вештини кај младите лица. Во однос на првото прашање “Дали сметате дека имате стекнато нови работни вештини со извршување на вашите волонтерски активности?” најголем дел од испитаниците (дури 88,89%) одговориле позитивно, со што може да заклучиме дека според ставовите на испитаниците волонтерството позитивно влијае врз стекнување на нови работни вештини.

Дали сметате дека имате стекнато нови работни вештини со извршување на волонтерските активности

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
да	1,00	80	80,00	88,89	88,89
не	2,00	10	10,00	11,11	100,00
	.	10	10,00	Missing	
	<i>Total</i>	100	100,0	100,0	

Графички приказ 5. Дали сметате дека имате стекнато нови работни вештини со извршување на волонтерските активности прикажано со дистрибуција на фреквенција во PSPP

Стекнување на нови работни вештини при извршувањето на вашите волонтерски активности

■ 88,89 % Да ■ 11,11 % Не



Графички приказ 6. Стекнување на нови работни вештини при извршување на волонтерските активности прикажано преку структурен круг

Кога се повикуваме на вештините кои волонтерите ги стекнуваат при извршување на своите волонтерски активности, преставува особено значајно да се анализираат видовите на вештини. Први вештини кои ги анализиравме според ставовите на испитаниците се комуникациските вештини и добиените резултати се прикажани во следните графички прикази.

Комуникациски вештини при кој е забележан напредок за време на волонтирањето

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
Усмено изразување	1,00	40	40,00	44,44	44,44
Писмено изразување	2,00	26	26,00	28,89	73,33
Невербално изразување	3,00	24	24,00	26,67	100,00
.	.	10	10,00	Missing	
<i>Total</i>		100	100,0	100,0	

Графички приказ 7. Комуникациски вештини при кој е забележан напредок за време на волонтирањето прикажано преку дистрибуција на фреквенција во PSPP

Комуникациски вештини при кој е забележан напредок за време на волонтирањето



- 44,44% Усмено изразување
- 28,89 % Писмено изразување
- 26,67 % Невербално изразување

Графички приказ 8. Комуникациски вештини при кој е забележан напредок за време на волонтирањето прикажано преку структурен круг

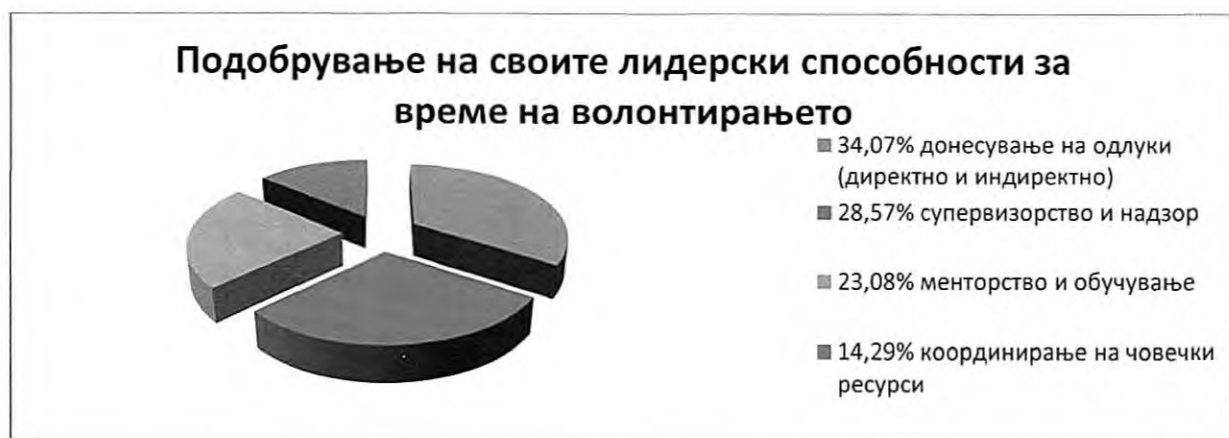
Следната анализа за работните компетенции врз основа на ставовите од испитаниците се однесува конкретно на лидерските способности и колку волонтерите ги подобриле своите за време на волонтирањето. Работењето со човечки ресурси и способноста успешно да се координираат истите, но и да се превземе иницијатива за да се донесе одлука во даден момент е особено битна способност за која не е секоја личност способна да ја извршува. Волонтерството им овозможува на волонтерите да се најдат во позиција во која треба да ги покажат своите лидерски способности а со континуирано извршување на истите како и да ги усовршат.

Добиените резултати се прикажани во следниот графички приказ и процентуално преку дистрибуција на фреквенција и може слободно врз основа на ставовите на испитаниците да се заклучи дека волонтерството позитивно влијае врз стекнување и подобрување на лидерските способности, а особено врз донесувањето на одлуки без разлика дали тие одлуки биле донесени директно или индиректно.

Подобрување на своите лидерски способности за време на волонтирањето

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
донесување на одлуки (директно и индиректно)	1,00	31	31,00	34,07	34,07
Супервизорство и надзор	2,00	26	26,00	28,57	62,64
Менторство и обучување	3,00	21	21,00	23,08	85,71
Координирање на човечките ресурси	4,00	13	13,00	14,29	100,00
.	.	9	9,00	Missing	
<i>Total</i>		100	100,0	100,0	

Графички приказ 9. Подобрување на своите лидерски способности за време на волонтирањето прикажано преку дистрибуција на фреквенција во PSPP



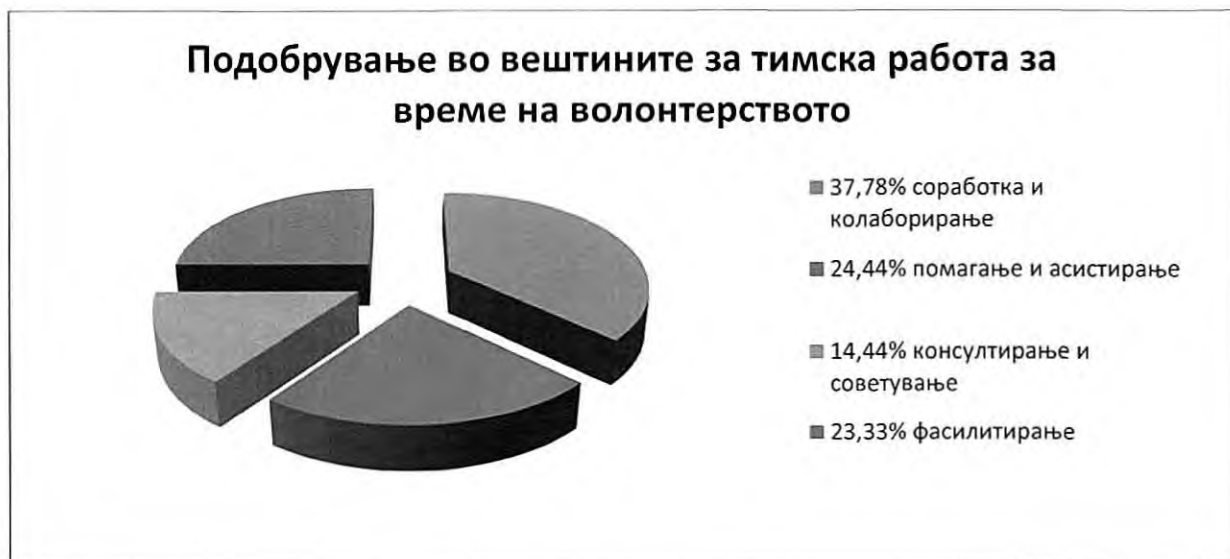
Графички приказ 10. Подобрување на своите лидерски способности за време на волонтирањето прикажано преку структурен круг

Тимската работа е особено значајна работна вештина бидејќи во денешно време најголем дел од работните обврски се извршуваат во тим и зависат од успешната соработка на лицата кои заедно работат во тимот. Поради тоа во подготвување на инструментите беше неопходно да се испитаат ставовите на испитаниците врз основа на прашањето “Во која област сте забележале напредок во вештините за тимска работа за време на волонтирањето?” а резултатите од добиените ставови од истото се дадени во следните графички прикази.

Подобрување на вештините за тимска работа за време на волонтирањето

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
Способност за соработка и колаборирање	1,00	34	37,36	37,78	37,78
Помагање и асистирање	2,00	22	24,18	24,44	62,22
Консултирање и советување	3,00	13	14,29	14,44	76,67
Способност за фасилитирање	4,00	21	23,08	23,33	100,00
.	.	1	1,10	Missing	
<i>Total</i>		91	100,0	100,0	

Графички приказ 11. Подобрување на вештините за тимска работа за време на волонтирањето прикажано преку дистрибуција на фреквенција во PSPP



Графички приказ 12. Подобрување на вештините за тимска работа за време на волонтирањето прикажано преку структурен круг

Како особено битна работна вештина која овозможува да се постигне голем успех при извршувањето на работните обврски претставува способноста личноста критички да размислува. Волонтерството со своите особености и овозможува на личноста многу пати да се најде во ситуации каде способноста за критичкото размислување, односно способноста да се реши даден проблем, да се направи

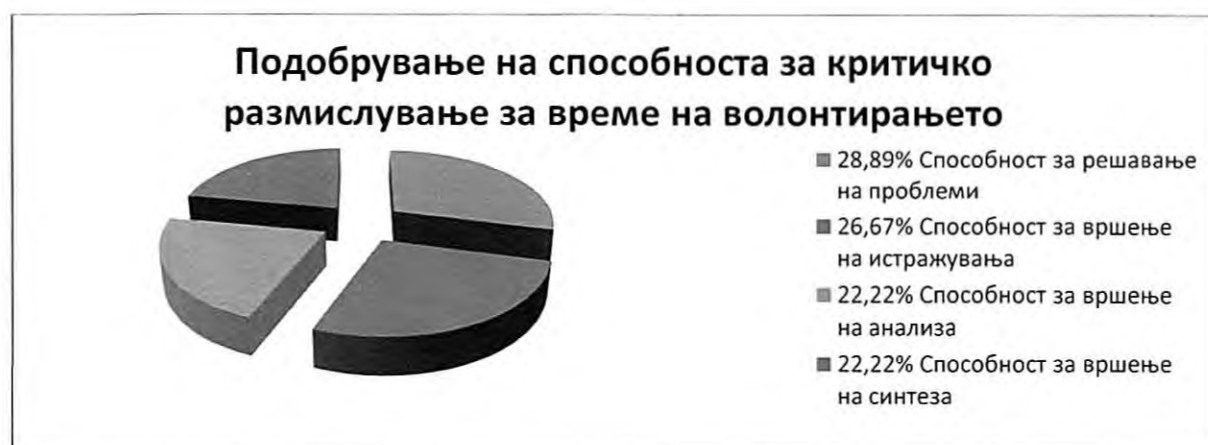
процена на одредена ситуација но исто така да се направи и анализа и синтеза на даден проблем, претставува клучен сегмент во решавањето на проблемот.

Во голем број на истражувања спроведени од експерти во областа на човечките ресурси е констатирано дека оние лица кои имаат одлични способности за критичко размислување секогаш постигнувале успеси на професионален план. Во оваа истражување добиените резултати според ставовите на испитаниците во однос на можноста за развивање на способноста за критичко размислување за време на волонтирањето се прикажани во следните графички прикази.

Подобрување на способноста за критичко размислување за време на волонтирањето

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
Способност за решавање на проблеми	1,00	26	28,57	28,89	28,89
Способност за вршење на истражувања	2,00	24	26,37	26,67	55,56
Способност за вршење на анализа	3,00	20	21,98	22,22	77,78
Способност за вршење на синтеза	4,00	20	21,98	22,22	100,00
.	.	1	1,10	Missing	
<i>Total</i>		91	100,0	100,0	

Графички приказ 13. Подобрување на способноста за критичко размислување за време на волонтирањето прикажано преку дистрибуција на фреквенција во PSPP



Графички приказ 14. Подобрување на способноста за критичко размислување за време на волонтирањето прикажано преку структурен круг

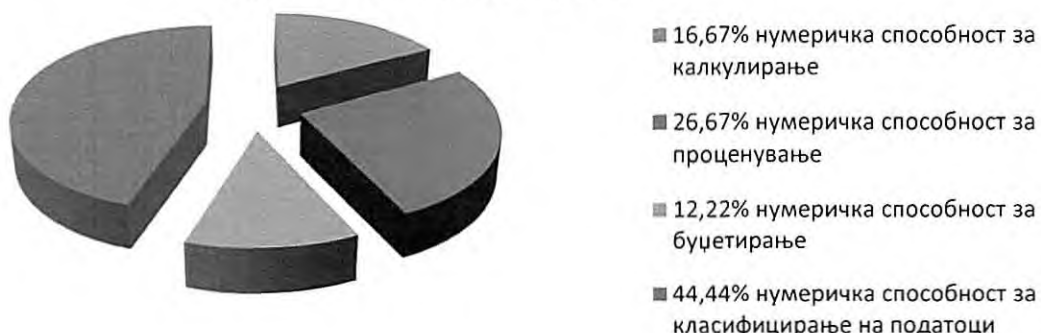
Голем дел од работните задачи со кои се среќаваме без разлика на која област припаѓаат се поврзани со нумерологија. Способноста за класифицирање на податоци, проценување, буџетирање и калкулирање се дел од нумеричките способности кои во голем дел од работните обврски наоѓаат примена. Волонтерските активности допринесуваат младите лица да се стекнат со нумерички способности а тоа може да се заклучи од резултатите добиени од прашањето “Во кој дел од нумеричките способности сте постигнале подобрување за време на волонтирањето?” Во следните графички прикази се прикажани истите.

Подобрување на нумеричките способности за време на волонтирањето

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
Калкулирање	1,00	15	16,48	16,67	16,67
Проценување	2,00	24	26,37	26,67	43,33
Буџетирање	3,00	11	12,09	12,22	55,56
Класифицирање на информации	4,00	40	43,96	44,44	100,00
	.	1	1,10	Missing	
<i>Total</i>		91	100,0	100,0	

Графички приказ 15. Подобрување на нумеричките способности за време на волонтирањето прикажано преку дистрибуција на фреквенција во PSPP

Подобрување на нумеричките способности за време на волонтирањето



Графички приказ 16. Подобрување на нумеричките способности за време на волонтирањето прикажано преку структуриран круг

Голем број на експерти од областа на човечките ресурси во процесот на регрутација и селекција на нови човечки ресурси се служат со инструменти за проценување на интерперсоналните способности на личноста. Зошто се посветува толку големо внимание на интерперсоналните способности? Затоа што интерперсоналните способности на личноста кажуваат многу за начинот на кој таа личност ќе ги извршува работните обврски, но и за нејзините карактерни црти.

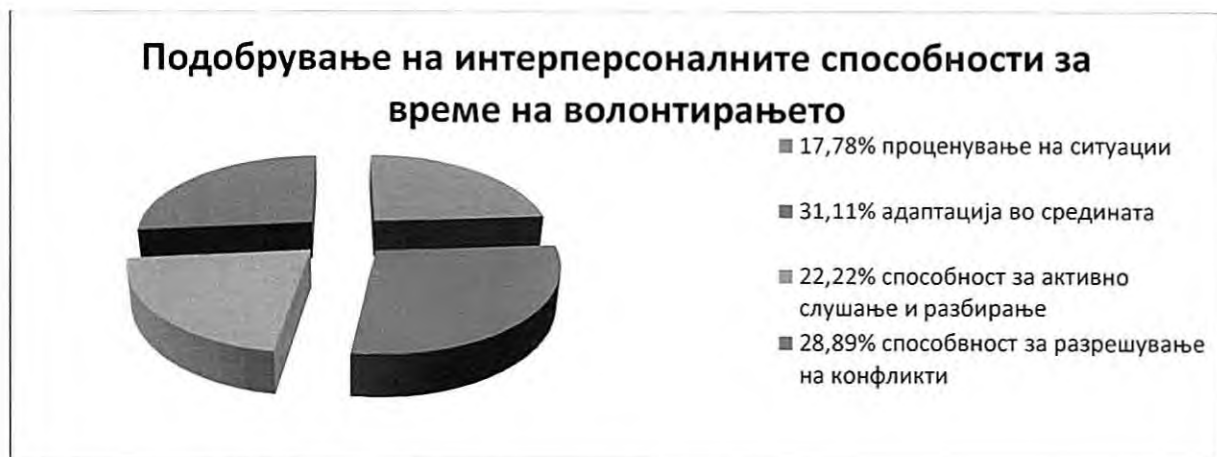
Во извршувањето на работните обврски многу често може да се сретне со одредена конфликтна ситуација. Способноста за разрешување на конфликти, способноста за активно слушање и разбирање, способноста за адаптација на средината и способност да се изврши проценка во работната околина е особено значајно за хармонично и успешно извршување на работата особено ако работата се извршува во тим. Волонтерските активности многу често ги ставаат на тест интерперсоналните способности на младите. За подобрување на интерперсоналните способности кај личноста потребно е личноста да поседува одредена зрелост и контакт со голем број на луѓе со различни карактери и со различни социјални позадини. Волонтерството со своите можности допринесува за стекнување на истите. Во следните графички прикази се дадени резултатите

врз основа на ставовите на испитаниците во однос на подобрување на своите интерперсонални односи.

Подобрување на интерперсоналните способности за време на волонтирањето

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
проценување на ситуации	1,00	16	16,00	17,78	17,78
адаптација на средина	2,00	28	28,00	31,11	48,89
способност за активно слушање и разбирање	3,00	20	20,00	22,22	71,11
способност за разрешување на конфликти	4,00	26	26,00	28,89	100,00
.	.	10	10,00	Missing	
<i>Total</i>		100	100,0	100,0	

Графички приказ 17. Подобрување на интерперсоналните способности за време на волонтирањето прикажани преку дистрибуција на фреквенција во PSPP



Графички приказ 18. Подобрување на интерперсоналните способности за време на волонтирањето прикажани преку структурен круг

Способноста да се биде организиран е особено значајна како за извршување на работните обврски, така и за целокупното управување со својот живот. Во денешно време кога промените во светот се случуваат со голема брзина е особено битно да луѓето да имаат способност за мултитаскинг, односно способност да извршуваат повеќе задачи истовремено.

Способноста од ефективно и ефикасно планирање на обврските и извршување на работните задачи е клучно за напредок во кариерата, но и за задржување на работната позиција. Сепак тоа е способност која се стекнува и подобрува преку искуство, а волонтерското искуство преставува одлична можност за развивање на организациските способности особено за време.

Со добиените резултати од испитаниците во однос на прашањето за организациските способности за време и како волонтерството допринело за нивно подобрување, најголем дел од нив се изјасниле дека волонтерството особено значајно допринело да ја подобрат својата способност за мултитакинг. Мултитакингот во денешно време е особено значајна способност допринесува позитивни резултати во однос на временскиот период на извршување на работните задачи.

Подобрување на организациските способности за време на волонтирањето

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
Способност за организирање на податоци и информации	1,00	31	31,00	34,44	34,44
Способност за извршување на повеќе задачи истовремено	2,00	38	38,00	42,22	76,67
Способност за координирање, планирање и администрирање	3,00	21	21,00	23,33	100,00
.	.	10	10,00	Missing	
<i>Total</i>		100	100,0	100,0	

Графички приказ 19. Подобрување на организациските способности за време на волонтирањето прикажано прекудистрибуција на фреквенција во PSPP

Подобрување на организациските способности за време на волонтирањето



- 34,44% способност за организирање на податоци и информации
- 42,22% способност за извршување на повеќе задачи истовремено
- 23,33% способност за координирање, планирање и администрирање

Графички приказ 20. Подобрување на организациските способности за време на волонтирањето прикажано преку структурен круг

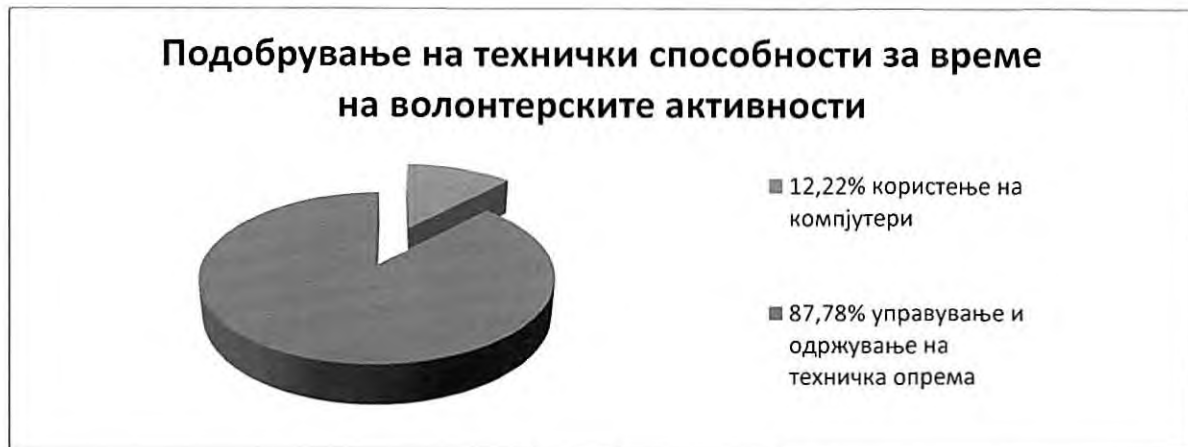
Во денешно време сме постојано сведоци на технолошките промени кои се случуваат. Голем дел од нашиот живот, а особено извршувањето на работните обврски не може да се замисли без помош на технологијата. Секојдневното извршување на работните обврски е незамисливо без користењето на компјутер. Тие се користат за вршење на различни работни обврски од различни области.

Промените кои се случуваат во технологијата се многу чести па затоа е особено битно да се биде во тек со нив доколку сакаме да бидеме компетитивни на пазарот на трудот. Поради тоа е сосема логично да се постави прашањето “Колку волонтерството допринело за подобрување на техничките способности на младите?” Младите генерации слободно може да се каже дека се пораснати со компјутери па затоа најголем дел од волонтерите одговориле дека преку волонтирањето успеале да се стекнат со вештини како да управуваат и да одржуваат техничка опрема. Заклучокот е дека волонтерството добринесува за подобрување на специфичните технички способности кои понатаму ќе допринесат во кариерниот развој на личноста. Добиените резултати во однос на техничките способности се прикажани во следните графички прикази.

Подобрување на техничките способности за време на волонтирањето

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
Користење на компјутер	1,00	11	12,09	12,22	12,22
Управување и одржување на техничка опрема	2,00	79	86,81	87,78	100,00
	.	1	1,10	Missing	
<i>Total</i>		91	100,0	100,0	

Графички приказ 21. Подобрување на техничките способности за време на волонтерските активности прикажано преку дистрибуција на фреквенција во PSPP



Графички приказ 22. Подобрување на техничките способности за време на волонтерските активности прикажано преку структурни круг

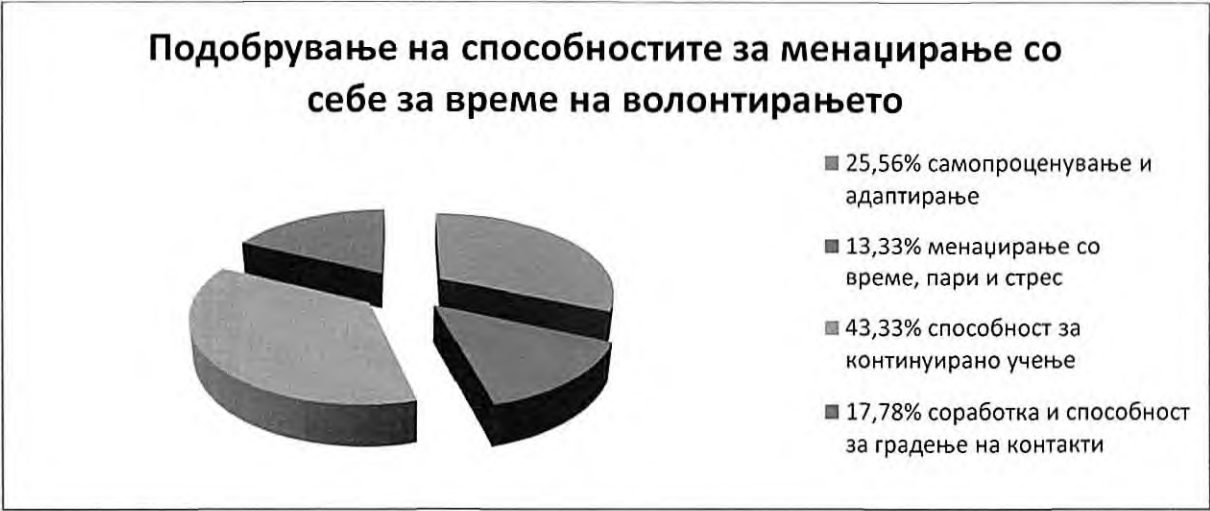
Менаџирањето со себе си е способност која не се стекнува лесно и потребен е долг период за нејзино усовршување. Некои експерти оваа способност ја рангираат како најпотребна мека вештина, односно soft skill. А зошто себе менаџирањето е толку потребно? Бидејќи живееме во време каде што постои голема конкуренција во понудената работна сила а способноста на личноста да биде подготвена да континуирано учи, да има способност да ги контролира своите позитивни и негативни емоции, односно професионално да се однесува и да се прилагоди на дадена работна позиција е вештина за која е потребно многу искуство и време да се стекне.

Како волонтерството овозможува да ја стекне и да ја усоврши способноста за себеменаџирање? На тој начин што волонтерските активности може да се групираат во најразлични категории почнувајќи од надворешни активности, активности поврзани со организирање на настани и координирање на луѓе па се до едукативни активности. Менаџирањето со себе е клучно во успешно извршување на истите. Во следните графички прикази се дадени резултатите од ставовите на испитаниците во однос на подобрување на способностите за менаџирањето со себе и во кои области од истото волонтерството најмногу допринело.

Подобрување на способностите за менаџирање со себе за време на волонтерството

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
Самопроценување и адаптирање	1,00	23	25,56	25,56	25,56
Менаџирање со време, пари и стрес	2,00	12	13,33	13,33	38,89
Способност за континуирано учење	3,00	39	43,33	43,33	82,22
Способност за соработка и градење на контакти	4,00	16	17,78	17,78	100,00
<i>Total</i>		90	100,0	100,0	

Графички приказ 23. Подобрување на способностите за самостојно менаџирање за време на волонтирањето прикажано преку дистрибуција на фреквенција во PSPP



Графички приказ 24. Подобрување на способностите за самостојно менаџирање за време на волонтирањето прикажано преку структурен круг

Колку е навистина релевантно личноста да биде креативна? Многу, бидејќи креативноста е она нешто што не насочува кон промени и подобрување на квалитетот на животот. Дали волонтерството допринесува за развивање на креативноста кај волонтерите? Се разбира, бидејќи волонтерските активности овозможуваат волонтерите да се изразат на начин кој што тие го сметаат најлесен за нив. Исто така самото тоа што волонтерството не е платено овозможува ослободување од притисокот дека ќе се биде казнет доколку тоа што ќе се направи не му се допаднало на некоја надредена личност.

Во однос на прашањето “Во кој дел сте забележале подобрување на вашите креативни способности за време на волонтерството?” најголем процент од волонтерите се изјасниле дека во делот на реализирање на своите идеи. Во следните графички прикази се прикажани резултатите од ставовите на испитаниците.

Подобрување на креативните вештини за време на волонтирањето

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
Креирање	1,00	25	27,78	27,78	27,78
Дизајнирање	2,00	16	17,78	17,78	45,56
Импровизирање	3,00	17	18,89	18,89	64,44
Реализирање	4,00	32	35,56	35,56	100,00
<i>Total</i>		90	100,0	100,0	

Графички приказ 25. Стекнување на креативни вештини за време на волонтирањето прикажани преку дистрибуција на фреквенција во PSPP

Стекнување на креативни вештини за време на волонтирањето



Графички приказ 26. Стекнување на креативни вештини за време на волонтирањето прикажани преку структурен круг

Имајќи ги во предвид добиените резултати од ставовите на иститаниците поврзани со стекнатите вештини на младите лица, може да се заклучи дека постои вистинитост во хипотезата “Младите лица вклучени во невладините организации во Р. Македонија преку волонтерството стекнуваат нови работни вештини”.

3. Волонтерството и можноста за вработување

Невработеноста претставува проблем со кој се соочуваме не само во Р. Македонија туку и на глобално ниво. Невработеноста не е застапена само кај повозрасните лица, тука уште подраматична е ситуацијата дека младите лица се оние најзагрозените со проблемот на невработеноста. Според истражувањата кои ги спроведоа Обединетите Нации за своите Милениумски Развојни Цели (MDGs) во однос на тоа “Кои 10 држави имаат најголем проблемот со невработеноста на младите во 2012 год.?” Прилично шокантни беа информациите дека Р. Македонија се наоѓа на второ место во светски рамки како држава со најголем проблем со невработеност на младите со тоа што точно 54,9% од младите во Р. Македонија се невработени.¹²¹

¹²¹ Milenium Development Goals, превземено 10 Октомври 2013 од <http://mdgs.un.org/unsd/mdg/>

Како може да се подобри сегашната состојба? Како може да се зголеми можноста на младите да се вработат? Еден од начините претставува волонтирањето. Утврдување на вистинитоста на претходната хипотеза, односно дека преку волонтирањето младите може да се стекнуваат со голем број на вештини кои им овозможуваат компетентност на пазарот на трудот, а тоа претставува еден од начините да се зголеми можноста за вработување на младите лица.

Особено значајно за младите лица е што преку волонтирањето се стекнуваат со голем број на контакти и запознаваат голем број на луѓе кои на било кој начин може да допринесат за професионален развој на личноста. Тргувајќи самата од себе свесна сум за тоа колку позитивно влијаат врз мојата кариера контактите кои сум ги остварила преку волонтирањето. Поради тоа сосема логично е да се постави прашањето “Дали во текот на својата волонтерска работа сте се запознале со лица кои подоцна биле ваши работодавци или допринеле на некој начин за ваше вработување?” Резултатите добиени од ставовите на испитаниците во однос на оваа прашање во анкетните листови и во интервјуата ги потврдија нашите очекувања. Тие се прикажани во следните графички прикази.

Дали во текот на својата волонтерска работа сте се запознале со лица кои биле ваши работодавци?

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
да	1,00	58	61,05	64,44	64,44
не	2,00	32	33,68	35,56	100,00
	.	5	5,26	Missing	
<i>Total</i>		95	100,0	100,0	

Графички приказ 27. Дали во текот на вашата волонтерска работа сте се запознале со лица кои биле ваши работодавачи или на некој начин допринеле за ваше вработување прикажано преку дистрибуција на фреквенција во PSPP

Дали во текот на вашето волонтирање сте се запознале со лица кои станале ваши работодавачи или на некој начин допринеле за ваше вработување?



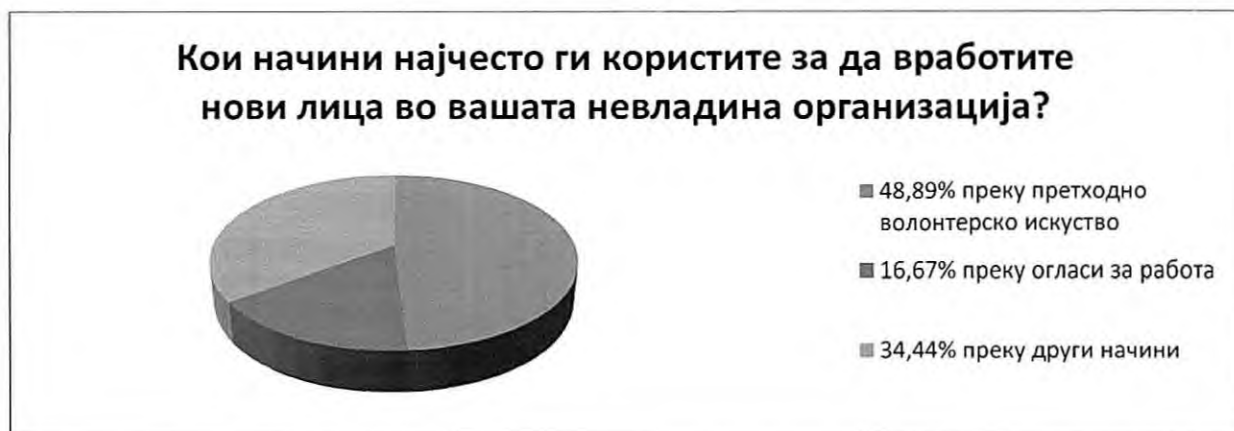
Графички приказ 28. Запознавање на волонтерите со лица во текот на нивното волонтирање кои подоцна станале нивни работодавци или на некој начин допринеле за нивно вработување прикажано преку структурен круг

За да се зголеми можноста за вработување на младите лица треба да се дознаат и начините преку кои најголем дел од веќе вработените лица се вработиле. Во интервјуата кои што ги водевме со нив дојдовме до заклучок дека сите барем еднаш учествувале во некоја волонтерска активност од најразличен карактер. Голем дел од вработените лица се уште се вклучени во волонтерски активности, односно во активности кои се надвор од нивните работни обврски но тоа го прават по сопствена желба и волја. Во однос на прашањето поставено во анкетниот лист кое гласи “Кои начини најчесто ги користите за да вработите нови лица во вашата невладина организација?” добиените резултати од ставовите на испитаниците се прикажани во следните графички прикази.

Кои начини најчесто се користат за вработување на нови лица во вашата организација?

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
Преку претходно волонтерско искуство	1,00	44	46,32	48,89	48,89
Преку огласи за работа	2,00	15	15,79	16,67	65,56
Преку други начини	3,00	31	32,63	34,44	100,00
	.	5	5,26	Missing	
<i>Total</i>		95	100,0	100,0	

Графички приказ 29. Начини кои најчесто ги користите за вработување на нови луѓе во вашата организација прикажано преку дистрибуција на фреквенција во PSPP



Графички приказ 30. Кои начини најчесто ги користите за да вработите нови лица во вашата невладина организација прикажано преку структурен круг

Имајќи ги во предвид добиените резултати од ставовите на иститаниците поврзани со можноста за вработување на младите лица, може да се заклучи дека постои вистинитост во хипотезата “Волонтерството ги зголемува можностите за вработување на младите лица вклучени во невладините организации во Р. Македонија”.

4.Волонтирањето и мотивациските фактори

Мотивацијата како што беше и претходно дефинирана претставува внатрешна состојба на личноста која ја наведува да се однесува на специфичен начин. Мотивацијата е двигател да се стигне кон посакуваната цел. Во нашиот случај посакуваната цел е да се ужива во благодетите кои ги овозможува волонтерството, но што ги мотивира младите да дојдат до таа цел, односно кои мотивациски фактори влијаат врз одлуката да се волонтира?

Во теоретскиот пристап во оваа магистерска теза подетално се обработени повеќе теории на мотивација, односно Теоријата на потреби на А. Маслоу, ЕРГ теоријата и двофакторската теорија на Херцберг. Иако постојат голем број на сличности помеѓу овие теории сепак постојат и одредени разлики. Во зависност од потребите кои ги има и каков приоритет им дава личноста на тие потреби ќе се донесе одлуката за волонтирање или не. Врз мотивацијата на личноста да волонтира влијае и старосната граница во која се наоѓа личноста и економската состојба во која се наоѓа личноста, но исто така многу релевантен фактор претставува и видот на волонтерските активности што ги извршува личноста.

Тргувајќи од прашањето кое постојано си го поставувам самата на себе а тоа е “Која е мојата примарна мотивација за волонтирање?” се надоврзува потребата да го искористиме истото прашање со цел да се дознае примарната потреба на другите волонтери. Анализирајќи ги добиените резултати од ставовите на испитаниците може да се заклучи дека големо влијание има потребата за вработување а потоа како следна се јавува добронамерната мотивација. На третото место се јавува мотивацијата од социјални/лични причини а на последното четврто место се наоѓа останат вид на мотивација. Резултатите од добиените ставови на испитаниците се објавени во следните графички прикази.

Која е вашата примарна мотивација за волонтирање?

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
Мотивација од социјални/лични причини	1,00	18	18,95	20,00	20,00
Добронамерна мотивација	2,00	23	24,21	25,56	45,56
Мотивација од вработувачки причини	3,00	35	36,84	38,89	84,44
Останата мотивација	4,00	14	14,74	15,56	100,00
	.	5	5,26	Missing	
<i>Total</i>		95	100,0	100,0	

Графички приказ 31. Примарна мотивација за волонтирање прикажана преку дистрибуција на фреквенција во PSPP



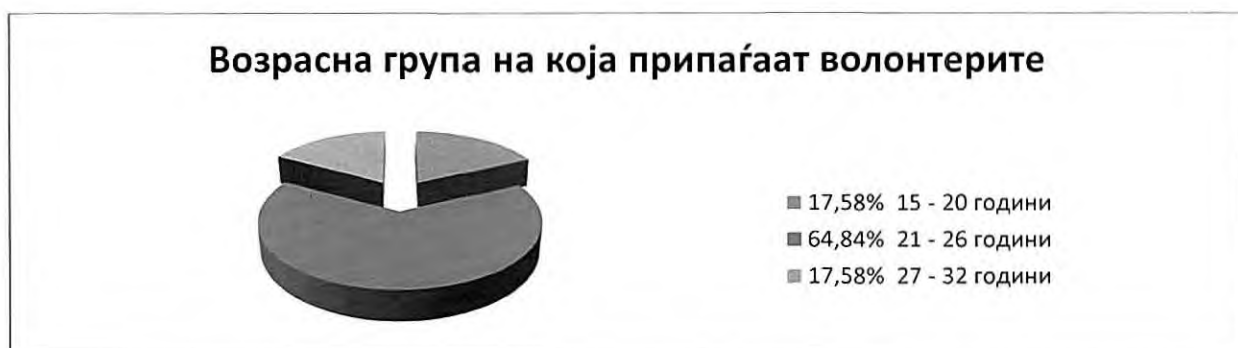
Графички приказ 32. Примарна мотивација за волонтирање прикажана преку структурен круг

Големо влијание врз мотивациските фактори за волонтирање се должи и на возраста. Луѓето различни периоди од животот имаат различна мотивација. Најголем процент од лицата што учествуваа во ова истражување се на возраст помеѓу 21 до 26 год. Имајќи го тоа во предвид јасно е зошто младите на оваа возраст како примарна мотивација за волонтирање ја наведуваат мотивацијата од вработувачки причини. Во следниот графички приказ процентуално се прикажани возрасните категории во кои се наоѓаат волонтерите кои учествуваа во ова истражување.

Возраст на испитаниците

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
од 15 до 20	1,00	16	16,84	17,58	17,58
од 21 до 26	2,00	59	62,11	64,84	82,42
од 27 до 32	3,00	16	16,84	17,58	100,00
.	.	4	4,21	Missing	
<i>Total</i>		95	100,0	100,0	

Графички приказ 33. Возраст на испитаниците прикажана преку дистрибуција на фреквенција во PSPP



Графички приказ 34. Возрасна група на која припаѓаат волонтерите прикажана преку структурен круг

Покрај тоа што возрасната граница игра релевантна улога врз примарната мотивација на младите, исто така релеванта улога игра и моменталната економската положба во која се наоѓа личноста. Доколку финансиската можност на личноста се наоѓа на прилично ниско ниво, односно неопходно и е паричен приход за егзистенција тогаш таа личност ќе се одлучи за вработување по цена тоа и да не било во согласност со нејзината професионална орделба. Поради тоа во анкетниот лист го поставивме и прашањето “Каква е вашата моментална економска состојба?” со цел да се земе во предвид и позадината на волонтерите кои учествуваат во истражувањето. Резултатите се прикажани во следниот графички приказ.

Каква е вашата моментална економска состојба?

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
Вработен/а	1,00	44	48,35	48,89	48,89
Невработен/а	2,00	46	50,55	51,11	100,00
	.	1	1,10	Missing	
<i>Total</i>		91	100,0	100,0	

Графички приказ 35. Моменталната економска состојба на испитаниците прикажана преку дистрибуција на фреквенција во PSPP



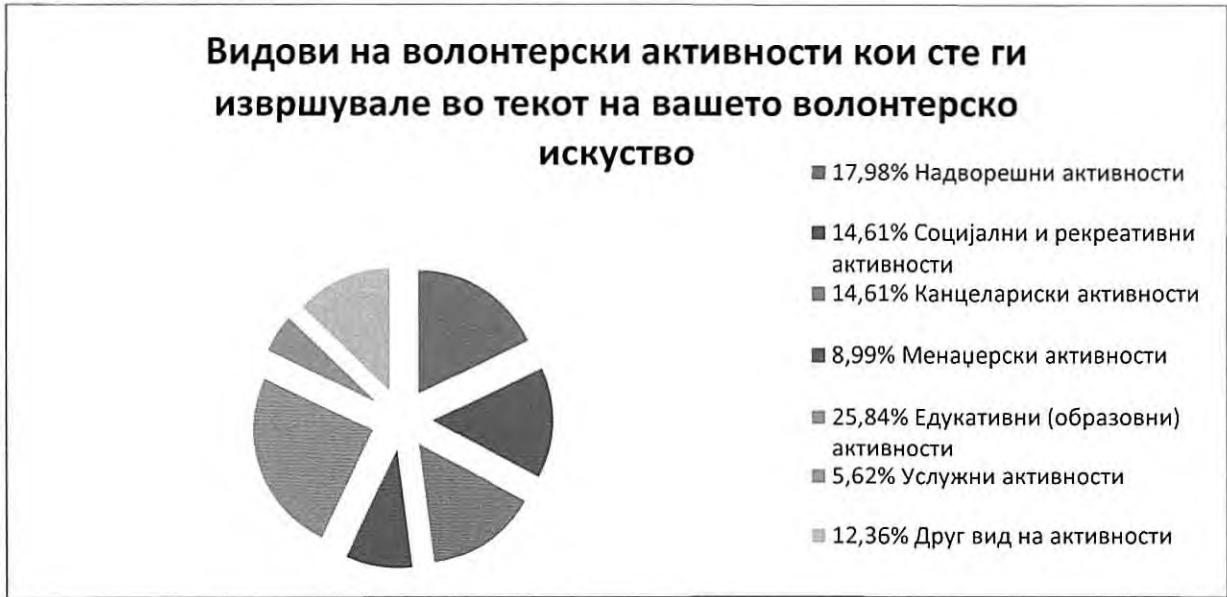
Графички приказ 36. Моменталната економска состојба на испитаните волонтери прикажана преку структурен круг

Како релевантен фактор за волонтирањето претставуваат и видовите на активности кои ги извршуваат волонтерите. Доколку волонтерот се пронаоѓа во тие активности и доколку тие активности се во согласност со неговите карактерни особености тогаш задоволството во извршувањето на тие активности е на високо ниво и мотивацијата е уште поголема. Поради тоа во анкетниот лист е поставено прашањето “Какви видови на активности сте извршувале во текот на вашето волонтерско искуство?” Голем дел од волонтерите прифаќаат да учествуваат само во одредени волонтерски активности коишто навистина им причинуваат задоволство да ги извршуваат. Анализата од добиените резултати од ставовите на испитаниците е прикажана во следните графички прикази.

Какви видови на активности најмногу сте извршување во текот на вашето волонтирање?

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
Надворешни активности	1,00	16	16,84	17,98	17,98
Социјални и рекреативни активности	2,00	13	13,68	14,61	32,58
канцелариски активности	3,00	13	13,68	14,61	47,19
менаџерски активности	4,00	8	8,42	8,99	56,18
едукативни (образовни) активности	5,00	23	24,21	25,84	82,02
услужни активности	6,00	5	5,26	5,62	87,64
друг вид на активности	7,00	11	11,58	12,36	100,00
	.	6	6,32	Missing	
<i>Total</i>		95	100,0	100,0	

Графички приказ 37. Видови на волонтерски активности прикажани преку дистрибуција на фреквенција во PSPP



Графички приказ 38. Видови на волонтерски активности прикажани преку структурен круг

Имајќи ги во предвид добиените резултати од ставовите на иститаниците поврзани со можноста за вработување на младите лица, може да се заклучи дека постои вистинитост во хипотезата “Постои висока мотивација кај младите луѓе во Р. Македонија кои се одлучуваат за волонтирање”.

5. Волонтерството и државните институции во Р. Македонија

Начинот на кој ќе се одвива волонтерството во една држава е тесно поврзано со законските регулативи кои постојат за волонтерство во таа држава. Во Р. Македонија Законот за волонтерство е донесен во 2007 год. а негово дополнување и измени се направени во 2008 год. Досегашните искуства во однос на постигнатите резултати се во голема мера позитивни. Се разбира дека постојат одредени потешкотии на кои се наидува во практичниот дел поврзани со волонтирањето на кои треба да им се обрне поголемо внимание и да се изнајдат начини како тие да се подобрат. За да се добие слика во однос на тоа какво е мислењето на волонтерите во Р. Македонија во анектниот лист и во интервјуата се постави прашањето “Дали сметате дека волонтерството е доволно застапено и промовирано во Р.Македонија?”. Анализата од резултатите е прикажана во следните графички прикази.

Дали сметате дека волонтерството е доволно застапено и промовирано во РМ?

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
да	1,00	25	26,32	27,78	27,78
не	2,00	65	68,42	72,22	100,00
	.	5	5,26	Missing	
<i>Total</i>		95	100,0	100,0	

Графички приказ 39. Дали волонтерството е доволно застапено и промовирано во Р. Македонија прикажано преку дистрибуција на фреквенција во PSPP

Дали волонтерството е доволно застапено и промовирано во Р. Македонија



Графички приказ 40. Дали волонтерството е доволно застапено и промовирано во Р. Македонија прикажано преку структурен круг

Најголем дел од испитаниците сметаат дека волонтерството не е доволно застапено и промовирано во Р. Македонија, односно дека треба да се случат некои промени да се подобри ситуацијата во која се наоѓа волонтерството во иднина. Затоа се надоврзува следното прашање кое гласи “Дали сметате дека државата треба да вложи повеќе напори во промовирање на Законот за волонтерството и Стратегијата за волонтерство на Р. Македонија (2010-2015)?”. Резултатите од ставовите на испитаниците се прикажани во следните графички прикази.

Дали сметате дека државата треба да вложи повеќе напори во промовирање на Законот за Волонтерство и Стратегијата за волонтерство?

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
да	1,00	25	26,32	27,78	27,78
не	2,00	65	68,42	72,22	100,00
.	.	5	5,26	Missing	
<i>Total</i>		95	100,0	100,0	

Графички приказ 41. Дали сметате дека државата треба да вложи повеќе напори во промовирање на Законот за волонтерство и Стратегијата прикажано преку дистрибуција на фреквенција во PSPP

Дали државата треба да вложи повеќе напори во промовирање на Законот за волонтерство и Стратегијата за волонтерство на Р. Македонија



Графички приказ 42. Дали сметате дека државата треба да вложи повеќе напори во промовирање на Законот за волонтерството и Стратегијата за волонтерство на Р. Македонија (2010-2015) прикажано преку структурен круг

Констатирано е дека државата и државните институции придонесуваат за зајакнување на волонтерството во Р. Македонија, туку слободно може да се каже дека државата и државните институции како Министерството за труд и социјална политика, играат клучна улога во промовирање на Законот за волонтерство и Стратегијата за волонтерство (2010-2015).

Имајќи ги во предвид добиените резултати од ставовите на иститаниците поврзани со државата и државните институции, може да се заклучи дека постои вистинитост во хипотезата “Државата и државните институции придонесуваат за зајакнување на волонтерството во Р. Македонија”.

6. Волонтерството и пазарот на трудот во Р. Македонија

Пазар на трудот е место во кое постои интеракција помеѓу работодавците и вработените, односно оние лице кои се во потрага по работа. Пазар на трудот претставува место каде работниците наоѓаат платена работа, работодавците наоѓаат работници кои ги поседуваат потребните компетенции, а воедно и место каде што се дефинирани дефинирани условите за работа од едната и од другата страна.¹²² Пазарот на трудот може да биде на локално ниво, но може да постои и на национално ниво како збир од помали пазари на труд со различни квалификации, вештини и географска распореденост.

Дали постои поврзаност помеѓу волонтерството и потребите кои ги има на пазарот на трудот во Р. Македонија е следната хипотеза која треба да се анализира. Во однос на тоа на волонтерите и на вработените им се постави прашањето “Дали сметате дека волонтерите во Р. Македонија имаат лесен пристап за волонтирање до институциите кои се актуелни и барани на пазарот на трудот?”

Следени од своите искуства најголем дел од волонтерите се изјасниле дека во Р.Македонија волонтерите имаат прилично тежок пристап до институциите кои се актуелни и барани на пазарот на трудот. Во следните графички прикази се дадени резултатите од ставовите на испитаниците.

¹²² Business Dictionary – labour market, превземено 12 Септември од <http://www.businessdictionary.com/definition/labor-market.html>

Дали сметате дека волонтерите во РМ имаат лесен пристап за волонтирање во институциите кои се актуелни и барани на пазарот на трудот?

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
не волонтерите имаат прилично тежок пристап	1,00	50	52,63	55,56	55,56
да се случува но не многу често	2,00	24	25,26	26,67	82,22
да волонтерите имаат лесен пристап	3,00	16	16,84	17,78	100,00
.	.	5	5,26	Missing	
<i>Total</i>		95	100,0	100,0	

Графички приказ 43. Дали волонтерите во Р. Македонија имаат лесен пристап за волонтирање во институциите кои се актуелни и барани на пазарот на трудот прикажано преку дистрибуција на фреквенција во PSPP



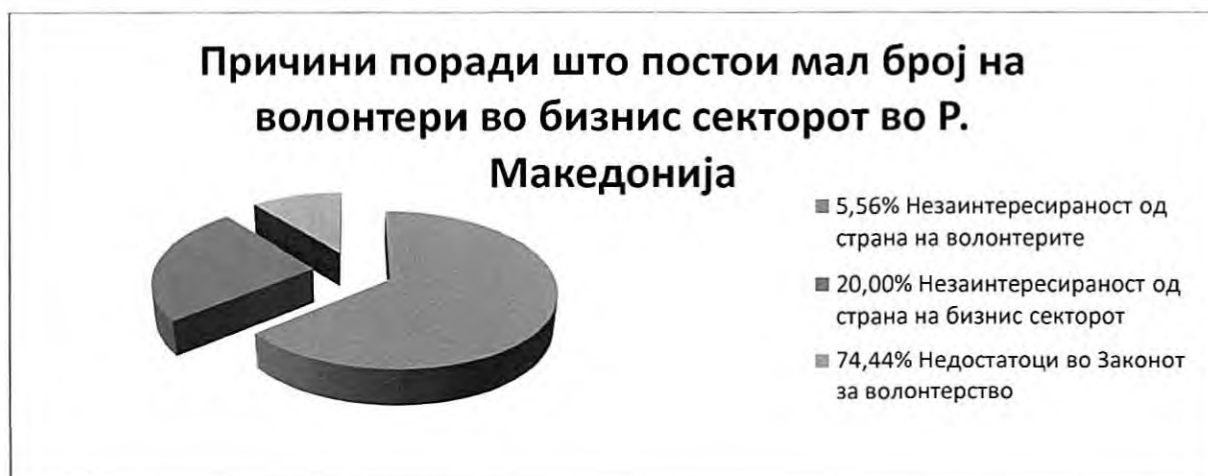
Графички приказ 44. Дали волонтерите имаат лесен пристап за волонтирање во институции кои се барани и актуелни на пазарот на трудот прикажано преку структурен круг

Прилично голем процент од волонтерите имаат негативно мислење во однос на волонтирањето во институции или во бизнис секторот која што се сметаат за актуелни на пазарот на трудот. Која е причината за тоа? Следното поставено прашање до волонтерите и вработените се однесува токму на тоа, односно која е според вас причината што постои мал број на волонтери во бизнис секторот во Р. Македонија? Во следниот графички приказ се претставени резултатите.

Причини поради кои постојат мал број на волонтери во бизнис секторот во РМ

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
Незаинтересираност од страна на волонтерите	1,00	5	5,56	5,56	5,56
Незаинтересираност од страна на бизнис секторот	2,00	18	20,00	20,00	25,56
Недостатоци во Законот за волонтерство	3,00	67	74,44	74,44	100,00
<i>Total</i>		90	100,0	100,0	

Графички приказ 45. Главна причина што постојат мал број на волонтери во бизнис секторот во Р. Македонија прикажано преку дистрибуција на фреквенција во PSPP



Графички приказ 46. Причини поради кои постои мал број на волонтери во бизнис секторот прикажано преку структурен круг

Најголем процент од испитаниците се изјасниле дека постојат недостатоци во Законот за волонтерство (член 6), со што не се наведува дека како организатори на волонтерската работа може да бидат компании и претпријатија од бизнис секторот. Бизнис секторот заштитиувајќи се себе си од паричните казни на Трудовата инспекција го избегнува вклучувањето на волонтерите во своите процеси на работа.

Друга причина за вклучување на мал број на волонтери во бизнис секторот или пак во оние институции и компании кои се атрактивни и примамливи за младите да се вработат е ограничениот број на волонтери кои што може да се вклучат а бројот на лица кој што сакаат да волонтираат токму таму е поголем.

Малиот број на волонтери вклучени во бизис секторот пред се должи на недостатоците во Законот за волонтерство во Р. Македонија. Во Законот за волонтерство на Р. Македонија не се дефинирани сличностите и разликите во поимите волонтер и практикант. Во Р. Македонија не постои Закон за практиканство, ниту пак практиканството е на некој начин регулирано со некој член во Законот за волонтерство.

Како друга пречка се јавува во членот 6. од Законот за волонтирање, каде што како еден од организаторите на волонтерска работа не е наведен бизнис секторот што дополнително ја отежнува работата на бизнис секторот за вклучување на волонтери. Тргувајќи од тоа да самите компании и институции сакаат да се заштитат од дополнителни казни не вклучуваат доволно волонтери.

Но сепак може да се констатира дека врз основа на ставовите на волонтерите постои поврзаност помеѓу волонтерството и потребите кои што постојат на пазарот на трудот, затоа може да се констатира дека постои вистинитост во хипотезата “Државата и државните институции придонесуваат за зајакнување на волонтерството во Р. Македонија”.

7. Волонтерството и образовните програми од Европската Унија

Како што веќе беше кажано во првиот дел од магистерскиот труд во државите од Европа постои диверзија во однос на историјата на волонтерството. Овие факти за минатото морат да се земат во предвид кога се планира промовирање и развивање на волонтерството во рамки на Европската Унија, пред се бидејќи државите од Европската Унија немаат иста позадина кога е во прашање волонтерството и неговите активности.

Според анализите на Европската Комисија за учество на младите луѓе во волонтерски активности, кои беа извршени врз основа на анализите од националните извештаи на земјите членки на ЕУ во 2007 год. се добиени резултати дека процентот на млади лица кои се вклучени во волонтерски активности е недоволен¹²³. Поради тоа Европската Унија континуирано вложува напори да се зголеми бројот на волонтери на европско ново. Еден од начините за да се зголеми бројот на волонтери е вложување повеќе средства во образовните програми кои ги нуди Европската Унија.

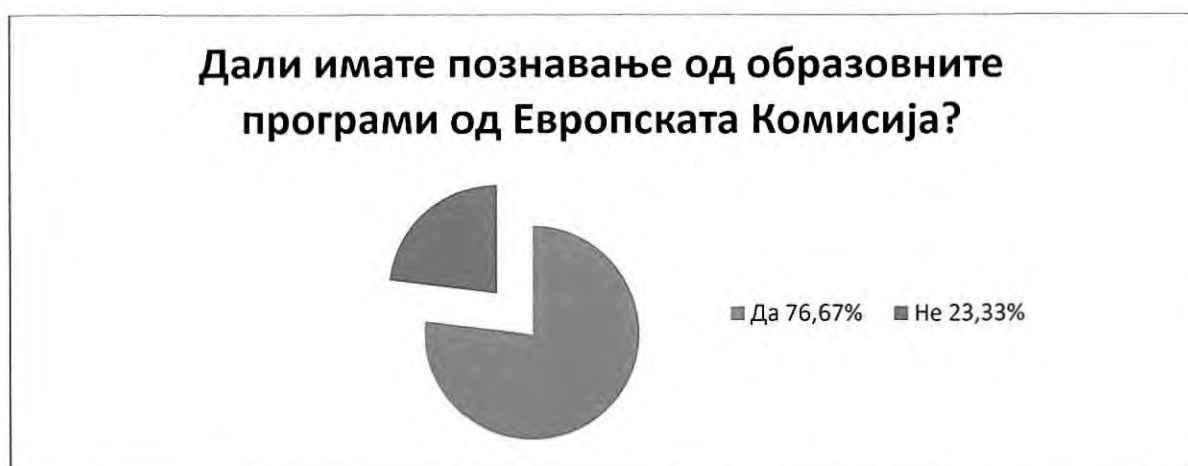
Со цел да се докаже вистинитоста на хипотезата, односно дека постои големо влијание на образовните програми од Европската Унија врз волонтерството на младите лица во Р.Македонија потребно е да се дознаат ставовите на волонтерите во однос на Европските образовни програми кои учествуваат во ова истражување. Затоа беа поставени следните прашања “Дали имате познавања за образовните програмите од Европската Комисија (Youth in Action; Erasmus, Leonardo Da Vinci, Comenius, Grundtvig и сл.)?” и “Дали сте учествувале во некои настани (семинари, тренинг курсеви, конференции и сл.) спроведени од образовните програми на Европската Комисија?”. Резултатите од ставовите на испитаниците се прикажани во следните графички прикази.

¹²³European Commission. (2009). *Commission Staff Working Document SEC*. Brussels: European Commission. 3-4.

Дали имате познавање од образовните програми од ЕУ?

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
да	1,00	69	72,63	76,67	76,67
не	2,00	21	22,11	23,33	100,00
	.	5	5,26	Missing	
<i>Total</i>		95	100,0	100,0	

Графички приказ 47. Дали имате познавања од образовните програми во ЕУ прикажано преку дистрибуција на фреквенција во PSPP

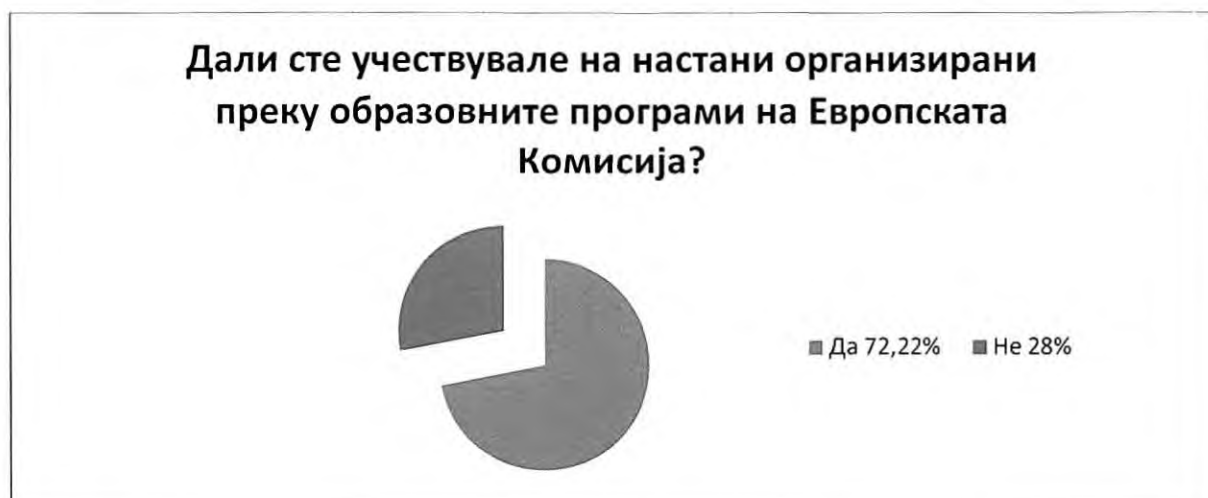


Графички приказ 48. Познавањата на волонтерите за образовните програми од Европската Унија (Youth in Action; Erasmus, Leonardo Da Vinci, Comenius, Grundtvig) прикажано преку структурен круг

Дали сте учествувале на настани организирани од ЕУ?

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
да	1,00	65	68,42	72,22	72,22
не	2,00	25	26,32	27,78	100,00
	.	5	5,26	Missing	
<i>Total</i>		95	100,0	100,0	

Графички приказ 49. Дали сте учествувале на настани организирани од образовните програми на Европската Унија прикажано преку дистрибуција на фреквенција во PSPP



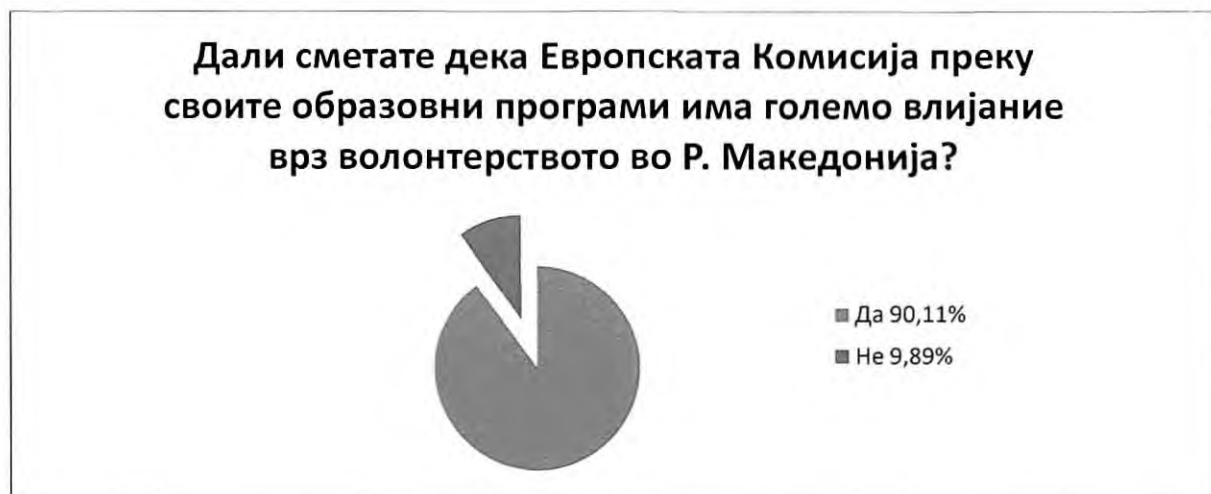
Графички приказ 50. Учествовање на волонтерите на настани организирани преку образовните програми на Европската Комисија прикажано преку структурен круг

Голем процент од испитаниците (72,22%) учествувале во образовните програми на Европската Унија што не наведува да ги прашаме волонтерите “Дали сметате дека Европската Комисија преку нејзините образовни програми има големо влијание врз волонтерството во Р. Македонија?”. Дури 90,11% од ставовите на испитаниците се дека образовните програми од Европската Унија имаат влијание врз волонтерството во Р. Македонија.

Дали сметате дека Советот на Европа преку неговите образовни програми има големо влијание врз волонтерството во РМ?

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum Percent</i>
да	1,00	82	82,00	90,11	90,11
не	2,00	9	9,00	9,89	100,00
	.	9	9,00	Missing	
<i>Total</i>		100	100,0	100,0	

Графички приказ 51. Дали сметате дека Европската Унија преку нејзините образовни програми има големо влијание врз волонтерството во Р. Македонија прикажано преку дистрибуција на фреквенција во PSPP



Графички приказ 52. Влијанието на образовните програми од Европската Унија врз волонтерството во Р. Македонија прикажано преку структурен круг

Поголем дел од ставовите на волонтерите се потврдни во однос на тоа дали имаат познавања од образовните програми на Европската Комисија, дали учествувале на нив и дали сметаат дека тие имаат големо влијание врз волонтерството во Р. Македонија. Според информациите добиени од Националната Агенција за европски образовни програми и мобилност во Р.

Македонија најголем интерес се покажува за подпрограмата EVS (European Voluntary Service) преку Youth in Action програмата од Европската Комисија.¹²⁴

Врз основа резултатите добиени од ставовите на волонтерите постои поврзаност помеѓу волонтерството и Образовните програми од ЕУ, затоа може да се констатира дека постои вистинитост во хипотезата “Образовните програми од ЕУ допринесуваат за зајакнување на волонтерството во Р. Македонија”.

8. Волонтерството во Р. Македонија и во останатите држави од регионот

Во однос на горе наведената компарација помеѓу законските регулативи за волонтерство во Р. Македонија и останатите држави од регионот, особено од поранешна Југославија, може да се заклучи дека се забележани значителни сличности во однос на Законот за волонтирање и во однос на образовните програми за волонтирање кои се застапени. Следната хипотеза која треба да се анализира е дека постои поврзаност помеѓу волонтерството кај младите во Р. Македонија и волонтерството кај младите лица во соседните земји од регионот.

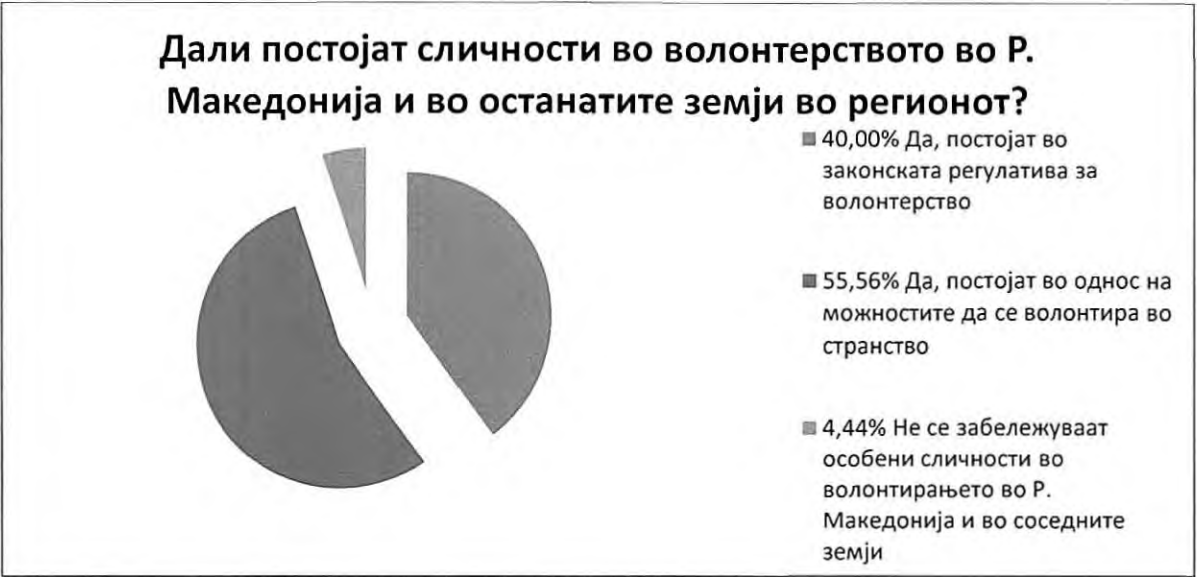
За да се добијат потребните податоци за анализа на ставовите на волонтерите и на вработените им се постави прашањето “Дали сметате дека постојат сличности во волонтирањето во Р. Македонија и во останатите земји од регионот?” Резултатите од добиените ставови на испитаниците се прикажани во следните графички прикази.

¹²⁴Национална Агенција за европски образовни програми и мобилност, превземено 9 Октомври 2013 од <http://www.na.org.mk/index.php/mk/>

Дали сметате дека постојат сличности во волонтерството во РМ и во останатите земји од регионот?

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
да постојат во законската регулатива	1,00	36	36,00	40,00	40,00
да во можностите за волонтирање	2,00	50	50,00	55,56	95,56
не се забележани особени сличности	3,00	4	4,00	4,44	100,00
	.	10	10,00	Missing	
Total		100	100,0	100,0	

Графички приказ 53. Сличности помеѓу волонтерството во Р. Македонија и во останатите земји од регионот прикажано преку дитрибуција на фрекфенција во PSPP



Графички приказ 54. Сличности во волонтирањето во Р. Македонија и во остантите земји од регионот прикажано преку структурен круг

Сличностите се забележуваат во однос на принципите на волонтерството, волонтерските стимуланси, извештаите, договоротот за волонтерство, правата и должностите на волонтерите и волонтерски организации, политиките насклучување на волонтерството, евидентирање на волонтерството, известување за волонтерот за употреба на волонтерската книшка, издавање на сертификати за волонтерството, надзор за спроведувањето на овој Закон и казните кои се изрекуваат при при прекршување на волонтерските принципи.

Врз основа резултатите добиени од ставовите на волонтерите постои поврзаност помеѓу волонтерството во Р. Македонија и во останатите земји од регионот, затоа може да се констатира дека постои вистинитост во хипотезата “Постои поврзаност помеѓу волонтерството кај младите лица во Р. Македонија и волонтерството кај младите лица во соседните земји од регионот”.

9. Волонтерството и личниот развој

Психичкиот развој е поврзан со активности кои ја подобруваат свесноста за својот идентитет, своите таленти и потенцијали. Психичкиот развој и помага на личноста да ги изгради своите човечки капацитети кои и го подобруваат начинот на живот и допринесуваат во реализацијата на своите замисли и цели.¹²⁵

Последната хипотеза која треба да се анализира се однесува на тоа дали волонтерството придонесува за личниот развој на младите лица во Р. Македонија. Со цел да ги добиеме потребните информации за анализирање на хипотезата се постави прашањето "Дали сметате дека волонтерството позитивно влијание врз вашиот личен развој?". Резултатите од ставовите на испитаниците се прикажани во следните графички прикази.

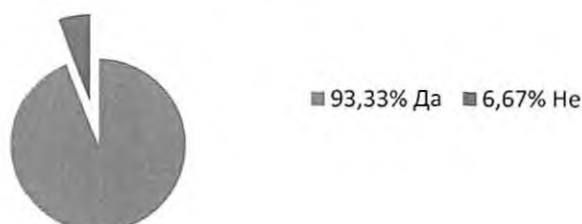
Дали сметате дека волонтерството има влијание врз вашиот личен развој?

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
да	1,00	84	84,00	93,33	93,33
не	2,00	6	6,00	6,67	100,00
	.	10	10,00	Missing	
Total		100	100,0	100,0	

Графички приказ 55. Дали волонтерството позитивно влијае врз вашиот личен развој прикажано преку дистрибуција на фреквенција во PSPP

¹²⁵Рот, Н. (1976).Психологија на личноста. Белград: Завод за учебници. 34-35.

Дали сметате дека волонтерството позитивно влијание врз вашиот личен развој?



Графички приказ 56. Позитивното влијанието на волонтерството врз личниот развој на волонтерите прикажано преку структурен круг

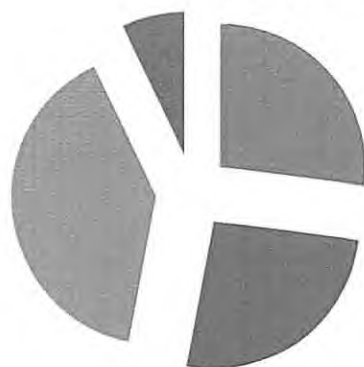
Најголем број од ставовите на волонтерите (93,33%) се дека волонтерството на некој начин позитивно влијаело врз нивниот личен развој. Со цел да дознаеме врз кои области волонтерството влијае врз личниот развој на лицата го поставивме следното прашање “Доколку волонтерството има влијание врз вашиот личен развој во која област сметате дека е тоа?”. Резултатите од ставовите на испитаниците се прикажани во следните графички прикази.

Доколку волонтерството има влијание врз вашиот личен развој во која област е тоа?

<i>Value Label</i>	<i>Value</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cum. Percent</i>
Во развивање на мојата свест за хуманост и алтруизам	1,00	24	24,00	27,27	27,27
во создавање на мојот личен идентитет	2,00	23	23,00	26,14	53,41
во одлучувањето за мојата идна професија	3,00	35	35,00	39,77	93,18
во стекнувањето на економска и емоционална независност	4,00	6	6,00	6,82	100,00
.	10	10,00	Missing		
	99,00	2	2,00	Missing	
<i>Total</i>		100	100,0	100,0	

Графички приказ 57. Области во кои волонтерството има влијание врз личниот развој на волонтерите прикажано преку дистрибуција на фреквенција во PSPP

Во која област сметате дека волонтерството влијае врз вашиот личен развој



Графички приказ 58. Области во кои волонтерството има влијание врз личниот развој на волонтерите прикажано преку структурен круг

Без разлика во која старосна граница припаѓаат волонтерите, волонтерството има позитивно влијание врз нивниот личен развој. Лицата кои се наоѓаат во своите дваесети години на волонтерството гледаат како на можност во одлучувањето во нивната професионална определба, додека пак лицата кои се наоѓаат во своите четириесети години на волонтерството повеќе гледаат како на можност за хуманост и алтруизам.

Врз основа резултатите добиени од ставовите на волонтерите постои поврзаност помеѓу волонтерството во Р. Македонија и личниот развој на младите лица, затоа може да се констатира дека постои вистинитост во хипотезата “Волонтерството придонесува за личниот развој на младите лица во Р. Македонија”.

IV Дел

Заклучни согледувања

Во согласност со изнесените ставови во магистерскиот труд на темата *“Улогата на волонтерството врз кариерниот развој на човечките ресурси во Р. Македонија”* може да се заклучи дека волонтерството претставува особено релевантен и неизбежен елемент од целокупниот кариерен процес на човечките ресурси. Со ставовите на испитаниците се потврди веќе очекуваното, односно со добиените резултатите од спроведеното истражување се потврди дека волонтерството позитивно влијае врз професионален и личен развој на личноста, но исто така претставува и неопходен елемент и за развој на целокупното општеството.

Според ставовите на испитаниците во однос на тоа во кој активности најчесто се инволвирани волонтерите за време на своето волонтирање се докажа дека најголем дел се инволвирани во волонтерските активности кои се поврзани со едукативни (образовни) активности, односно едукативни работилници, тренинзи, семинари, конференции и сл. Следни се надворешните активности, односно активностите кои се поврзани со животната средина. Следни волонтерски активности кои процентуално се исто застапени се активностите поврзани со социјални и рекреативни активности, односно спортски натпревари и фестивали, и канцелатиските активности, односно активностите поврзани со администрација и организирање. Најмалку застапени се волонтерските активности во кои волонтерите извршуваат менаџерски активности и услужни дејности, односно активностите поврзани со супервизорство и производство и продажба на продукти.

Според ставовите на испитаниците во однос на тоа со какви вештини, знаења и ставови се стекнале волонтерите за време на извршување на своите волонтерски активности, најголем дел од волонтерите се изјасниле дека стекнале нови вештини или пак ги подобриле своите веќе постоечки во областите од комуникациските и интерперсоналните способности, тимска работа и лидерски

способности, способност за критичко размислување и нумеричка способност, организациски и технички способности, способност за самоменаџирање и развивање на креативните способности. Добиените резултати не наведуваат да заклучиме дека волонтерите се стекнуваат со широк спектар на вештини, а особено на меки вештини (soft skills), кои волонтерите можат да ги трансверираат на одредена работна позиција во својата понатамошна кариера.

Во однос пак на мотивациските причини кои волонтерите ги имаат за волонтирање може слободно да се каже дека значаен фактор претставува возраста. Доколку станува збор за млади луѓе кои сеуште се вклучени во процесот на формално образование или пак само што завршиле со истиот на волонтерството гледаат како можност да се стекнат со нови компетенции и искуства, односно како начин на градење на кариера. Со оглед на тоа дека во ова истражување најголем процент од учесниците во истражувањето се на возраст од 21 до 26 год. како примарен мотив за волонтирање беше забележан мотивот за вработување. Додека пак оние лица кои се наоѓаат во своите зрели години, со повеќегодишно работно искуство и успешност во својата професионална област, на волонтерството гледаат од аспект на хуманост и солидарност.

Од аспект на позитивниот придонес кој го има волонтерството кон личниот развој најголем процент од испитаниците одговориле позитивно, со што сметаат дека волонтерството најмногу им помогнало во определување на нивната професионална ориентација или пак во определување на конкретна област или сектор од истата.

Волонтерството не учи дека примарна мотивација во нашата кариера не треба да биде паричниот надомест туку љубовта кон избраната професија и желбата да се напредува во истата. Признавањето на волонтерството и на волонтерските активности може да игра голема улога во наградувањето и зголемувањето на мотивацијата на постоечките волонтери, но и на идните волонтери. Постоење на верификацијата на неформалното и информалното образование би овозможило да се признаат вештините и знаењата, односно компетенциите со кои се стекнуваат волонтерите.

Голем процент од младите лица кои учествуваа во истражувањето за магистерската теза *“Улогата на волонтерството врз кариерниот развој на човечките ресурси во Р. Македонија”* се свесни од позитивните влијанија кои ги има волонтерството врз професионалниот развој на човечките ресурси, но сепак кај голем дел од популацијата постои одредена доза на негативни конотации поврзани со довербата која ја имаат луѓето во граѓанските организации. Треба да се зголеми свеста кај луѓето дека волонтерството претставува совршена алатка за да се развијат нови компетенции и да се здобијат истите со професионално и лично искуство. Волонтерите се оние кои се залагаат да допринесат со позитивни промени како во општеството, така и во својот личен и професионален развој.

Волонтерството во себе содржи и елемент на хуманост која е составен дел и од Декларацијата за човечките права на Обединетите Нации во која се вели дека “луѓето имаат моќ да го менуваат светот и го подржува правото на сите жени, мажи и деца слободно да се здружуваат за извршување на волонтерска работа, без оглед на својата културна и етничка припадност, вера, пол, здравствена состојба, како и економска и општествена положба. Сите луѓе на светот мора да имаат право слободно да го вложат своето време, надареност и енергија на други поединци и групи за поединечно и групно делување, без за тоа да очекуваат награда во пари”¹²⁶.

Придобивките од волонтерството се бесценети, иако од финансиски аспект не може да се заработи, волонтерството претставува вложување во својата иднина но и ширење на хоризонтите на секој млад човек. Целта треба да биде насочена кон промовирање на волонтерството и тоа не само на младите туку и локалната заедница, претставниците на власта, јавниот, граѓанскиот и особено бизнис секторот.

¹²⁶ The Universal Declaration of Human Rights, превземено 9 Октомври 2013 од <http://www.un.org/en/documents/udhr/>

Библиографија

- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth - Human Needs in Organizational Settings*. New York: Free Press.
- Arlin, P.K. (1975). *Cognitive development in adulthood: A fifth stage?*. New York: Developmental Psychology.
- Vujaklija, M. (1970). *Recnik stranih reci i izraza*. Prosveta:Beograd.
- Volunteer in Scotland <http://www.volunteerscotland.org.uk/>
- Година на Доброволчеството (2011): <http://voluntary.csr.bg/project-voluntary/zakon-za-dobrovolchestvoto>
- Гоцевски,Т. (2009). *Економика на образованието*. Скопје: Филозофски факултет
- Group of Authors.(2002). *Handbook on Career Counseling*. Paris: UNESCO.
- Group of Authors.(1995).*Oxford English Reference Dictionary - First Edition*.New York: Oxford University Press Inc.
- Group of authors.(2012).*YERP Annual Report (The Youth Employment and Retaining Programme)*.Sarajevo: UNV
- Група автори.(2005). *See Volunteers in SEE*. Banja Luka: Albert Einshtain Project.
- Група автори. (2008). *Капитулација, конфузија или отпор: социјалниот капитал на македонските студенти*. Скопје: МОФ
- Група автори.(2004). *Граѓански практики*.Број 4. Скопје: МЦМС.
- Dasen, P. (1994). *Culture and cognitive development from a Piagetian perspective*. Boston: Psychology and Culture.
- Доброволчеството (2012): http://www.karieri.bg/management/biznes_s_kauza/1931322_qa_zadobrovolchestvoto_-_chast_ii/
- European Commission. (2009). *Commission Staff Working Document SEC*. Brussels: European Commission.
- European Communities.(2009). *EU Youth Report -2009*. Luxembourg: European Communities
- European Parliament.(2010).*The Impact of the European Voluntary Service*. Brussel : European Parliament.

European Commission. (2012). *EU Youth Report - Results of the first cycle of the Open Method of Coordination in the youth field (2010-2012)*. Brussels: European Commission

Euro Desk <http://www.eurodesk.org/edesk/>

Закон о волонтирању Федерације Босна и Херцеговине. Сл. Новина ФБиХ. бр. 110/12

Закон за работни односи. Сл. Весник на Р. Македонија. бр. 62/05

Закон за волонтерство, Сл. Весник на Р. Македонија. бр. 85/07

Закон за изменување и дополнување на Законот за волонтерство, Сл. Весник на Р. Македонија. бр. 161/08 член 6

Закон о волонтирању. Сл. гласник Р. Србија. бр 36/2010

Ивиќ, И. (1978). *Човекот како animal symbolicum*. Белград: Нолит.

Institute for Voluntary Research <http://www.ivr.org.uk>

Jong, M. (1990). *Broadly applicable occupational qualifications in curriculum and vocational practices*. Amsterdam: SCO.

Karajkov, R. (2002). *Volunteering and Benefits for Youth Employment*. Luxembourg: Official Publications of the European Communities.

Klajn, I. Shipka, M. (2006). *Veliki recnik stranih reci i izraza*. Prometej: Novi Sad

Кусиникова, Н. (2009). *Волонтерството и практиканството и како ги употребување*. Скопје: HRGlobal

Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality - 3rd. Edition*. New York: Harper & Row Publishers, Inc.

Manic, L. Aleksic, M. Tankosic, M. (2011). *Promotion of Volunteer Work as General Social Interest*. Belgrade: Megatrend University.

Mischel, W. (1999). *Introduction to Personality - Sixth edition*. Texas: Harcourt Brace

Национална конференција за волонтерство: <http://multikulti.mk/национална-конференција-волонтер/>

Нацрт-Закон за Доброволчество (2006): <http://www.bcnl.org/bg/articles/635-2006/BE.html>

NGO Information Bulletin No. 3.
http://www.irf.org/documents/NGO_Development/NGO%20Info%20Bullet_3_2011_01_17.pdf

Novels, B.(1990). *Transitions methods in the Netherlands*. Nijmegen: ITS.

Саздовска, С. Чичева, В. Димовска, В. (2008). *Менаџмент со човечки ресурси – прирачник*. Скопје: Македонски Центар за Меѓународна соработка.

Simone, J. Ben, O.(1994). *Key qualifications and senior secondary vocational Education Flexibility in training and vocational education*. Utrecht: Lemma BV.

Стратегија за промовирање на волонтерството.Сл. Весник на Р.М. (2007-2011).

Спасовски, Л. (2006). *Пазарот на трудот и стручното образование*.Скопје: Биро за развој на образование.

Хавелка, Н. (1995). *Психологија за други и трети разред медицинске школе*. Белград: Завод за учебнике и наставни средства.

Herzberg, F. (1968). "*One more time: how do you motivate employees?*". Boston: Harvard Business Review.

Hirst, A.(2001). *Links between Volunteering and Employability*. London: Research Report RR309 DfES

Hoof, J. (1987). *The labour market as arena*. Amsterdam: SUA.

Perry, V.(2002). *Ukljucevanje volontera u NVO*. Sarajevo: IRC.

Пијаже, Ж. (1988). *Развој на интелигенцијата – извор на трудови*. Скопје: Просветно дело.

Проект -Закон за доброволчество во Р.Бугарија (2006):
<http://www.bcnl.org/bg/articles/635-2006/html>

Рот, Н. (1976). *Психологија на личноста*. Белград: Завод за учебници.

Рот, Н. (1993). *Општа психологија*. Белград: Завод за учебници и наставни средства.

Рот, Н. (2004). *Општа психологија*. Белград: Завод за учебнике и наставна средства

Torrington, D. Hall, L. Tayler, S. (2004). *Menadzment ljudskih resursa*. Beograd: Data Status

The Universal Declaration of Human Rights <http://www.un.org/en/documents/udhr/>

Fulgosi, A. (1997). *Psihologija licnosti*. Zagreb: Skolska kniga

Youth in Action Programme, European Commission (2007-2013)

UNDP. (2010). *The Youth Employability and Retention Programme*. Sarajevo: UNDP

Шкарик, О. (2004). *Развојна психологија*. Скопје: Филозофски факултет.

АНЕКС НА МАГИСТЕРСКАТА ТЕЗА

1. Примерок од анкетниот лист

Нешковска Викторија

Тема:“Волонтерството и неговата улога врз
кариерниот развој на човечките ресурси во Р. Македонија”

Анкетен лист за волонтери

Целта на овој анкетен лист е да се оценат ставовите на волонтерите вклучени во граѓанските здруженија во Р.Македонија. Анкетниот лист е дел од истражувањето за магистерската теза *“Волонтерството и неговата улога врз кариерниот развој на човечките ресурси во Р. Македонија”*.

Анкетниот лист содржи 19 прашања каде што се од затворен со повеќе можности за точниот одговор. Анкетниот лист се спроведува анонимно. Период на спроведување на истражувањето е месеците март и април 2013 год.

Април 2013 год.

Возраст: год.

Пол: М / Ж

1. Дали сте волонтер или имате некакво волонтерско искуство?

1. Да
2. Не

2. Каква е вашата моментална економска состојба?

1. Вработен/а
2. Невработен/а

3. Дали сметате дека волонтерството допринело за ваше полесно вработување?

1. Да
2. Не

4. Дали сметате дека на работодавците им е битно нивните работници да имаат волонтерско искуство?

1. Да, битно им е
2. Не, не им е битно
3. Сеедно им е

5. Дали сметате дека работодавците го злоупотребуваат волонтерството за свои лични бенефиции?

1. Да, често се случува
2. Се случува, но не многу често
3. Не, не се случува

6. Дали во текот на својата волонтерска работа сте се запознале со лица кои подоцна биле ваши работодавци (или допринеле на некој начин за ваше вработување)?

1. Да

2. Не

7. Кои начини најчесто се користат за вработување на нови лица во невладина организација во која сте вклучени?

1. Преку претходно волонтерско искуство

2. Преку огласи за работа

3. Преку други начини

8. Дали имате познавања за образовните програмите од Европската Унија (Youth in Action; Erasmus; Leonardo Da Vinci; Comenius; Grundtvig и сл.)?

1. Да

2. Не

9. Дали сте учествувале во настани (семинари, тренинг курсеви, конференции и сл.) организирани од горе наведените образовни програми?

1. Да

2. Не

10. Дали сметате дека Советот на Европа преку нејзините образовни програми има големо влијание врз волонтерството во Р. Македонија?

1. Да

2. Не

11. Дали сметате дека волонтерството е доволно застапено и промовирано во Р.Македонија?

1. Да
2. Не

12. Дали сметате дека државата треба да вложи повеќе напори во промовирање на Законот за волонтерството и Стратегијата за волонтерство на Р. Македонија (2010-2015)?

1. Да
2. Не

13. Дали сметате дека постојат сличности во волонтирањето во Р. Македонија и во останатите земји од регионот?

1. Да, постојат во законската регулатива за волонтерството
2. Да, постојат во можностите за волонтирање во странство
3. Не се забележани особени сличности со волонтирањето во Р. Македонија и соседните земји.

14. Дали сметате дека волонтерите во Р. Македонија имаат лесен пристап за волонтирање до институциите кои се актуелни и барани на пазарот на трудот ?

1. Не, волонтерите имаат прилично тежок пристап
2. Да, се случува но не многу често
3. Да, волонтерите имаат лесен пристап

15. Која е според вас е главната причина што постои мал број на волонтери во бизнис секторот во Р. Македонија?

1. Незаинтересираност од страна на волонтерите
2. Незаинтересираност од страна на бизнис секторот

3. Недостатоци во Законот за волонтерство

16. Дали сметате дека имате стекнато нови работни вештини со извршување на вашите волонтерски активности?

1. Да

2. Не

17. Во кои работните вештини сметате дека сте постигнале значаен напредок со вашето волонтерско искуство. Заокружете:

- *Комуникациски способности:*
 - *усмено изразување;
 - *писмено изразување;
 - * невербално изразување;
- *Лидерски способности:*
 - *донесување на одлуки (директно и индиректно);
 - *супервизорство и надзор;
 - *менторство и обучување;
 - *координирање на човеките ресурси;
- *Тимска работа:*
 - *способност за соработка и колаборирање;
 - *помагање и асистирање;
 - *консултирање и советување;
 - *способност за фасилитирање;
- *Критичко размислување:*
 - *способност за решавање на проблеми,
 - *способност за вршење на истражувања;
 - *способност за вршење на анализа;
 - *способност за вршење на синтеза;

- *Нумерички способност:*
 - *калкулирање;
 - *проценување;
 - *буџетирање;
 - *класифицирање на информации;
- *Интерперсонални способности:*
 - *проценување на ситуација;
 - *адаптација во средината;
 - *способност за активно слушање и разбирање;
 - *способност за разрешување на конфликти;
- *Организациски способности:*
 - *организирање на податоци и информации;
 - *способност за извршување на повеќе задачи истовремено;
 - *администрација, кординирање, планирање;
- *Технички способности:*
 - *користење на компјутери;
 - *управување и одржување на техничка опрема;
- *Способности за самостојно менаџирање:*
 - *самопроценување и адаптирање;
 - *менаџирање со време, пари и стрес;
 - *способност за континуирано учење;
 - *соработка и способност за градење на контакти.
- *Креативни способности:*
 - *ипровизирање;
 - *креирање;
 - *дизајнирање;
 - *реализирање;

18. Подредете ги по приоритет видовите на мотивација. Со 1- најсилно сум мотивиран/а да волонтирам; 4- најслабо сум мотивиран/а да волонтирам?

- 1.Мотивација од социјални/лични причини (поради социјализација, за да создадат нови контакти, дружење и забава);
- 2.Добронамерна мотивација (сакате да помогнете на остантите луѓе);
- 3.Мотивација од вработувачки причини (поради работно искуство, посакувана работа во истата или сличната област, поради специфични квалификации);
- 4.Останата мотивација (без некоја посебна причина);

19. Дали сметате дека волонтерството има влијание врз вашиот личен развој?

1. Да
2. Не

20.Доколку волонтерството има влијание врз вашиот личен развој во која област е тоа. Заокружете:

1. Помогна во развивање на мојата свест за хуманост и алтруизам;
2. Помогна во создавањето на мојот личен идентитет;
3. Помогна во одлучувањето за мојата професионална определба;
4. Помогна во стекнувањето на економска и емоционална независност.

21. Какви видови на активности најмногу сте извршувале во текот на вашето волонтерско искуство. Заокружете:

1. Надворешни активности (теренски активности) – активности поврзани со животната средина;
2. Социални и рекреативни активности – спортски натпревари, фестивали и друг вид на настани;
3. Канцелариски активности – административни и организациски;
4. Менаџерски активности – супервизорски и технички;
5. Едукативни (образовни) активности – работилници, тренинзи, обуки, советувања;
6. Услужни активности –произведување и продажба ;
7. Друг вид на активности;

Ви Благодарам за Вашето учество во анкетниот лист.

2. Примерок од протоколот за интервју

Нешковска Викторија

Тема :“Волонтерството и неговата улога врз
кариерниот развој на човечките ресурси во Р. Македонија”

Протокол за интервју е дел од истажувањето за магистерската теза *“Волонтерството и неговата улога врз кариерниот развој на човечките ресурси во Р. Македонија”* и неговата цел е да се утврди поврзаноста помеѓу волонтерското искуство и развојот на нивната кариерата.

Протоколот за интервју се состои од прашања и неговото времетраење е во рамките од 20 до 30 минути. Со овој протокол за интервју се опфатени 10 вработените лица во невладини организации кои имаат волонтерско и платено работно искуство.

Април 2013

Име:

Титула:

Дата:

Пол: М/Ж

Возраст:

Интервјуиран од:

1. Доприносот на волонтерството за ваше полесно вработување.
2. Објаснете подетално на кој начин волонтерството допринело за ваше полесно вработување?

3. Дали сметате дека на работодавците им е битно нивните работници да имаат волонтерско искуство и зошто?
4. Дали сметате дека работодавците го злоупотребуваат волонтерството за свои лични бенефиции и колку често тоа се случува?
5. Дали во текот на својата волонтерска работа сте се запознале со лица кои подоцна биле ваши работодавци (или допринеле на некој начин за ваше вработување)?
6. Кои начини најчесто се користат за вработување на нови лица во невладина организација во која сте вклучени?
7. Дали сметате дека волонтерството е доволно застапено и промовирано во Р.Македонија?
8. Дали сметате дека имате стекнато нови работни вештини со извршување на вашите волонтерски активности и од која област се тие?
9. Која била вашата мотивација за волонтирање и од што таа зависи?
10. Дали сметате дека волонтерството има влијание врз вашиот личен развој и на кој начин?