



Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје
ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ - СКОПЈЕ

**Флексибилноста на пазарот на труд и
невработеноста во Република Македонија
(докторски труд)**

Кандидат:

Кирил Миноски

Ментор:

Проф.д-р.Љубица Костовска

5/22/19

Содржина:

1. Вовед	4
2. Економика на трудот	8
2.1. Теоретски концепти врзани со пазарот на трудот	8
2.1.1. Неокласичен пристап на пазарот на труд.....	9
2.1.2. Кејнзијански пристап на пазарот на трудот.....	20
3. Информации на пазарот на труд.....	30
3.1. КИПТ 1 – Стапка на учество на работната сила.....	32
3.2. КИПТ 2 – Стапка на соодносот на вработувањето со вкупната популација.....	33
3.3. КИПТ 3 – Статус на вработување.....	34
3.4. КИПТ 4 – Индикатор за вработување според сектор	36
3.5. КИПТ 5 - Структура на вработување според занимање.....	37
3.6. КИПТ 6 - Работници со скратено работно време.....	38
3.7. КИПТ 7 - Часови на работа	39
3.8. КИПТ 8 - Вработувања во неформалната економија.....	41
3.9. КИПТ 9 - Вкупна невработеност	41
3.10. КИПТ 10 – Невработеност кај младите	42
3.11. КИПТ 11 - Долгорочна невработеност.....	43
3.12. КИПТ 12 Невработеност поврзана со работното време	44
3.13. КИПТ 13 Стапка на неактивност	45
3.14. КИПТ 14 Степен на образование и неписменост	46
3.15. КИПТ 15 – Плати и надоместоци.....	47
3.16. КИПТ 16 – Продуктивност на трудот.....	47
3.17. КИПТ 17 – Сиромаштија, дистрибуција на доход и работа на сиромашни 48	
4. Флексибилноста на пазарот на труд	50
4.1 Вовед во флексибилноста на пазарот на труд.....	50
4.2. Мерење на флексибилноста	53
4.3. Флексибилноста на пазарот на трудот и невработеноста.....	57
4.4. Статична релација помеѓу невработеноста и институциите на пазарот на труд..	60

4.5. Динамичка релација помеѓу невработеноста и институциите на пазарот на труд	62
4.6. Окунов закон	64
4.7. Анализа за примена на Окуновиот закон во селектирани Европски земји 2005-2017 година.....	71
4.7.1. Методолошки пристап.....	72
4.8. Анализа на влијанието на Окуновиот закон во земјите од Западен Балкан	84
4.8.1. Анализа базирана на основната верзија на Окуновиот закон	85
4.8.2. Резултати од примената на основната верзија на Окуновиот закон.....	95
4.8.3. Анализа на верзијата на Окуновиот закон заснована на разликата во аутпутот	96
4.8.4. Примената на верзијата на Окуновиот закон: разлика во производството (аутпутот) на случајот на земјите од Западен Балкан (Македонија, Албанија, Црна Гора и Србија) за временскиот период 2000-2013 година.....	98
4.8.5. Резултати од примената на основната верзија на Окуновиот закон.....	102
4.9. Окунов закон – дисагрегирани податоци Македонија.....	104
4.10 Флексибилноста на пазарот на труд низ призма на Индексот на слобода на економијата.....	111
4.11. Минималната плата и невработноста	116
4.11.1. Емпириски модел на на истражување.....	121
4.11.2 Минималната плата во Република Македонија	127
5. Глобални трендови во реформата на пазарот на труд во Европската Унија	132
5.1. Влијанието на економската криза на работните места и невработеноста ...	134
5.2. Развој на стратешка и институционална рамка на пазарот на труд по 2008 година.....	147
5.3. Современи макроекономски движења во Европската Унија.....	150
6. Реформа на пазарот на труд во Република Македонија.....	155
6.1. Основни макроекономски индикатори на Република Македонија	155
6.2. Политиките на пазарот на труд во Република Македонија	164
6.3. Движењето на понудата и побарувачката на пазарот.....	168
6.4. Флексибилност на пазарот на труд.....	186
6.5. Институции на пазарот на труд во Република Македонија	192
6.6. Информации поврзани со пазарот на трудот.....	205
7. Имплементација на активните мерки на пазарот на труд и развојот на работна сила како излезна стратегија во намалување на невработеност	221
8. Заклучок.....	239
9. Референци	245

Апстракт: Во трудот се анализира прашањето на флексибилноста на пазарот на труд во Република Македонија, низ призма на современите економски теории (неокласичната и кејнзијанската), преку презентирање и анализа на клучните индикатори на пазарот на труд, на трендот на движење на понудата и побарувачката и на институциите на пазарот на труд во Република Македонија и преку нивно компарирање со состојбата на пазарите на труд во земјите-членки на Европската Унија. Трудот се осврнува и на активните мерки на пазарот на труд и на можните алтернативи за подобрување на флексибилноста на пазарот на труд во Република Македонија.

Клучни зборови: пазар на труд, флексибилност, активни мерки, вработеност, невработеност, понуда и побарувачка

Abstract: The paper analyzes the issue of labor market flexibility in the Republic of Macedonia, through the prism of contemporary economic theories (neoclassical and Keynesian), by presenting and analyzing the key indicators of the labor market, the supply and demand, labor market institutions in Republic of Macedonia and by comparing them with the situation on the labor markets in the European Union. The paper also addresses the issue of active labor market measures and possible alternatives for improving the labor market flexibility in the Republic of Macedonia.

Key words: labor market, flexibility, active measures, employment, unemployment, supply and demand

1. Вовед

Во глобализираниот свет во кој конкуренцијата се интензивира, згуснува и го забрзува темпото на прилагодување на фирмите на новите услови, пазарите на труд функционираат ефикасно онаму каде што институционалното опкружување обезбедува усогласување на флексибилноста на фирмите на начин што го гарантира зголемувањето на нивниот приход, социјалната сигурност и сигурноста на работните места на работниците. Во таа смисла неопходно е да се обезбеди избалансираност помеѓу вработувањето и социјалната заштита, бидејќи флексибилноста подразбира жестока конкуренција и борба за соодветно работно место и ризик од зачувување на истото.

За транзиционите економии каде пазарната економија тешко ја добива квалитативната функционалност, генералниот заклучок е дека постои потреба од пронаоѓање на балансот помеѓу флексибилноста на пазарот на труд и сигурноста и стабилноста на вработувањето, преку поголеми инвестиции во човечките ресурси и преку користење на функционалната флексибилност (внатрешно усогласување) во поголема мерка од нумеричката флексибилност (надворешно усогласување) на претпријатијата. Исто така институционалната помош и политиките на пазарот на труд, неопходно е да бидат зајакнати со цел да им се помогне на барателите на работа и работниците што се соочуваат со загрозеност на нивните работни места, како и преку зголемување на нивните можности за вработување и наоѓање на одржливи работни места или преку креирање на сопствени бизниси.

Овие генерални заклучоци се уште понагласени во фрагилната економија на Република Македонија, каде аномалиите на пазарот на труд во транзициониот период, за последица ја имаа енормно високата стапка на невработеност, која со себе остави серозни економски, социјални и политички последици.

Невработеноста во главно се должеше на три основни фактори на страната на понудата на работна сила:

- неспособноста на македонската економија да генерира нови работни места
- ниското ниво на флексибилност и мобилност на работната сила
- проблеми со владеење на правото и големиот процент на сива економија

Начинот на функционирање на пазарот на труд во Република Македонија и неговата анализа, неопходно е да се врши на континуирана основа. Исто така потребно е следење на импликациите на политиките на пазарот на труд и на начинот на функционирање на институциите на пазарот на труд. Посебен акцент треба да биде ставен на нивната применливост со двојна цел вработување и обезбедување на флексибилност/сигурност на работните места.

Оттаму произлегува иманентноста и неопходноста за истражување и за континуираното следење на пазарот на труд во Република Македонија. За таа цел се поаѓа најпрвин од теоретските поставки на пазарот на труд кои во современите развиени пазарни економии беа појдовна основа и за градење на политиките на пазарот на труд и за мерките за нивно имплементирање.

Разбирањето на пазарот на трудот во современите економски теории е различно и зависи од теоретските пристапи и од појдовните претпоставки на секоја школа.

Оттука во пристапот на проучување на пазарот на трудот една од појдовните претпоставки е флексибилноста или ригидноста на цените и платите, што во современата литература се истакнува како една од клучните области на несогласување на економистите, што има различни импликации врз определни макроекономски варијабли. Во рамки на дадените претпоставки посебно значајни се импликациите на пазарот на трудот на положбата и аголот на кривата на агрегатната понуда. Во современата литература наклонот на краткорочната крива на агрегатната понуда се истакнува како значајно подрачје на несогласување на економистите, па е дотолку позначајно истражувањето на влијанието на пазарот на трудот на кривата на агрегатната понуда. На тој начин се доаѓа до определни теоретски сознанија коишто јасно укажуваат на разликите што постојат помеѓу поделните економски школи во современата економска теорија.

Во овој труд ќе се направи осврт од една страна на класичните теории, школите коишто ги претставуваат флексибилните цени и плати, и од другата страна на економските

школи што ги претставуваат ригидните цени и плати – кејнзијанците и неокејнзијанците. Во првиот дел под наслов Економика на трудот, даден е осврт на начинот на којшто неокласичната економска школа и кејнзијанската економска школа го третираат прашањето на пазарот на труд.

Во ова поглавје поместени се информациите што се поврзани со пазарот на труд со осврт на т.н. Клучни Индикатори на Пазарот на Труд (Key Indicators of the Labor Market) КИПТ креирани од страна на Меѓународната организација на трудот (International Labor Organisation) во 1999 година заради анализа на пазарот на труд и за обезбедување на основа за адресирање на клучните прашања што се неопходни за обезбедување на продуктивни вработувања и достојна работа. Постојат вкупно 17 индикатори коишто се детално објаснети и фокусирани на прашањата на вработување (статус, економска активност, занимање, часови работа, плати и надоместоци од плати, продуктивност на трудот, сиромаштија и сл). Индикаторите на пазарот на трудот се значајни и од аспект на фактот што истите обезбедуваат хронолошка споредливост на податоците за пазарот на трудот како и споредби на состојбите на пазарот на труд во различни земји и региони.

Поглавјето за глобалните трендови на пазарот на труд дава осврт на трендовите на пазарот на труд во Европска Унија со посебен осврт на Европската стратегија за вработувања, историјатот на интервенциите на пазарот на труд во ЕУ заради подобра усогласеност на понудата и побарувачката на пазарот на трудот, на начинот и искуствата од справувањето со последиците од финансиската криза во 2008 година, како и на тековните случувања и мерки што се преземаат на пазарот на труд во ЕУ во насока на зголемување на вработеноста и на подобрување на вештините на работната сила.

Ова е неопходно од аспект на компарација на функционирањето на пазарот на труд во развиените пазарни економии на Европската Унија и на пазарот на труд во нефункционална и отворена економија како што е во Република Македонија.

Во делот којшто ја обработува реформата на пазарот на труд во Република Македонија се дава прво се дава осврт на тековните движења во економијата и макроекономските индикатори, понатаму се анализираат движењата на понудата и побарувачката на пазарот на труд, на флексибилноста на пазарот на труд, институциите на пазарот на труд во земјата, како и на информациите поврзани со пазарот на труд низ призма на индикаторите на Меѓународната организација на трудот.

Следното поглавје дава преглед на искуствата од спроведувањето на активните политики за вработување и на програмите за развој на работната сила од аспект на досегашните искуства и ефекти во намалувањето на невработеност, како низ прима на тековните активности, така и низ призма на нови мерки коишто дополнително ќе придонесат за подобрување на структурата на работната сила и намалување на нејзината невработеност.

На крајот од трудот поместени се заклучните согледувања фокусирани на клучните правци на делување со цел зголемување на флексибилноста на пазарот на труд во Република Македонија.

2. Економика на трудот

2.1. Теоретски концепти врзани со пазарот на трудот

Разбирањето на пазарот на труд во современите економски теории е различно и главно зависи од теоретскиот пристап и појдовните постулати на економската теорија. Во пристапот на проучувањето на пазарот на труд главните претпоставки се оние коишто се однесуваат на флексибилноста или ригидноста на цените и платите, што претставува клучно прашање на несогласување на различните економски теории.

Во современата литература наклонот на краткорочната крива на агрегатна понуда претставува едно од значајните подрачја на несогласување на економистите, па во таа насока проучувањето на влијанието на пазарот на труд на кривата на агрегатната понудата се смета за мошне важно. На тој начин се доаѓа до теоретски сознанија коишто јасно укажуваат на разликите коишто постојат помеѓу поделните школи во современата економска теорија. Така на една страна се школите коишто застапуваат гледиште за флексибилни цени и плати – класичната и неокласичната школа, а на друга страна се школите коишто претпоставуваат ригидни цени и плати – кејнзијанци и новите кејнзијанци.¹

Класичната/неокласичната економска школа во своето средиште го има слободниот пазар и неговата перфектност и на тој начин го третира и пазарот на трудот низ призма на понудата и побарувачката и слободното формирање на цените (во овој случај висината на платата) и количината (во овој случај бројот на вработени лица).

Сепак, пазарот на труд има специфики по коишто се разликува од останатите пазари (како што се на пример пазарите за стоки или финансиските пазари). Првата специфичност се состои во тоа што, додека според неокласичната теорија на повеќето пазари брзо се постигнува точка на еквилибриум без да постои вишок на страната на понудата или побарувачката, тоа не важи и за пазарот на трудот, од причини што на истиот постои континуирано ниво на невработеност. Понатаму за разлика од останатите пазари, на пазарот на трудот постојат разлики во висината на платите за работниците коишто извршуваат слични или исти работни задачи. Економските теории кои претпоставуваат постоење на совршена конкуренција на пазарот на трудот (класичните и неокласичните), констатираат дека работниците го заработуваат својот маргинален производ на трудот.²

¹ Marjanović, G., (2008), *Teorijska shvatanja o uticaju tržišta rada na krivu agregatne ponude*, Ekonomski horizonti, Ekonomski fakultet – Kragujevac, pp.6

² Ranis.G (February 1997) *The Micro-Economics of Surplus Labor* (PDF). Yale University, pp.2

Според претставниците на класичната/неокласичната економска школа пазарите на труд функционираат на ниво на полна вработеност. Тие претпоставуваат дека платите и цените на стоките се флексибилни и дека постои конкуренција во економијата.

Кејнзијанците ја отфрлаат основната претпоставка на класичните економисти за функционирање на пазарите на труд на ниво на полна вработеност. Според кејнзијанците за капиталистичката економија карактеристична е состојбата на постоење на недоволна вработеност, затоа што понудата е секогаш поголема од побарувачката. Потврдата за тоа ја даваат во постоењето на голем број невработени лица коишто се подготвени да работат за постоечкото ниво на плати, дури и под тоа ниво, но не успеваат да најдат работа. Постоењето на невработеност во капиталистичките економии којашто не е доброволна покажува дека невработеноста е нормална ситуација за капитализмот, додека состојбата на полна вработеност е ненормална и случајна.³

За приврзаниците на кејнзијанизмот пазарот во своето функционирање е неперфектен и неопходни се државни интервенции во насока на негово подобро функционирање.

2.1.1. Неокласичен пристап на пазарот на труд

Неокласичната школа на економската мисла се појавува во втората половина на 19 век и истата е една од најзначајните школи во економската теорија. Со исклучок на периодот во којшто доминира кејнзијанизмот како економски теоретски правец, неокласичната економска школа е присутна во речиси целиот 20 век. Нејзиното влијание е големо и врз теоретските правци кои подоцна се појавуваат како што се: монетаризмот, новата класична економија и економијата на понудата.

Постојат јасно изразени разлики помеѓу неокласичната школа и кејнзијанизмот, посебно во доменот на функционирањето на пазарот на труд. Неокласичната школа поаѓа од претпоставката дека пазарот на труд функционира добро врз основа на пазарните законитости и дека поединците и компаниите функционираат на истиот и подеднакво придонесуваат за негово оптимизирање т.е. дека нема изразен авторитет или фирма којашто делува на регулација на пазарот во нечиј интерес.

Претпоставката од којашто поаѓаат неокласичарите е дека сите учесници на пазарот на трудот ги имаат целосните информации за цените и дека не постојат бариери за усогласување со платите. Неокласичниот модел на пазарот на трудот ги подразбира следниве односи:

³ Lawlor, M. S. (2006) *The Economics of Keynes in Historical Context*, Wake Forest University USA, pp 71-91

$y = F(K, N)$ – производна функција

$DL = f(W/P)$ – побарувачка на работна сила

$S = g(W/P)$ – понуда на работна сила

N – работна сила, *K* – капитал, *DL* – побарувачка на работна сила, *S* – понуда на работна сила, *W* – плати, *P* – цени;

Основната претпоставка од којашто поаѓа неокласичниот модел е дека работната сила (*N*) е единствен варијабилан фактор на производство на краток рок, додека количеството на капиталот е фиксен фактор (*K*), како и состојбата на технологијата и населението во дадениот период.

Побарувачката за работна сила (*DL*) определена е од маргиналната продуктивност на трудот (*MPN*),

Така што претпријатието ќе вработува дополнителна работна сила сè додека маргиналната продуктивност на трудот е поголема од трошоците за работната сила. Оптималното ниво на вработеност се постигнува кога маргиналната продуктивност на трудот е еднаква на реалната наемнина односно кога⁴:

$$MPN(N) = W/P$$

MNP – маргинална продуктивност на трудот, *W/P* – сооднос на плати и цени што ја претставува реалната наемнина

Понудата на пазарот на труд зависи од висината на реалните плати така што кривата на понудата на работна сила има позитивен наклон – повеќе труд се нуди за повисоки наемнини. Се претпоставува дека при повисоки реални плати, работниците максимизирајќи ја својата функционална корисност, помеѓу изборот дали да работат или да имаат слободно време ќе одберат работа.

На Графиконот 2.1 прикажана е рамнотежата на пазарот на труд, којашто настанува со пресекување на кривата на понуда и побарувачка на работна сила, при што е остварена рамнотежа на реалната плата (*W/P*) на нивото на вработеност (*N1*) и нивото на реалниот аутпут (производство)⁵. Клучната карактеристика на неокласичниот систем е дека рамнотежата на пазарот на труд обезбедува аутпут при полна (целосна) вработеност.

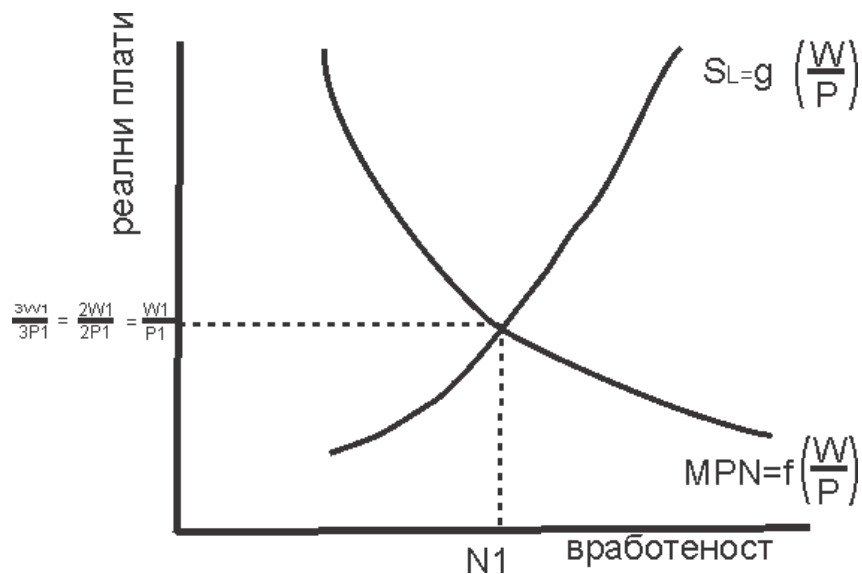
⁴ Marjanović, G., (2008), *Teorijska shvatanja o uticaju tržišta rada na krivu agregatne ponude*, Ekonomski horizonti, Ekonomski fakultet – Kragujevac, p.7

⁵ Abel, B.A., Bernanke, S.B., (1995), *Macroeconomics*, Addison-Wesley Publishing Company, Inc. p100,

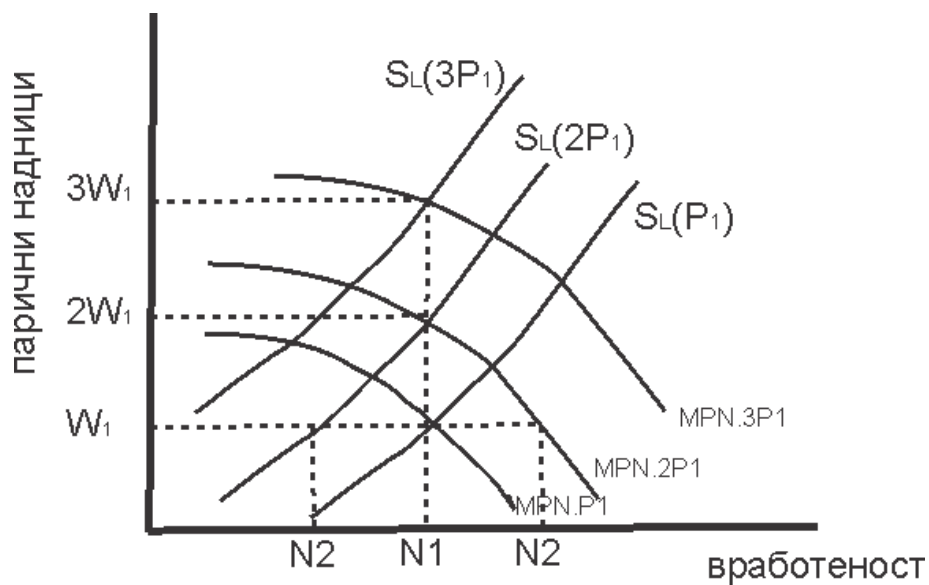
Меѓутоа неопходна е анализа на функцијата на понудата и побарувачката на пазарот на труд во зависност од промената на номиналните варијабли, што влијае на определување на наклонот на кривата на агрегатната понуда.

Графикон 2.1 - Неокласичен пазар на труд и агрегатната понуда

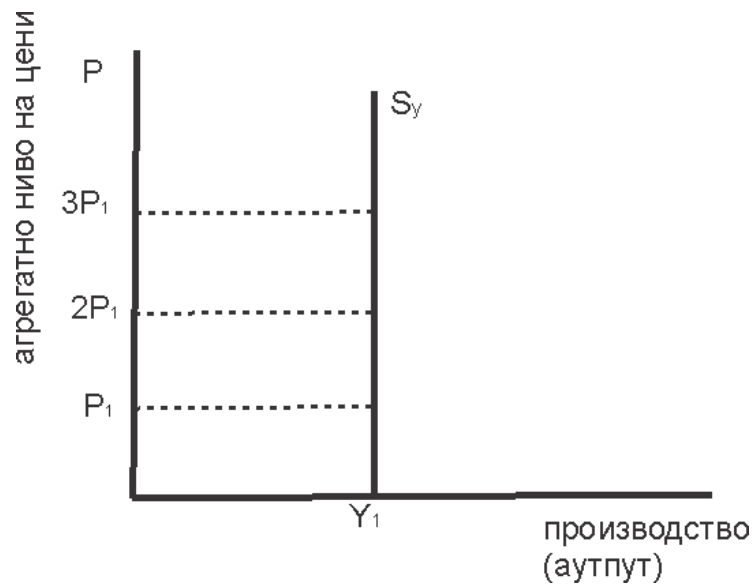
а) понуда и побарувачка на пазарот на трудот како функција на реалната плата (наемнина)



б) понуда и побарувачка на пазарот на труд како функција на паричниот надоместок (плата)



в) вертикална крива на агрегатна понуда



Извор: Baily, M.N., Friedman, Ph.,(1995) *Macroeconomics*, IRWIN, Inc., p. 444.

Во неокласичниот модел кривата на агрегатната понуда е функција којашто објаснува определено ниво на аутпут (производство). Кривата на агрегатната понуда е макроекономска аналогија на микроекономскиот концепт на кривата на понуда на претпријатијата. На совршено конкурентниот пазар профитот се максимизира кога маргиналниот трошок е еднаков на цената на производот односно, кога маргиналниот производ е еднаков на реалната плата.

Доколку се претпостави дека платите се фиксни, кривата на понудата – аупутот на претпријатијата ќе има позитивен наклон, како функција на цената. При утврдување на кривата на агрегатната понуда за целата економија, не може да се претпостави дека платата е фиксна, од причина што и инпутите и аутпутите варираат. Платите треба да се усогласат на начин што ќе се обезбеди рамнотежа на пазарот на труд.

На Графиконот 2.1 (слика б), на ниво на цената $2P_1$ (крива $MPN \cdot 2P_1$) доколку платата остане W_1 , побарувачката на работна сила се зголемува на N_2 .

Повисокото ниво на цени значи пониска реална плата што значи дека претпријатијата ќе настојуваат да ја зголемат вработеноста и производството (аутпутот).

Меѓутоа висината на платата нема да остане на нивото W_1 , од причина што на нивото на цена $2P_1$, кривата на понудата ќе се помести на $SL(2P_1)$. Во тој случај при висина на плати W_1 , понудата на работна сила ќе изнесува само N_2' , па постои вишок побарувачка на работна сила којшто е еднаков на $N_2 - N_2'$ единици на работна сила, што предизвикува пораст на платите.

Некои претпријатија реагираат на повисокото ниво на цените така што се обидуваат да ја зголемат вработеноста и да го зголемат производството. За да се зголеми производството претпријатијата го зголемуваат нивото на платите и се обидуваат да преземат работници од други претпријатија. Претпријатијата коишто заостануваат во

процесот на зголемување на платите, ќе се соочат со повисока стапка на напуштање на вработените и со губење на работната сила. Процесот на зголемување на висината на платите запира во оној момент кога истите ќе се зголемат доволно за да се воспостави повторно рамнотежа помеѓу понудата и побарувачката на пазарот на труд.

Повисокото ниво на цени го поттикнува производство - аутпутот, само доколку истото не е усогласено со повисоко ниво на платите, односно само доколку повисоките цени влијаат на намалување на реалната плата. Со оваа претпоставка воспоставувањето на рамнотежата на пазарот на трудот бара висината на платите да расте пропорционално со висината на цените, за да може на пазарот на труд да се одржи единствена плата (наемнина).⁶

Вработеноста во тој случај е повторно на оптималното ниво на полна вработеност. Понудениот аутпут (производство) на нивото на цени $2P1$ е еднаков на $Y1$, а нивото на вработеност е $N1$. На уште повисоко ниво на цените $3P1$ – Графиконот 2.1.(слика б), платите ќе пораснат на ниво $3W1$, меѓутоа аутпутот, по прилагодувањето на понудата и побарувачката на труд останува $Y1$. Кривата на агрегатната понуда во тој случај е вертикална. Понудениот износ на аутпут е фиксиран и не зависи од нивото на цените, што е прикажано на Графиконот 2.1 (слика в).

Повисокото ниво на цени поттикнува поголемо производството (аутпутот), само доколку истото не е условено со постоење на пропорционално повисоко ниво на плати, односно само во случајот кога повисокото ниво на цени ја намалува висината на реалната плата. Со оваа претпоставка одржувањето на рамнотежата на пазарот на труд подразбира платите да растат пропорционално со висината на цените, за да може на пазарот на труд да се одржи единствена реална наемнина.

Иако на дијаграмот прикажан на Графиконот 2.1 може да се додаде и крива на агрегатна побарувачка, истата не би влијаела на агрегатниот аутпут (производство). Тоа значи дека во основниот неокласичен модел пазарите се усогласуваат така што вработеноста секогаш се наоѓа на ниво на полна (целосна) вработеност. Како резултат на тоа, аутпутот (производството) е на ниво на полна вработеност, без оглед на нивото на цените, односно кривата на агрегатната понуда е вертикална.⁷

Вертикалната неокласична крива на агрегатната понуда, ни покажува дека состојбата на повисокото ниво на цени бара и пропорционално повисоко ниво на парични надоместоци (плати) за да може да се постигне рамнотежа на пазарот на труд. Во даденото сценарио износот на реалната плата, вработеноста и аутпутот остануваат исти. Вертикалната крива на агрегатната понуда имплицира дека аутпутот (производството) е целосно условен од понудата кај неокласичниот модел.

Нивото на агрегатната побарувачката нема да влијае врз аутпутот како што истакнува Џон Стјуард Мил (John Stuart Mill): „Не е потребна грижа за побарувачката за аутпутот (производот) ”⁸. Факторите како што се количината на пари, нивото на владината

⁶ Froyen, R.T., (1990), *Macroeconomics*, , Macmillan Publishing Company, Inc, p60

⁷ Froyen, R.T., (1990), *Macroeconomics*, , Macmillan Publishing Company, Inc. p 60,

⁸ Froyen, R.T., (1990), *Macroeconomics*, , Macmillan Publishing Company, Inc. p 60,

потрошувачка и нивото на побарувачка за инвестициски добра се фактори на страна на побарувачката коишто нема да имаат никаква улога во определување на производството и вработеноста. Неокласичната крива на агрегатна понуда е вертикална поради претпоставките коишто се однесуваат на начинот на функционирање на пазарот на трудот.

Две основни претпоставки во неокласичната анализа на пазарот на труд се следниве:

1) совршено флексибилни цени и наемнини; 2) совршени (целосни) информации за сите пазарни учесници. Неокласичниот пазар на труд функционира во согласност со класичната дихотомија, според којашто релативните цени ја определуваат понудата и побарувачката, додека апсолутното ниво на цената го определуваат количината на пари и брзината на оптек на парите.

Согласно со концептот на класичната дихотомија е и концептот на монетарна неутралност според којшто номиналните варијабли не влијаат на реалните варијабли. Во таа насока и вертикалната крива на агрегатната понуда е изведена на основ на претпоставката за функционирање на неокласичниот пазар на труд, и истата е последица на т.н. монетарната неутралност.

Исто така, она што го поврзува самокорективниот автоматизам на пазарот на труд и невработеноста е фактот дека неокласичарите опишуваат идеална, а не реална ситуација и дека нивната анализа се однесува на долг временски период, додека краткорочната невработеност може да биде привремена ⁹.

Оваа претпоставка е од суштествена природа за неокласичната теорија за рамнотежа на производството и за вработеноста како нејзини елементи, чија што традиција ја продолжуваат монетаризмот, новата класична економија и економијата на понуда.

Пазарот на трудот во монетаристичката теорија функционира во теоретска смисла на идентичен начин како кај неокласичарите, што е разбирливо ако се знае дека неокласичната теорија е во основата на монетаристичката теорија.

Платите и цените се прилагодуваат доволно брзо и воспоставуваат рамнотежа на сопствените пазари. Цените и платите се флексибилни и нагоре и надолу реагирајќи на промената во понудата и побарувачката. Сите пазари а со тоа и пазарите на труд се усогласуваат брзо и рамномерно, обезбедувајќи реален аутпут (производство) на ниво на полна вработеност.

Рамнотежата на пазарот на труд се воспоставува според принципите на маргиналната продуктивност, заедно со еднаквоста на понудата и побарувачката на пазарот преку варирање на платите.

Во рамките на монетаристичката теорија постојат изразени специфичности по коишто функционира пазарот на труд. Неокласичната економија не го познава концептот на Филипсова крива, додека истата во монетаризмот има клучна улога. Концептот на адаптивни очекувања, на природна стапка на невработеност, на резервни плати, како и улогата на синдикатите не се примарно застапени во неокласичната теорија. Монетаристите посебно ги анализираат односите на пазарот на труд во услови на

⁹ Jakšić, M., (2003) *Makroekonomija*, Čigoja štampa, Beograd, p298,

постоење на синдикати, настојувајќи да ја намалат нивната монополска моќ и да го приближат пазарот на труд на условите на целосна конкуренција.

Затоа монетаристичката концепција на пазарот на труд претставува модерна верзија на неокласичната теорија на пазарот на труд.

Рамнотежата на пазарот на труд се постигнува во пресекот на кривата на понуда и побарувачка на работна сила, каде што се формира рамнотежно ниво на платите (наемнина). Тоа ниво на плати одговара на онаа точка на којашто се еднакви маргиналната продуктивност на трудот (на страната на побарувачка) и маргиналните трошоци на труд (на страна на понудата).

Во основа, работниците ги интересираат реалните, а не номиналните плати. Не постои несакана невработеност, туку само фрикциона односно онаа којашто е резултат на барањето на подобро работно место. Нивото на невработеност на коешто постои долгорочна рамнотежа на пазарот на трудот се нарекува природна стапка на невработеност. Пазарната рамнотежа се постигнува со флексибилни реални плати (наменини) со чие што усогласување се обезбедува рамнотежа на пазарот на труд.

Иако современото стопанство укажува на значајна улога на синдикатите, монетаристите го анализираат пазарот на труд на којшто постои целосна конкуренција. Флексибилноста и намалувањето на наменините обезбедуваат пораст на побарувачката на работна сила од страна на работодавачите и усогласување на пазарот на труд односно елиминација на вишокот на невработени ¹⁰.

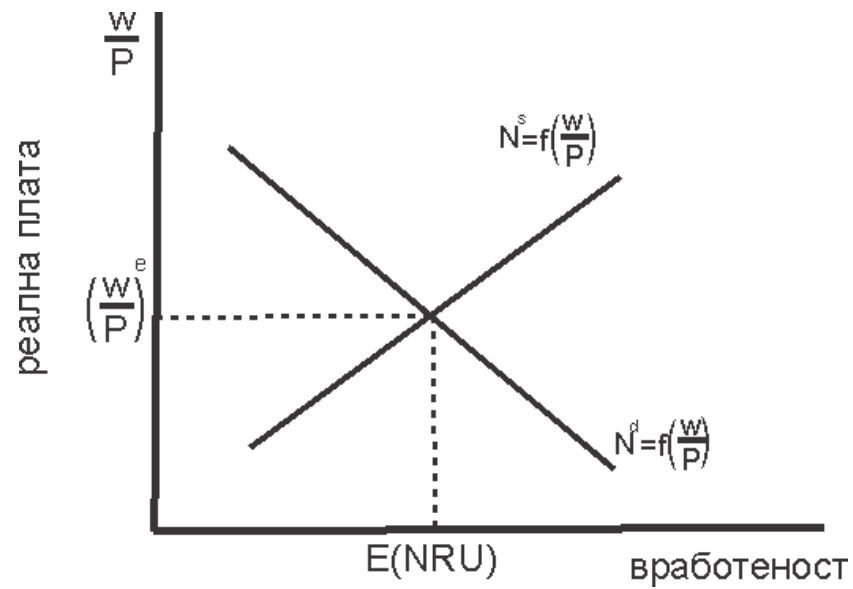
Меѓутоа битна улога во монетаристичкиот концепт на пазарот на труд имаат инфлационите очекувања коишто се формираат адаптивно. Во механизмот на адаптивни очекувања стапката на инфлација се засновува на претходната прогноза, коригирана за грешката помеѓу реалната и очекуваната инфлација во претходниот период. Адаптивните инфлациони очекувања се од клучно значење за движењето на Филипсовата крива, а истите влијаат и на однесувањето на понудата и побарувачката на пазарот на труд.

Побарувачката на труд е функција на реалните плати, а понудата на работна сила е функција на реалните плати пресметани согласно со очекуваната стапка на инфлација односно W/P^e . Стапката на инфлација се формира на основа на адаптивните очекувања, што создава можност за погрешна процена на работниците на краток рок (и дозволува позитивен наклон на кривата на агрегатната понуда). Графичкиот модел е претставен на дијаграмот на Графикон 2.2.

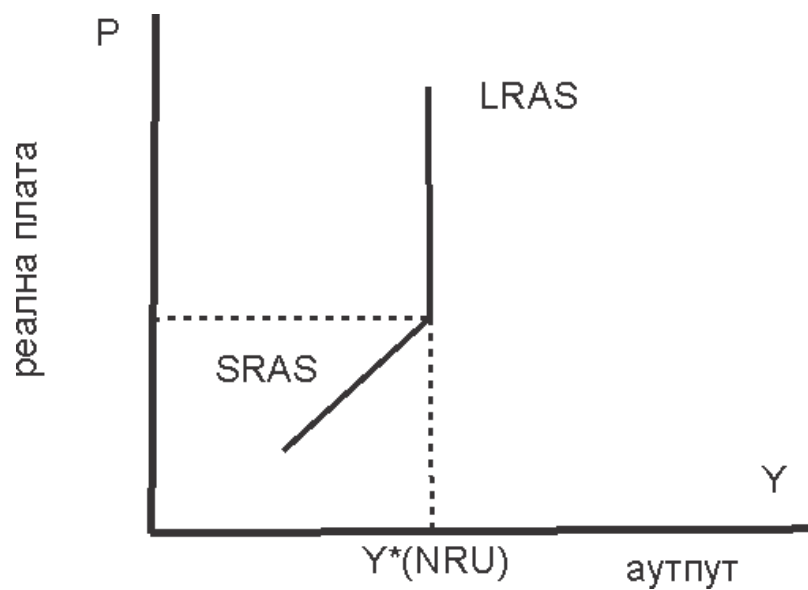
¹⁰ Jakšić, M., *Makroekonomija*, (2003), Čigoja štampa, Beograd, p.293

Графикон 2.2. – Монетаристичко разбирање на рамнотежата на пазарот на трудот и агрегатната понуда

а)



б)



Извор: Jakšić, M., Dimitrijević, B., Fabris, N., Prašćević, A., (2001) *Savremena makroekonomska misao*, Čigoja štampa, Beograd, p. 75.

На сликата а) е претставена рамнотежата на пазарот на труд во контекст на реалните плати, каде што понудата на работна сила зависи од адаптивните очекувања. На сликата б) прикажана е монетаристичката крива на агрегатна понуда – краткорочна и долгорочна, каде што поради дејството на парична илузија на краток рок краткорочната крива на агрегатна понуда има позитивен наклон и постои можност за влијание на економската политика на реалната големина, додека на долг рок кривата на агрегатна понуда е вертикална, а пазарот на труд е во рамнотежа на ниво на полна вработеност.¹¹

На краток рок реалниот општествен производ отстапува од потенцијалниот поради отстапувањето на реалните од очекуваните цени. На долг рок со вклучување на адаптивните очекувања доаѓа до изедначување на реалните и на очекуваните цени на реалниот и потенцијалниот општествен производ, се воспоставува долгорочна рамнотежа и долгорочната крива на агрегатна понуда е вертикална.

Неокласичната и монетаристичката теорија ја прифаќаат квантитативната теорија на парите и инфлацијата како резултат на растот на количината на пари во оптек. Разликата помеѓу неокласичната економска теорија и монетаризмот е околу улогата на парите и т.н. ефект на паричната илузија. За неокласичната економска теорија, парите се неутрални и на краток и на долг рок и затоа не постои дејство на парична илузија. За монетаристите парите не се неутрални и на краток рок постои можност за парична илузија, додека на долг рок парите се неутрални, дејството на парична илузија престанува и економијата се враќа во состојбата на рамнотежа.

Новата класична економија како економска теорија којашто дава голем придонес во анализата на толкувањето на економските циклуси, исто така дава и голем придонес во разбирањето на начинот на функционирање на пазарот на труд. Појдовни претпоставки на оваа школа се истовремено и претпоставки коишто се присутни на пазарот на труд.

Според моделот на рамнотежен деловен циклус не постои разлика помеѓу краткорочниот и долгорочниот деловен циклус, па на тој начин долгорочната и краткорочната понуда се поклопуваат.

Реалното ниво на производство и вработеност се поклопува со рамнотежното или природното ниво на производство и вработеност. Кривата на агрегатната понуда е вертикална, што одговара на неокласичната крива на агрегатната понуда.

Кај новата класична економија, теоријата на урамнотежениот деловен циклус поаѓа од рамнотежниот модел на функционирање на економијата, која подразбира дека пазарите се усогласуваат и дека економските субјекти делуваат во сопствен интерес. Според оваа теорија, циклусите во економијата настануваат како резултат на реакцијата на целото општество на промените во опкружувањето врз основа на познавањето на индивидуалните реакции. Најголема улога му припаѓа на одлучувањето засновано на тезата за рационални очекувања. Основиот проблем којшто создава простор за можни грешки е проблемот со постоење на недоволно информации¹². Доколку се случат

¹¹ Matjanović, G., (2008), *Teorijska shvatanja o uticaju tržišta rada na krivu agregatne ponude*, Ekonomski horizonti, Ekonomski fakultet – Kragujevac, p.12

¹² Страна 243, Romer, D., *Advanced Macroeconomics*, (1996), The McGraw-Hill Companies, Inc.

грешки агрегатното производство (аутпут) ќе се зголеми над природното ниво, секогаш кога нивото на цените е поголемо од тоа што економските субјекти очекувале да ги добијат врз база на постоечките информации и обратно.

Лукас, теоретичар кој се занимава со модел на рамнотежа на деловниот циклус, укажува дека непредвидливата монетарна маса е двигател на вистинскиот бизнис циклус. Во моделот на рамнотежа, економските циклуси се формираат како разлика помеѓу реалниот и очекуваниот потенцијален општествен производ, што произлегува од разликите меѓу реалните и очекуваните цени. Ова може да се претстави со равенката:

$$Y - Y^* = \alpha (P - P_e),$$

каде: Y – реален општествен производ ;

Y^* - потенцијално или природно ниво на производство;

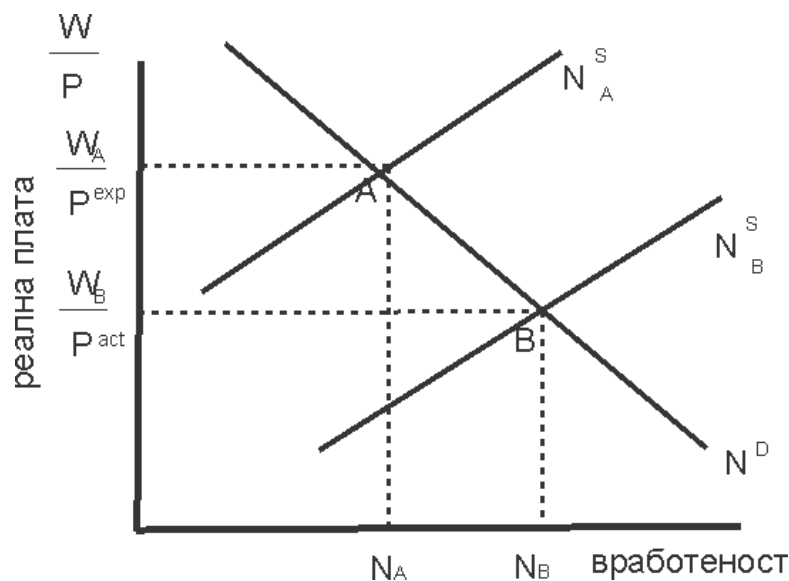
P – реално ниво на цена;

P_e – очекувано ниво на цена.

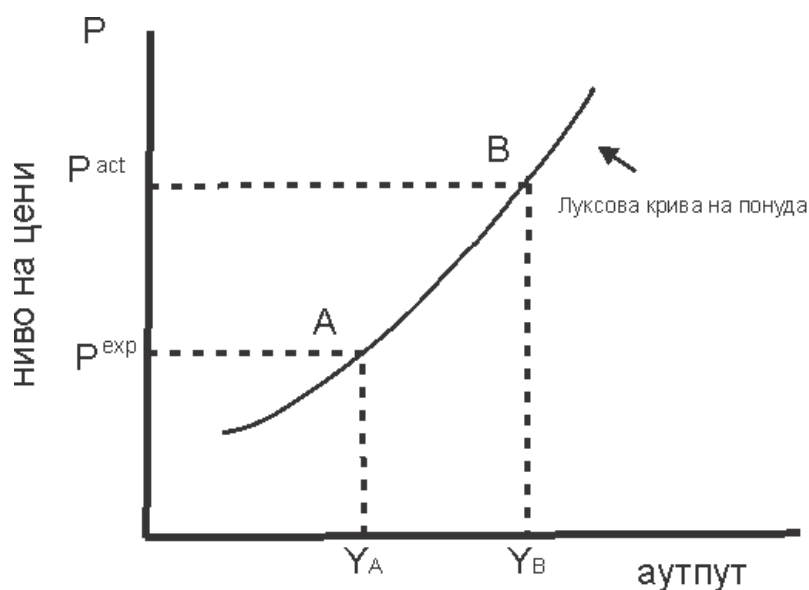
Се претпоставува дека на агрегатниот пазар на труд, платите се флексибилни и брзо реагираат на промените во понудата и побарувачката за работна сила. Работниците очекуваат одредена стапката на инфлација во иднина и ги засноваат нивните одлуки за тоа колку ќе работат, врз основа на номиналната плата што ја добиваат и очекуваната инфлација. Графиконот 2.3, слика а) ја покажува рамнотежата на деловниот циклус на пазарот.

Графикон 2.3. – Пазарот на труд и агрегатната понуда според моделот на врамнотежен деловен циклус

а)



б)



Извор: Baily, M.N., Friedman, Ph., (1995), *Macroeconomics*, IRWIN, Inc, p.469,

Кривата на понуда на труд (N_A^S) се базира на очекувањата на работниците во врска со очекуваното ниво на цени (P^{exp}). Оваа понуда на работна сила го одразува обемот на работа што работниците ќе ја понудат само доколку нивото на цената е на ниво на очекувањата на работниците. Во овој случај, рамнотежата е во точката А, а нивото на вработеност е N_A . Ако реалното ниво на цените (P^{act}) – актуелно ценовно ниво, е поголемо од очекуваното ниво на цените (P^{exp}) - графикон 2.3, слика б), тогаш вистинската реалната плата ќе биде пониска $\frac{W}{P^{act}}$ од реалната наменина којашто работниците ја очекувале $\frac{W}{P^{exp}}$.

Кривата на понуда на работната сила (N_B^S) се засновува на ниво на цени, кое што е навистина остварено, а не на очекуваното ниво (резултатот е поинаков кога ќе бидат реализирани очекувањата). Во овој случај економијата се наоѓа во точката В, каде што номиналната плата е повисока во однос на онаа во точката А, но висината на реалната плата е помала. Неочекуваното зголемување на цените ја зголемило вработеноста,

Работниците работеле повеќе, бидејќи номиналната плата е поголема и тие очекувале дека нивните реални плати ќе бидат повисоки. Сепак, работниците се соочиле со непријатни изненадувања бидејќи очекувале високи реални плати, а всушност добиваат пониски реални плати¹³.

¹³ Baily, M.N., Friedman, Ph., (1995) *Macroeconomics*, IRWIN, Inc, p.467,

Врз основа на претходните погрешни убедувања на работниците, Лукас ја креира кривата на агрегатна понуда. На Графикон 2.3 слика б) се покажува како на аутпутот ќе влијае движењето на реалното ниво на цените во однос на очекуваното ниво на цените. Ако реалното ниво на цените е еднакво на очекуваното ниво на цените, тогаш економијата ќе произведе аутпут еквивалентен на потенцијалот (Y_A во точка А). Доколку вистинското ниво на цените е над очекуваното, аутпутот го надминува потенцијалниот аутпут (Y_B во точката В) и обратно. Овој однос е познат како Лукасова крива на понуда. Нејзината позиција зависи од очекуваното ниво на цената. Кога реалното ниво на цените е над очекуваното и аутпутот и вработеноста се поголеми од очекуваните. Лукасовата крива на понудата е со позитивен наклон и истата е настаната како резултат на ценовните изненадувања. Затоа оваа крива се нарекува изненадувачка понуда или крива на ненадејна агрегатната понуда, што значи дека непредвиденото зголемување на реалната цена над очекуваните, го зголемува производството и вработеноста, и обратно ¹⁴.

Лукасовата крива на понудата е резултат на рационалните очекувања во услови на нецелосни информации и се изразува во следнава равенка:

$$Y = Y^* + \alpha (P - P^e).$$

Лукасовата крива го означува отстапувањето на вистинскиот од потенцијалниот општествен производ, коешто настанало како резултат на отстапување на реалните цени во однос на очекуваните цени. Положбата на кривата зависи од очекуваното ниво на цени и се менува во зависност од промената на нивото на очекувани цени.

Наспроти теоретските разбирања коишто се претходно анализирани и кои претпоставуваат флексибилни цени и наемнини, постојат и теоретски гледишта коишто претпоставуваат ригидност на цените и на наемнините.

2.1.2. Кејнзијански пристап на пазарот на трудот

Според неокласичната теорија во којашто доминира Сејовиот законот за пазарот, за сите нивоа на вработеност, агрегатната понуда ќе биде еднаква на агрегатната побарувачка. Според Кејнсовата теорија, функциите на агрегатната понуда и агрегатната побарувачка не коинцидираат и не се еднакви за секој обем на вработеност. Клучната детерминанта

¹⁴ Stanković, K., (2006) *Savremene ekonomske teorije*, Ekonomski fakultet, Kragujevac, p.163,

која го одредува вработувањето е ефективната побарувачка, односно односот помеѓу агрегатната понуда и агрегатната побарувачка.¹⁵

Постои само една вредност за којашто нивото на вкупниот приход се изедначува со сумата на потрошувачката и инвестициите и истата ни го претставува нивото на коешто постои рамнотежно ниво на вработеност, кое не мора да биде еднаква со нивото на полната вработеност. При секое друго ниво на вработеност, со исклучок на рамнотежното ниво, работодавачите ќе имаат интерес да вработат повеќе работници, или да го намалат бројот на вработени се додека не сè достигне рамнотежното ниво на вработеност. Од друга страна при секој друг обем на вработеност освен на рамнотежното ниво, вработените ќе произведуваат повеќе добра од оние што можат да бидат продадени, или помалку добра од она што е барана на пазарот.

Кејнзијанската теорија во објаснувањето на функционирањето на пазарот на трудот поаѓа од претпоставката дека цените и платите се ригидни. Кејнзијанската теорија за понудата на работна сила е заснована на претпоставката дека преговорите се водат околу номиналната, а не реалната плата. Неокласичната теорија претпоставуваше дека оние коишто ја нудат работната сила односно работниците го знаат нивото на цените (P) и нивото на номиналната плата (W), па според тоа ја знаат и својата реална плата $\frac{W}{P}$. Кејнзијанците тврдат дека со оглед дека се преговара за нивото на номиналната плата, работниците ја знаат номиналната плата, но не и нивото на цените.¹⁶

Преку експлицитни или имплицитни договори, работниците ги прифаќаат платите за одреден временски период, меѓутоа работниците не знаат кое ќе биде општото ниво на цените во договорениот период. Ова општо ниво на цените ќе ја одреди куповната моќ на платите за коишто работниците постигнале договор во тековните преговори. Затоа, Кејнзијанците веруваат дека понудата на работна сила зависи од моменталното ниво на платите и од очекувањата за општото ниво на цените. Очекувањата на општото ценовно ниво се базираат на однесување на цените во минатото.

Кејнзијанската теорија презентира бројни причини кои придонесуваат платите да бидат ригидни на брзи промени, посебно во надолна линија, со цел да се одржи рамнотежата на пазарот на трудот. Постојат два вида на ригидност на платите:

- а) ригидност на апсолутното ниво на плати и
- б) ригидност на релативното ниво на платите, кога работниците се противат на промени на платата.¹⁷

¹⁵ Страна 209, Patinkin, D., *On different interpretations of the General Theory*, (1990), Journal of Monetary Economics, No. 26.

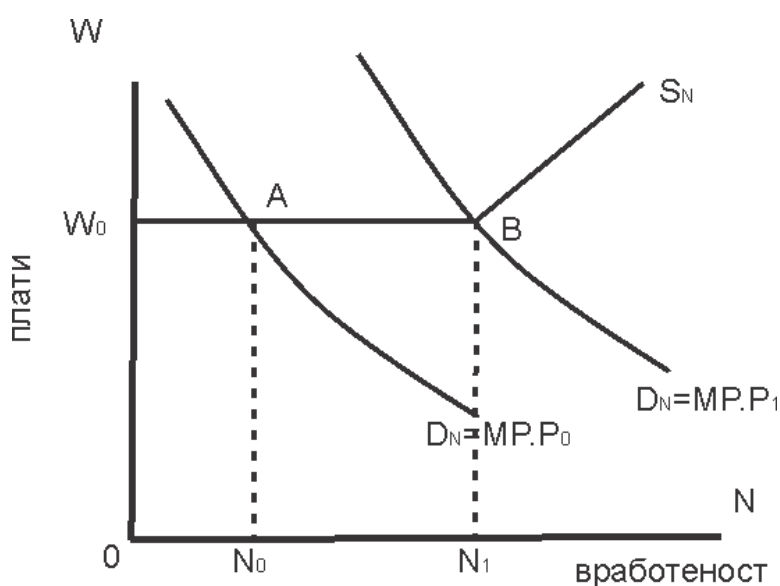
¹⁶ Marjanović, G., (2008), *Teorijska shvatanja o uticaju tržišta rada na krivu agregatne ponude*, Ekonomski horizonti, Ekonomski fakultet – Kragujevac, p.16

¹⁷ Marjanović, G., (2008), *Teorijska shvatanja o uticaju tržišta rada na krivu agregatne ponude*, Ekonomski horizonti, Ekonomski fakultet – Kragujevac, p.16

Затоа, според Кејнс, во реалноста, неможе да се постигне усогласување на пазарот на трудот со намалување на платите. Решението може да се бара на друга страна: доколку не може да се намали износот на платата, тогаш може да се намали нивото на реалната плата, на начин што цените ќе растат побрзо од стапката на раст на платите и на тој начин со механизмот на “илузиите на пари” ќе се поттикне економскиот раст.¹⁸

На Графиконот 2.4, прикажан е кејнзијанскиот пазар на труд и определување на вработеноста во зависност од нивото на платите:

Графикон 2.4 – Кејнзијански пазар на труд



Извор: Ekelund, R.B., Hebert, R.F., (1997) *Povijest ekonomske teorije i metode*, MATE, Zagreb, p.524,

Платите се фиксирани на ниво W_0 , додека кривата на понуда на работна сила е W_0S_N , затоа што работниците го нудат својот труд врз основа на висината на платите. Со оглед дека платите се фиксни, кривата на понуда на работна сила е хоризонтална сè до нивото на полна вработеност N_1 . Истата покажува дека при висина на плата W_0 понудата на работна сила е N_1 , додека вработеноста е на ниво N_0 , во точката на пресек на побарувачката на работна сила D_N и понудата на работна сила. Разликата помеѓу N_1 и N_0 (од точка A до точка B) претставува несакана невработеност. По постигнувањето на полна вработеност N_1 кривата на понуда на труд е со позитивен наклон. Растотот на агрегатната побарувачка ја зголемува побарувачката за работна сила од D_N на D_N' и на

¹⁸ Marjanović, G., (2008), *Teorijska shvatanja o uticaju tržišta rada na krivu agregatne ponude*, Ekonomski horizonti, Ekonomski fakultet – Kragujevac, p.16

вработеноста од N_0 на N_1 , затоа што има и пораст на цените, од P_0 на P_1 во услови на фиксни плати и довела до намалување на реалната плата.

Прилагодувањето се врши по пат на промена на вработеноста којашто зависи од ефективната побарувачка, а не од нивото на платите. На тој начин се реализира кејнзијанската логика: ефективна побарувачка- производство - вработеност ¹⁹.

Падот на реалните плати како резултат на зголемување на цените, на работниците нема да им изгледа дека е резултат на влијанието на структурата на релативните плати. Поради тоа Кејнс сметал дека со намалувањето на реалните плати предизвикано од зголемувањето на нивото на цените ќе се најде на многу помал отпор кај работниците. Работниците прифаќаат намалување на реалните плати како неопходен услов за да компаниите ја зголемат вработеноста. Според тоа, Кејнзовата препорака за излез од кризата е креирање на „парична илузија”, кога работниците се водат единствено од мотивот за зголемување на нивото на нивните номинални плати, неземајќи го предвид растот на цените.

Кејнзијанската теорија на агрегатна понуда е непосредно поврзана со анализата за утврдување на нивото на платите и кејнзијанската теорија за понуда на работна сила. Основната претпоставка од којашто Кејнс поаѓа е дека платите и цените се ригидни. Меѓутоа во кејнзијанската анализа можат да се анализираат различни опции коишто имаат поинакви појдовни претпоставки, што имплицира на постоење на AS кривата со позитивен наклон или хоризонтална AS крива.

Првата опција претпоставува дека платите се ригидни :

$$W = \bar{W}$$

и дека аутпутот го произведуваат конкурентни компании на коишто работната сила им е единствен варијабилен фактор на производство на краток рок којшто подлежи на намалувачки приноси:

$$Y = f(L)$$

Конкурентните претпријатија вработуваат работна сила до точка каде што маргиналниот производ на трудот се изедначува со реалната плата:

$$f'(L) = \frac{W}{P}$$

На дијаграмот Графиконот 2.5 на сликата а), прикажана е ситуација на пазарот на работна сила за некое дадено ниво на цени. Вработеноста и реалната плата се условени од побарувачката на работна сила, при реална плата којашто е определена со фиксна номинална плата и со ниво на цени (точка Е на Графиконот 2.5, слика а). Постои несакана невработеност, затоа што некои работници би сакале да работат за плата

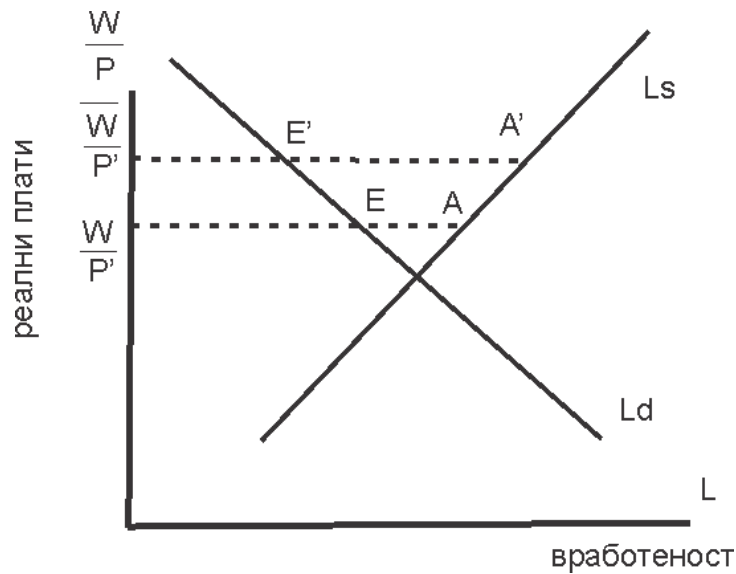
¹⁹ Ekelund, R.B., Hebert, R.F., (1997) *Povijest ekonomske teorije i metode*, MATE, Zagreb, p.525,

којашто преовладува на пазарот, меѓутоа не успеваат да најдат работа. Обемот на несаканата невработеност е растојанието EA. Доколку дојде до пад на цените во услови на намалување на побарувачката, ќе дојде до зголемување на нивото на реалните плати

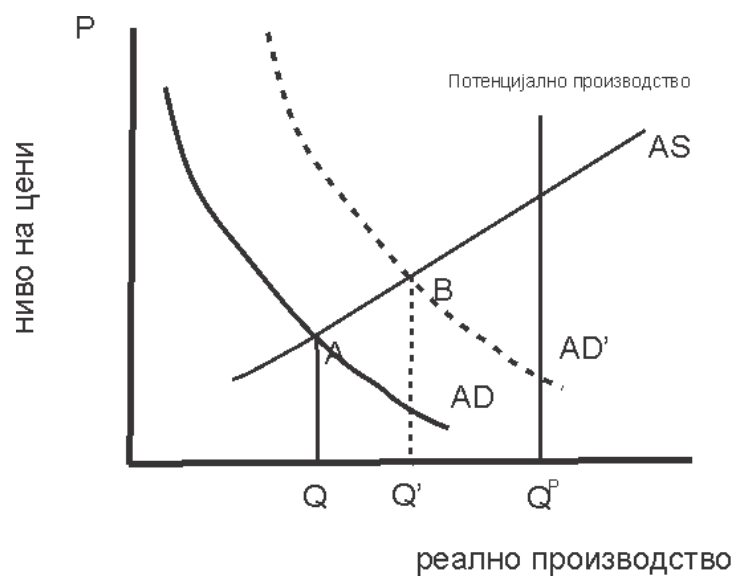
(од нивото $\frac{\bar{W}}{P}$ на нивото $\frac{W}{P'}$ што условува зголемување на несаканата невработеност (точка E').

Графикон 2.5 - Кејнзијанска крива на агрегатната понуда кога платите се ригидни

a)



б)



Извор: Samuelson, P., Nordhaus, W., (2000), *Ekonomija*, MATE, Zagreb, p.603,

Спротивно на ова, доколку цените растат поради ригидноста на платите, реалната плата ќе се намали, што ќе ја зголеми побарувачката за работна сила и обемот на производот којшто претпријатијата сакаат да го продадат. Резултат на тоа е зголемена вработеност и зголемување на агрегатната побарувачка. Во тие услови кривата на агрегатната понуда има позитивен растечки наклон. Зголемување на агрегатната побарувачка (од AD на AD') делумно влијае на зголемување на аутпутот (и вработеноста), а делумно и на зголемување на цените (слика б). Тоа е во склад со Кејнсовото разбирање дека благиот раст на цените е посакуван, затоа што преку намалување на растот на реалните плати се зголемува производството и вработеноста ²⁰.

Втората опција поаѓа од претпоставката дека цените се ригидни:

$$P = \bar{P}$$

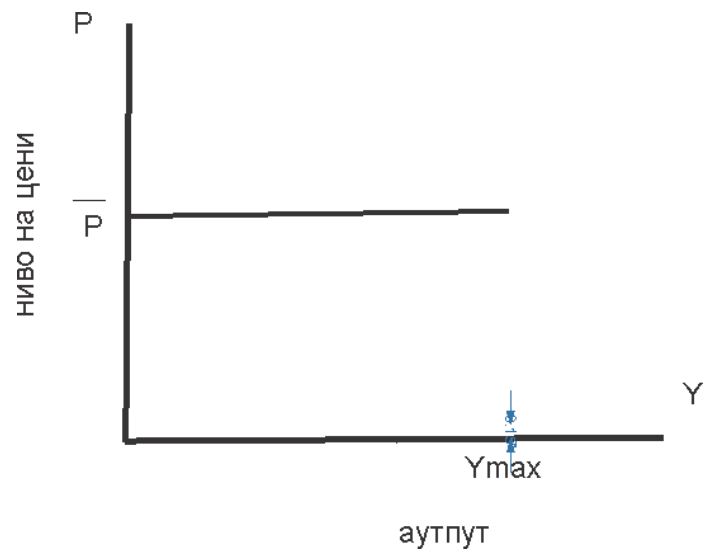
На Графикон 2.5 слика а), прикажана е хоризонтална крива на агрегатната понуда под определена линија P до Y^{\max} под претпоставка на ригидност на цените. При фиксно ниво на цените P, претпријатијата можат да влијаат на промена на аутпутот и вработеноста, меѓутоа само ако дојде до флукуација на агрегатната побарувачка. На делот каде кривата на агрегатната понуда е хоризонтална економијата се наоѓа во услови на депресија и на недоволна вработеност. ²¹

²⁰ Samuelson, P., Nordhaus, W., (2000), *Ekonomija*, MATE, Zagreb, p.603,

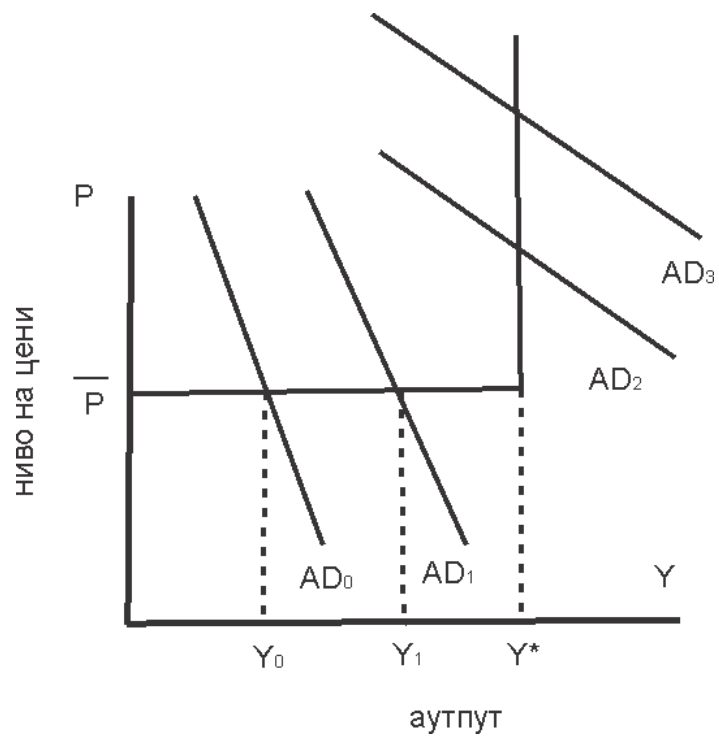
²¹ Romer, D., Advanced,(1996), *Macroeconomics*, The McGraw-Hill Companies, Inc, p.217,

Графикон 2.6 - Кејнзијанска крива на агрегатна понуда кога цените се ригидни

а)



б)



Извор: Romer, D., (1996), *Advanced Macroeconomics*, The McGraw-Hill Companies, Inc., p. 218.

Кога цените се ригидни односно кога тие се на фиксно ниво P , агрегатната понуда е хоризонтална сè до нивото на потенцијалното производство Y^* , односно до нивото на полна вработеност. Флукуацијата на агрегатната побарувачка од AD_0 до AD_1 влијае само врз производството и вработувањето (слика б Графикон 2.6.). По постигнување на нивото на полна вработеност, кривата на агрегатната понуда станува вертикална, така што менувањето на агрегатната побарувачка од AD_2 до AD_3 доведува до пропорционално зголемување на цените и платите. Затоа, кејнзијанската анализа е фокусирана на краток рок, така што на краток рок агрегатната понуда е хоризонтална, а прилагодувањата се квантитативни. По постигнување на полна вработеност, кривата на агрегатната понуда е вертикална и корекциите се ценовни.

Кејнзовата теорија за агрегатна понуда е динамичка теорија која ја поврзува сегашноста и иднината, во којашто посебна улога имаат парите. Затоа Кејнз ја оспорува раздвоеноста на номиналниот и на реалниот сектор, така што неговите следбеници ја истакнуваат кејнзијанската дихотомија според којашто ефективната побарувачка го определува нивото на производство и на вработеноста, а трошоците на производство ги определуваат цените. Номиналните варијабли влијаат на реалните, така што важи концептот на монетарна неутралност.

Новата Кејнзијанска теорија, преку процесот на долгорочно склучување договори, ги комбинира ригидноста на платите и несовршените информации од традиционалниот кејнзијански модел преку прифаќање на претпоставката за рационални очекувања. Така што, новиот кејнзијански модели на склучување договори задржува еден елемент на новиот класичен модел - претпоставка на рационални очекувања, додека ги отфрла другите - претпоставка за условите на целосна конкуренција и за рамнотежа на сите пазари, особено на пазарот на трудот.

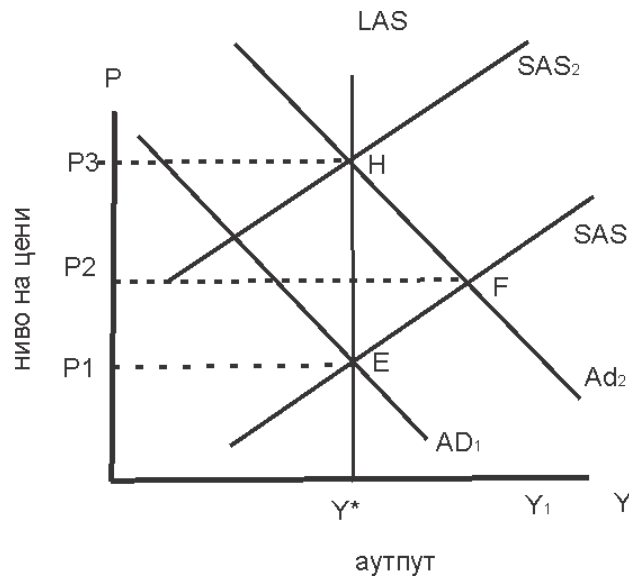
Предностите на склучување на долгорочни договори кои постојат за работниците и работодавачите се основа за нивното рационално однесување. Работниците сакаат сигурност на работното место и покрај флукуациите на побарувачката на работна сила. Работодавачите сакаат работници коишто ќе имаат разбирање за бизнисот и плановите на компанијата. Работодавачите плаќаат стабилни плати дозволувајќи вработувањето и профитот да варираат само со цел да ги апсорбираат ефектите од привремено зголемување и намалување на побарувачката. За да се постигнат вакви резултати, неопходно е постоење на голем број на институции на пазарот на трудот. Во развиените пазарни економии, вообичаено е да се дефинира платата на подолг временски период во форма на експлицитни или имплицитни колективни договори.

На овој начин се создава ригидност на платите и неможност ефикасно да се влијае со монетарната политика врз платите, бидејќи монетарната политика може да се менува почесто отколку што може да се преговара за платите. Колективните договори го дефинираат нивото на номиналните плати, но не и нивото на вработеност, која се определува врз основа на движењето на реалните плати и коишто ги дефинираат работодавачите. Кога ќе дојде до зголемување на цените што влијае на намалувањето на реалните плати, работодавачите вработуваат повеќе работници, и општествениот производ

расте. Движењето на реалните плати влијае краткорочната крива на агрегираната понуда да има позитивен наклон. Движењето на овие варијабли е прикажано на дијаграмот Графикон 2.7.

Почетната рамнотежа е во пресекот на кривите AD_1 , краткорочната крива на агрегатната понуда SAS_1 и долгорочната крива на понуда LAS , во точката E . Кога доаѓа до зголемување на монетарната понуда, кривата AD_1 се поместува на AD_2 , што на краток рок предизвикува зголемување на цените од P_1 на P_2 и на аутпутот од Y^* на Y_1 . Новата рамнотежа имплицира зголемена вработеност, која е поголема во точката F и во точката E , поради намалување на реалните плати. Сепак, работниците забележуваат дека нивните реални плати се пониски од нивните очекувања, па затоа при обновување на договорите тие бараат повисоки номинални плати кои ќе го надоместат зголемувањето на цените. Зголемувањето на новите договорени номинални плати е условено од зголемувањето на реалните плати, но видливи се последиците на намалувањето на вработеноста и производството. Краткорочната крива на агрегатната понуда SAS_1 се поместува на SAS_2 , новата рамнотежа е во точката H , каде што номиналните плати се зголемени, а реалните се враќаат на почетното ниво. Вработеноста се враќа на природното ниво на вработување, производството на потенцијалното ниво, на долгорочната крива на агрегатната понуда на LAS .

Графикон 2.7 – Монетарна неутралност во услови на долгорочни договори за вработување



Извор: Abel, B.A., Bernanke, S.B., (1995), *Macroeconomics*, Addison-Wesley Publishing Company, Inc., p 437

Новите Кејнзијанци прават разлика помеѓу она што се случува на краток и на долг рок. Номиналната ригидност на платите има ефект врз краткорочната крива на агрегатната понуда за истата да има позитивен наклон, така што парите не се неутрални на краток рок. На долг рок, цените немаат влијание на агрегатната понуда, така што долгорочната крива на агрегатната понуда е вертикална, односно парите се неутрални на долг рок.

Новата кејнзијанска теорија која базира на договори е главниот одговор на новите кејнзијанци на критиките на новата класична економија и сугерира дека платите нема да бидат флексибилни како што претпоставува новата класична теорија. Застапниците на макроекономските теории базирани на договор тврдат дека таквите теории можат да помогнат да се објаснат краткорочните деловни циклуси

Исто така новите кејнзијанци даваат голем придонес во проучувањето на реалните ригидности на пазарот на труд, низ моделот на имплицитни договори, ефикасни плати и инсајдер-аутсајдер модел.

3. Информации на пазарот на труд

За да се обезбеди следење на податоците поврзани со пазарот на трудот од страна на креаторите на економската политика, како и на останатите субјекти, во 1999 година од страна на Меѓународната организација на трудот (МОТ) објавена е првата листа на т.н. Клучни индикатори на пазарот на трудот (Key Indicators on the Labor Market скратено КИПТ). Најголемиот дел од податоците се прибираат и дисперзираат од страна на статистичките канцеларии и министерствата. На глобално ниво МОТ има клучна улога во прибирањето и распространување на информациите за пазарот на трудот.

На глобално ниво Меѓународната организација на трудот (МОТ) има суштествена улога во прибирањето и проследување на информациите поврзани со пазарот на труд и анализа на глобалните движења во сферата на трудот. Статистиката што ја прибира МОТ (ILOSTAT), е консолидирана база на податоци што претставува најсеопфатна статистика којашто се однесува на пазарот на труд во светот. КИПТ индикаторите исто така обезбедуваат значајни информации коишто се однесуваат на поврзаноста на Милениумските развојни цели за одржлив раст со вработувањето и пазарот на труд.

Главните цели при воспоставувањето на индикаторите во 1999 година се однесуваат на:

- 1) презентација на основни индикатори што се однесуваат на пазарот на труд
- 2) унапредување на достапноста на индикаторите во следењето на новите трендови за вработување.

Изборот на индикаторите се засновува на следниве критериуми:

- (а) концептуално значење;
- (б) достапност на податоците, и
- (в) релативната компаративност помеѓу земјите и регионите

Дефинирањето на ефикасна стратегија на пазарот на трудот на ниво на држава ја наметнува потребата за прибирање, распределба и за оцена на ажурни и релевантни податоци за пазарот на трудот. Откако политиките и стратегиите ќе бидат утврдени, континуираното прибирање и анализа на информациите е од суштествено значење за мониторирање на прогресот во реализација на целите и да се усогласот политиките на пазарот на труд онаму кадешто е неопходно.

Информациите за пазарот на труд и анализата се основа за развојот на интегрирани стратегии со цел да се промовираат фундаменталните принципи и правото на работа, продуктивно вработување, социјална заштита и дијалогот помеѓу социјалните партнери, како и да се решаваат прашањата на полова рамноправност и развојот.

Станува збор за збир на 17 „клучни“ индикатори на пазарот на труд коишто покриваат различни варијабли поврзани со вработувањето (статус, економска активност, професија, часови работа итн), вработување во неформалната економија, невработеност и карактеристики на невработеноста, недоволната вработеност, образование, платите и надоместоците, продуктивноста на трудот и сиромаштијата.

КИПТ помагаат да се идентификува каде работната сила е недоволно искористена и каде не постои пристојна работа, не само во смисла на луѓе кои сè уште работат во услови коишто им оневозможуваат да обезбедат пристоен живот за себе и нивните семејства над прагот на сиромаштијата (КИМ 17), но и во смисла на лош квалитет на работа или на недостаток на каква било работа. Недостатокот на која било работа може да се идентификува со користење на индикаторите за невработеност (КИПТ 9 и 10), но и преку користење на индикаторот за неактивност (КИПТ 13). Лошиот квалитет на работата може да се процени со комбинација на индикаторите: на пример, со идентификување кои поединци се во ранлива работа (со користење на статус на вработување и сектор на вработување - КИПТ 3 и 4), утврдување на прекувремената работа (КИПТ 7), работење во неформалната економија (КИПТ 8), невработени (КИПТ 12) или работа во работни места со ниска продуктивност (КИПТ)

Четири КИПТ показатели се користат за мерење на напредокот во реализацијата на целта 16 на Милениумските развојни цели и тоа: (1) сооднос вработување население (КИПТ 2); (2) процент на вработени луѓе кои живеат под линијата на сиромаштија (КИПТ 17); (3) процентот на лица коишто работат за сопствени сметки или работата во семејството во вкупна вработеност (КИПТ 3); и (4) стапката на раст на продуктивноста на трудот (КИПТ 16).²²

Во контекст на Милениумската развојна цел 8: „да се промовира инклузивен и остварлив економски раст, вработување и пристојна работа за сите“.²³

КИПТ ја обезбедува основната статистика за мерење на напредокот во реализацијата на оваа милениумска развојна цел, имено индикаторите како што се БДП по глава на жител и раст на БДП, учество во неформалното вработување во неземјоделско вработување, соодносто на вработеност на населението, стапката на невработеност, невработеноста кај младите, стапката и уделот на младите кои не се вклучени во образовниот процес, вработување или обука, служат за анализа и оценување до каде и дали се остварливи милениумските развојни цели.

КИПТ индикаторите се значајни и од аспект на следење на капиталот на пазарот на труд. Со посебен осврт на положбата на жените коишто се соочуваат со специфични предизвици

²² (<https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang--en/index.htm>)(accessed on 20 October 2018)

²³ <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang--en/index.htm>(accessed on 20 October 2018)

во постигнувањето пристојна работа. Поголемиот дел од индикаторите на KILM се дезагрегирани по пол, овозможувајќи споредба според половата структура на пазарот на трудот.

3.1. КИПТ 1 – Стапка на учество на работната сила

Стапката на учество на работната сила ни ја покажува пропорцијата на работоспособно население кое што е активно вклучено на пазарот на трудот, било да станува збор за работна сила којашто работи на пазарот на труд или за работна сила којашто активно бара работа, на овој начин се добива информација за големината на понудата на расположливата работна сила којашто може да биде анагажирана во производството на стоки и услуги во однос на економски активното население во земјата.

Стапката на учество на работната сила се пресметува како процент на работната сила од работоспособното население. Работната сила претставува збир на вкупниот број на вработените и невработени лица. Работоспособното население ја претставува популацијата на работна возраст – најчесто тоа се лица постари од 15 години, меѓутоа дефиницијата на тоа што претставува работоспособно население се разликува од земја во земја во зависност од спецификите на земјата и од националната регулатива и практика.

Стапката на учество на работната сила е индикатор којшто има централна улога при анализата на големината и на составот на човечките ресурси на една земја и при правењето проекции за идната понуда на работна сила.

Начинот на којшто се мери стапката на учеството на работната сила влијае и на вредностите на стапката на учество на машката и женската популација во работната сила. При анализата на овој показател неопходно е да се земат предвид начинот на дефинирање на определни параметри коишто можат да влијаат врз вредноста на показателите. Тоа се однесува на:

а) работа од неколку часа неделно, посебно доколку истатата не се врши како дел од редовен работен однос и не е законски регулирана, б) неплатена работа или в) работа од дома, на начин што се комбинираат работата и лични активности во текот на денот.²⁴

Стапката на учество на работната сила е дефинирана како стапка на учество на работоспособното население, изразено во проценти. Работната сила е збир на бројот на вработени и невработени лица. Од тие причини мерењето на стапката на учество на работната сила ја наметнува потребата од мерење на стапката на вработени и невработени. Бројот на вработени треба да го вклучи и бројот на лицата што се во состав на вооружените сили, како и на лицата вработени на служба во армијата.

²⁴ "Key Indicators of the Labour Market Ninth edition", available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf (accessed 20 October 2018)

Стапката на учество на работната сила е поврзана со останатите индикатори на пазарот на трудот. Стапката на неактивноста е еднаква на 100 минус стапката на учество на работната сила, при што стапката на учество на работната сила може да има величина од 0 до 100.²⁵

3.2. КИПТ 2 – Стапка на соодносот на вработувањето со вкупната популација

Стапката на соодносот на вработувањето во однос на вкупната популацијата се дефинира како пропорција на работоспособното население што е вработено во однос на вкупната популација. Повисоката стапка значи дека поголем дел од популацијата е вработен, додека пониската стапка покажува дека поголем дел од популацијата не е директно вклучен на пазарот на трудот, бидејќи истите се невработени или се надвор од работната сила.

Овој индикатор обезбедува информации за способноста на економијата да креира работни места и од тој аспект индикаторот дава многу подобри податоци од стапката на вработеност. Иако како индикатор се смета за корисен во определување на нивото на одржливи работни места сепак неопходно е при анализите да бидат вклучени и други параметри/индикатори, како што се: платите, часови на работа, вработеност во неформалниот сектор, невработеноста и услови за работа. Може да се случи стапката да биде висока од причини што не се сметаат за позитивни – како што се на пример, ограничените можности за едукација на младите лица, младите лица бараат било каква работа, наместо истите да продолжат со образовниот процес со цел да ги подобрат сопствените вештини. Од тие причини неопходно е сите индикатори да се анализираат заедно и согласно на специфичните политики на пазарот на трудот во земјата. Овој индикатор се користи и како корисна алатка за споредбени анализи на различни земји.

Податоците на вработеноста се недоволни доколку истите не се прикажуваат само како апсолутен износ туку се споредуваат со бројот на насението коешто работи. Оваа стапка овозможува обезбедување податоци за тоа колкав дел од популацијата придонесува во креирање на производите и услугите.

Вработеноста се дефинира како број на лица коишто што работат во дадениот период, за плата или профит (или е платено во натура), или коишто биле привремено отсутни од работа од причини како што се болест, породилно отуство, одмор, обука или судски спор. Согласно

²⁵ "Key Indicators of the Labour Market Ninth edition", available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf (accessed 20 October 2018)

со дефиницијата за неплатена работа лицата коишто работат во рамките на семејството и коишто работат најмалку еден час дневно треба да бидат вклучени во пресметката на вработени лица.

Во најголем број на држави работоспособното население се дефинира како лица на возраст над 15 години и постари, иако опфатот на лица може да се разликува од земја во земја. Во многу земји возраста којашто се смета за работоспособна се доведува во директна релација со висината на социјалниот стандард, со можноста за едукација и со можноста за работа. Во земјите во развој не ретко се случува вклучување на помлади работници на пазарот на труд поради егзистенцијални причини.²⁶

Покрај прашањата поврзани со возраста, основата за утврдување на работоспособното население може да се разликува од земја во земја. Најголемите разлики произлегуваат од разликите во опфатот на населението кое што влегува во рамки на работната сила.

3.3. КИПТ 3 – Статус на вработување

Индикаторот за статус на вработувањето разликува две категории вработени. Тоа се: лица коишто добиваат плата (исто така познати како вработени лица) и б) самовработени лица. Овие две категории лица се споредуваат со вкупниот број на вработените лица, а исто така индикаторот се пресметува одделно за машката и за женската популација.

Овој индикатор обезбедува податоци за дистрибуцијата на работната сила според статусот на вработувањето и може да се користи за да се добие одговор на прашањето која е пропорцијата на вработените лица во земјата којашто:

- а) работи за плата;
- б) води сопствен бизнис без да биде вработена работна сила; и
- в) бројот на лицата коишто работат без плата во рамките на семејството.

Согласно со Меѓународната класификација за статусот на вработување, основниот критериум за дефинирање на статусната група е видот на економскиот ризик со којшто се соочуваат во текот на работата лицата, јачината на институционалната поврзаност на лицата со работата, како и видот на надлежноста над компанијата.

Преку овој индикатор се обезбедува статистичка основа со којашто се опишува однесувањето на работниците и на условите за работа, како и дефинирањето на социоекономската група на индивидуите. Поголемото учество на работници коишто добиваат плата може да покаже повисок степен на економски развој. Доколку е поголемо

²⁶ "Key Indicators of the Labour Market Ninth edition", available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf (accessed 20 October 2018)

учеството на самовработените тоа може да значи поголемо учество на земјоделскиот сектор во економијата и низок степен на развој на формалната економија. Работата во семејството главно има форма на неплатена работа, иако надоместокот за вложениот труд доаѓа индиректно.

Самовработените и вработените во семејството најчесто немаат формални работни ангажмани. Овој индикатор е стриктно поврзан со индикаторот за вработен според сектор. Како резултат на економскиот развој може да се очекува промена од секторот земјоделие во секторот услугите, што доведува до зголемување на платите на вработените.

Промените во статусот на вработувањето генерално не се толку брзи и јасни како промените што настануваат во секторската вработеност. Земјите со голем степен на неформална економија, во индустрискиот сектор и во секторот на услуги, може да покажат поголемо учество на самовработени и фамилијарно ангажирани работници (од тие причини истата има повисок степен на привремени вработување) од земјите коишто имаат помала неформална економија. Може да биде од значење и разгледувањето на статусот на вработувањето во рамките на различни сектори со цел да се утврди дали постојат промени во нивното релативно учество.

Согласно со дефинициите на Меѓународната класификација според статусот на вработување во 1993 година главните категории на вработување според статусот, се дефинирани на следниов начин²⁷:

Вработени се сите коишто имаат работно место што се дефинира како платено и коишто имаат експлицитни (пишани или усмени) договори за вработување, коишто дивидуваат безбедуваат плата што не е директно поврзана со приходот што го остварува работната единица во којашто работат.

Работодавачи се оние работници којшто работат за сопствена сметка или со еден и повеќе партнери и имаат работни места коишто се нарекуваат самовработувачки места (односно работни места кадешто платата е директно зависна од профитот од произведените стоки и услуги) и истите имаат ангажирано едно или неколку лица во улога на вработени.

Лица коишто работат за сопствена сметка, се оние работници коишто работата за сопствена сметка со еден или со повеќе партнери и држат работни позиции коишто се нарекуваат работни места за самовработување, истите немаат ангажирано лица коишто на континуирана основа ќе работат за нив.

Членови на производни кооперативи се работници коишто имаат самовработувачки активности во кооперативи коишто произведуваат стоки и услуги.

²⁷ "Key Indicators of the Labour Market Ninth edition", available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf (accessed 20 October 2018)

Работници коишто работат во семејството се оние самовработувачки активности, коишто работат за своја сметка во пазарно ориентирани кооперативи на лица со коишто живеат во исто домаќинство.

Работници коишто не се класифицирани се оние за коишто немаме доволно информации, и /или неможат да бидат вклучени во ниту една од претходно наведените категории.

Индикаторот на стаусот на вработувањето може да се користи и во проучувањето на дистрибуцијата на работната сила според стаусот на вработување и истиот е променлив за следење на историските податоци за определна земја, индикаторот се разликува од земја во земја и истиот е различен за една иста земја во различен временски период.

3.4. КИПТ 4 – Индикатор за вработување според сектор

Индикаторот за вработување според сектор ги дели вработените во три главни категории на економска активност: земјоделство, индустрија и услуги.

Секторските информации се посебно корисни во идентификувањето на промените во вработеноста и фазата на економски развој. Кај најголем дел од земјите во современи услови услугите стануваат најголем сектор од аспект на бројот на вработувањата.

Согласно со Ревидираната верзија од 2008 година, Статистичката комисија на ООН ја узвои Ревидираната верзија 4 на секторската класификација според којашто ги имаме следниве категории²⁸:

- А. Земјоделство, рибарство и шумарство
- Б. Рударство и вадење на камен
- В. Производство
- Г. Енергетика, гас, шареа и климатизација
- Д. Водоснабдување, канализација, управување со отпад и активности за санација
- Ѓ. Градежништво
- Е. Трговија на големо и трговија на мало; поправка на моторни возила и мотоцикли
- Ж. Транспорт и складирање
- З. Сместување и прехрана
- С. Информации и комуникација
- И. Финансиски и работи на осигурување
- Ј. Активности со недвижности

²⁸ "Key Indicators of the Labour Market Ninth edition", available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf (accessed 20 October 2018)

- К. Професионални, научни и технички дејности
- Л. Административни и помошни услужни дејности
- М. Јавна управа и одбрана; задолжителна социјална заштита
- Н. Образование
- О. Здравство и социјала
- П. Уметност, забава и рекреација
- Р. Други услужни дејности
- С. Дејности на домаќинствата како работодавачи; неиздиференциран стоки-и услуги за производство на активности на домаќинствата за сопствена употреба
- Т. Активности на екстериторијална организација

Информациите за овој индикатор е различен во различни земја во зависност од тоа дали се вклучени или не вооружните сили, како и членовите од домаќинството коишто извршуваат семејни работи. На овој начин се отежнува компарирањето на податоците од земја во земја.²⁹

Индикаторот обезбедува информации коишто го покажуваат растот или намалувањето на вработувањето низ призма на пооделните сектори во економијата, нагласувајќи ги јасно разликите помеѓу развиените економии и земјите во развој. Текот на секторската вработеност е важен фактор во анализа на трендот на продуктивноста, бидејќи зголемувањето на продуктивноста во рамките на секторот, треба да се разликува од растот на секторот којшто се должи на промените во вработувањето што се резултат на движењето на работната сила од секторите со пониска кон секторите со повисока продуктивност на трудот.³⁰

3.5. КИПТ 5 - Структура на вработување според занимање

Индикаторот за вработувањето според занимање ги содржи податоците за работните места класифицирани според најголемите групи согласно со дефинициите дадени со

²⁹ "Key Indicators of the Labour Market Ninth edition", available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf (accessed 20 October 2018)

³⁰ "Key Indicators of the Labour Market Ninth edition", available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf (accessed 20 October 2018)

Меѓународната класификација на дејности (ISCO). Најновата верзија на Меѓународната класификација на дејности е ISCO-08 и истата разликува 10 главни групи на дејности:

1) менаџери, 2) професионалци, 3) технички и помошни професионалци, 4) канцелариско административен персонал, 5) услужен и продажен персонал, 6) квалификувана работна сила во земјоделството, риболовот и шумарството, 7) Занаетчии и трговци со занаетчиски производи, 8) управувачи со опрема и машини и со ставувачи, 9) основни професии, и 10) вооружени сили.

Статистиката по дејности се користи во истражувањето на прашањата поврзани со пазарот на трудот почнувајќи од здравје и безбедност при работа до сегментација на пазарот на трудот. Анализите поврзани со професиите се користат за креирање на економските политики и на политиките на пазарот на трудот во областите на планирањето на образованието, миграцијата и услугите на вработување. Информациите за професиите се посебно значајни во идентификувањето на промените во вештините на работната сила. Податоците структурирани за индикаторот според пол овозможуваат анализа на половата структура според вработувањето.

Според ISCO-08 работата се дефинира како збир на задачи и должности коишто се извршуваат од едно лице, за определен работодавач или како самовработен. Професијата се дефинира како збир на задачи и должности што се карактеризираат со висок степен на сличност. Професионалните класификации ги категоризираат сите работи во групи, и истите се хиерархиски структурирани на повеќе нивоа.³¹

Креаторите на економската политика ја користат статистиката поврзана со професијата во процесот на креирање и имплементирање на економски и социјални политики и во мониторирање на напредокот во однос на поставените цели, на пример во однос на планирањето на политиките на пазарот на труд и на неформалното образование.

3.6. КИПТ 6 - Работници со скратено работно време

Индикаторот за бројот на работници со скратено работно време се фокусира на соодносот на индивидуите што работат со скратено работно време во однос на вкупната вработеност. Поради фактот што не постои меѓународна прифатена дефиниција за минималниот број на работни часови што влегуваат во рамките на една работната недела, пресметката се разликува од земја во земја. Од тие причини се пресметуваат два параметри за овој

³¹ "Key Indicators of the Labour Market Ninth edition", available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf (accessed 20 October 2018)

индикатор: вкупно скратено работно време како пропорција од вкупната вработеност (понекогаш наречен стапка на вработеност со скратено работно време), како и процент на работната сила со скратено работно време која ја сочинува женската популација.³²

Работата со скратено работно време во последниве две децении бележи брз раст во развиените земји. Овој тренд е поврзан со зголемувањето на учеството на женската популација во работната сила, но исто така е резултат на политиките со коишто се стимулира зголемување на флексибилноста на пазарот на трудот што се должи на промената на начинот на организација на работа на ниво на индустрија и на развојот на услужниот сектор. Поголемата флексибилност на работните аргументи можат да значи економски помалку безбедно и помалку стабилно вработувањето од вработувањето со полно работно време.

Скратеното работно време се гледа како инструмент за зголемувањето на понудата на работната сила. Од друга страна скратеното работно време ја подобрува усогласеноста помеѓу работните обврски и фамилијарните обврски и им обезбедува на работниците коишто работат со скратено работно време да користат повеќе време за нивниот приватен живот, исто така дава можност поголем број работоспособни лица да и се придружат на работната сила. Креаторите на политиките на пазарот на трудот го промовираат скратеното работно време како обид за редистрибуција на работното време во земјите со висок степен на невработеност, преку намалување на политички сензитивната стапка на невработеност без да се бара зголемување на вкупниот број на часови на работа.

Не постои официјална дефиниција на Меѓународната Организација на Трудот (МОТ) за тоа што се смета за полно работно време, иако најчесто се смета дека тоа е работа помеѓу 35 и 40 часа неделно. Дефиницијата на стандардното времетраење на работното време може да биде почетна точка во определување на износот на придонеси од плата, како што се придонесите за здравственото осигурување, како и за определување на висината на додатоци за прекувремено работно време.³³ Анкетата на работната сила е основен извор на информации за скратеното работно време. Податоците за скратено работно време може да се очекува дека се разликуваат од земја во земја.

3.7. КИПТ 7 - Часови на работа

³² "Key Indicators of the Labour Market Ninth edition", available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf (accessed 20 October 2018)

³³ "Key Indicators of the Labour Market Ninth edition", available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf (accessed 20 October 2018)

Индикаторот за бројот на часови на работа влијае директно на здравјето и благосостојбата на работниците, како и на продуктивноста на трудот и трошоците за работна сила на ниво на компаниите. Мерењето на различните нивоа и движењето на бројот на часови на работа на ниво на економија, како и за различни групи на работници и лица коишто работат индивидуално, е значајна и од аспект на следење на животниот стандард на населението, како и за анализирање на економскиот развој.

Два параметра поврзани со работното време се вклучени во овој индикатор со цел да се добие целосна претстава за времето коешто вработените ширум светот го посветуваат на работните активности. Првиот параметар се однесува на бројот на часовите коишто вработените лица ги работат во текот на една работна недела, додека вториот параметар се однесува на просечниот број на работни саати годишно по вработен.

Најчесто бројот на часови на работа е класифициран во неколку категории: помалку од 15 часа неделно, од 15 до 29 часа неделно, од 30 до 34 часови неделно, од 35 до 39 часови неделно, од 40 до 48 часа неделно, и повеќе од 49 часови неделно. Податоците најчесто се расчленети по пол. Старосна група (вкупно, младо и старо население), и статусот на вработеност (вкупно, вработени за плата и самовработени).³⁴

Во 2008 година на Меѓународната конференција за статистика на пазарот на трудот е усвоена резолуција на мерење на работното време. Резолуцијата вклучува дефиниции на седум концепти на работно време поврзани со продуктивни активности на лицата и извршување на работата.³⁵

- Платени работни часови поврзани со платата добиена во процес на производството
- Нормални работни часови на работа, се однесува на вообичаените работни саати на работа
- Прекувремени часови на работа
- Часови на отсуство од работа³⁶

³⁴ "Key Indicators of the Labour Market Ninth edition", available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf (accessed 20 October 2018)

³⁵ "Key Indicators of the Labour Market Ninth edition", available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf (accessed 20 October 2018)

³⁶ "Key Indicators of the Labour Market Ninth edition", available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf (accessed 20 October 2018)

3.8. КИПТ 8 - Вработувања во неформалната економија

Овој индикатор е мерка за вработеноста во неформалната економија и се пресметува како процент од вкупните вработувања коишто не се во секторот на земјоделство. Постојат бројни начини, како и дефиниции поврзани со прибирањето на податоци за неформалната економија.

Неформалниот сектор претставува значаен дел од економијата и од пазарот на трудот и истиот има соодветна улога во креирање на работни места, на производството и генерирањето приходи. Во земјите со висока стапка на раст на населението или урбанизација, неформалниот сектор има цел да ја апсорбира новодојдената работна сила во урбаните средини. Неформалното вработување нуди неопходна стратегија за преживување во земјите коишто имаат недостаток на социјално безбедна мрежа, како што е осигурување во случај на невработеност, или во случаите кога платите и пензиите се ниски, особено оние во јавниот сектор. Неформалната економија претставува предизвик за креаторите на економската политика во реализација на следниве цели: унапредување на работните услови, унапредување на правниот систем и системот на социјално осигурување, зголемување на продуктивноста во неформалните економски активности, спроведување на обука и унапредување на вештините на работната сила, организирање на работодавачите и работниците во неформалниот сектор, имплементација на соодветна правна регулатива, реформа во администрацијата, урбанизација итн. Стапката на сиромаштија најчесто се преклопува со неформалната економија. Постои поврзаност иако не е идеална корелацијата помеѓу неформалното вработување и сиромаштијата.

3.9. КИПТ 9 - Вкупна невработеност

Вкупната невработеност е можеби најпознатата мерка за пазарот на трудот и еден од најчесто цитираните индикатори на пазарот на труд во најголем број земји, за којшто се смета дека го рефлектира недостатокот на работни места на национално ниво. Заедно со стапката на вработеност во однос на вкупното население, овој индикатор обезбедува најдобра претстава за случувањата на пазарот на трудот.³⁷

³⁷ "Key Indicators of the Labour Market Ninth edition", available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf (accessed 20 October 2018)

Стапката на невработеност најчесто се користи како параметар за мерење на неискористеност на понудата на работната сила. Додека вработеноста ја покажува посакуваната состојба на економски активното население, невработеноста ни ја покажува непосакуваната состојба. Сепак определена стапка на невработеност е неопходна за усогласување на економските флукуации. Податоците за стапката на невработеност за специфични групи, старосна структура, полова структура, професија или индустрија, се користат исто така за идентификување на групите работници и за секторите коишто се најподложни на губење на работна сила. Треба да се има во предвид дека дефиницијата за невработеноста се разликува во различни земји под влијание на факторите како што се возраст, критериуми за барање на работа, односот кон привремено невработените лица, мерки за поддршка во процесот на пронаоѓање на прво вработување.³⁸

3.10. КИПТ 10 – Невработеност кај младите

Невработеноста кај младите често пати се смета како важно прашање на креаторите на економската политиката во многу земји, независно од фазата на економски развој. Под терминот „млади лица“ се сметаат лицата на возраст од 15 до 24 години, додека терминот „возрасни“ се однесува на лицата на возраст од 25 и повеќе години.

Младата популација се дефинира како население од 15 до 24 години, млади лица се и оние коишто се на возраст од 25 до 29 години. Дефинициите се разикуваат од земја до земја. Пониското ниво на вработеност кај младата популација начесто е условена од минималната граница на напуштањето на училиштето, во оние земји каде што истата егзистира. Показателот се добива преку делење на невработените млади лица со вкупната работна сила.³⁹

³⁸"*Key Indicators of the Labour Market Ninth edition*", available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf (accessed 20 October 2018)

³⁹"*Key Indicators of the Labour Market Ninth edition*", available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf (accessed 20 October 2018)

3.11. KILM 11 - Долгорочна невработеност

Индикаторот на долгорочна невработеност се фокусира на времетраењето на невработеноста, којашто го покажува времето во кое невработеното лице е без работа или бара работа. Истиот се состои од два индикатори: едниот ја содржи долгорочната невработеност на лица коишто се невработени подолго од една година, додека другиот ги содржи различните состојби на невработеност.

Првиот индикатор за мерење на долгорочната невработеност вклучува две одделни мерки: а) стапка на долгорочна невработеност која ни го покажува бројот на невработените лица во временски интервал подолг од една година како процент од работната сила, и б) соодносот на долгорочно невработените во однос на вкупниот број на невработени лица. Двата индикатори можат да се разгледуваат според полова структура, старосна структура, онаму каде што е можно.⁴⁰

Вториот вид на индикатор за мерење на долгорочната невработеност го вклучува бројот на невработени лица во различни времетраења: а) помалку од еден месец, б) со времетраење од еден до три месеца в) со времетраење од три до шест месеца, г) времетраење од шест до дванаесет месеца д) времетраење повеќе од 12 месеца; и нивниот сооднос со вкупниот број на невработени лица.⁴¹

Долгорочната невработеност најчесто предизвикува низа несакани ефекти посебно во делот на губењето на приходот, како и во уништување на можноста на вработување на барателот на работа. За разлика од долгорочната невработеност, краткорочната невработеност во определени случаи е посакувана од аспект на можност на лицата без работа да најдат соодветно вработување. Времетраењето на невработеноста е од посебно значење како индикатор на пазарот на трудот посебно во земјите коишто имаат развиен систем на социјално осигурување и посебно во случаи кога истиот обезбедува алтернативен извор на финансирање. Во ваквите случаи зголемувањето на бројот на долгорочно невработени лица влијае на креирање на долгорочно структурални проблеми на пазарот на трудот. Во услови на економска криза често пати се случува да дојде до брз пораст на стапката на невработеност како резултат на долгорочната невработеност. Користењето на различни социјални пакети за долгорочно невработени лица често доведува до уништување на економската база на земјата. Во најчест случај висината на социјалните трансфери е недоволна за невработените лица. Истражувањата покажуваат дека времетраењето на

⁴⁰ "Key Indicators of the Labour Market Ninth edition", available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf (accessed 20 October 2018)

⁴¹ "Key Indicators of the Labour Market Ninth edition", available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf (accessed 20 October 2018)

невработеноста зависи од времетраењето на можноста за користење на социјални трансфери.

3.12. КИПТ 12 Невработеност поврзана со работното време

Овој индикатор се однесува на бројот на вработени лица чии што часови на работа во наведениот период се недоволни во однос на посакуваното време за коешто лицето е спремно да работи. Овој индикатор уште е познат и под називот „видлива недоволна вработеност“⁴². Во основа постојат две временски поврзани стапки на недоволна вработеност: една којашто го дава бројот на лицата во временски поврзаната неврботеност како процент од работната сила и втората стапка којашто го дава како процент од вкупната вработеност. Овој индикатор е корисен од аспект на ефикасноста на пазарот на трудот, како и од аспект на можноста на земјата да обезбеди целосна вработеност за оние коишто сакаат да работат.⁴³

Меѓународната дефиниција на временски недоволната вработеност е усвоена на 16-та Меѓународна Конференција за Статистика на Пазарот на Трудот, истата базира на три критериуми: а) сите вработени лица коишто во текот на определен период, биле/се спремни да работат дополнителни часови работа, б) достапни се да работат дополнителни часови и в) работат помалку од пропишаното работно време.⁴⁴

Во однос на првиот елемент работниците можат да дефинираат дека 1) сакаат друга работа покрај постоечката, 2) сакаат да ја заменат нивната постоечка работа со друга работа со зголемување на часовите на работа, 3) сакаат да ги зголемат часовите на работа надвор од оние коишто ги имаат на постечкото работно место, или 4) сакаат да користат комбинација од претходните три можности. Овој критериум ги вклучува и лицата коишто активно бараат да работат дополнителни саати, користејќи ја истата дефиниција за барање на работа којашто се користи при мерењето на невработеноста.⁴⁵ Овој индикатор обезбедува корисни

⁴² "Key Indicators of the Labour Market Ninth edition", available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf (accessed 20 October 2018)

⁴³ "Key Indicators of the Labour Market Ninth edition", available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf (accessed 20 October 2018)

⁴⁴ "Key Indicators of the Labour Market Ninth edition", available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf (accessed 20 October 2018)

⁴⁵ "Key Indicators of the Labour Market Ninth edition", available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf (accessed 20 October 2018)

податоци и за евалуацијата на вработувањето, на приходот и на социјалните програми. Индикаторот се пресметува како процент на временски условената невработеност од вкупната вработеност.

3.13. КИПТ 13 Стапка на неактивност

Стапката на неактивност ни го прикажува делот од работоспособното население коешто не е дел од работната сила. Овој индикатор може да има вредност до 100 проценти.

Иако најголем дел од економистите на пазарот на трудот настојуваат да ги фокусираат активностите на карактеристиките на лицата коишто се составен дел на работната сила, постои се поголем интерес за оние лица коишто сакаат да работат, меѓутоа не бараат работа. Се поизразениот интерес произлегува од потребата за подобрување на можностите за обезбедување на одржливо вработување.

Се смета дека лицето е надвор од работна сила, во случаите кога тие не се ниту вработени ниту невработени лица. Постојат бројни причини поради коишто лицата не партиципираат во работна сила. Една од причините може да биде грижа за лица во семејството, потоа да станува збор за пензионирани, болни или инвалидизирани лица, или лица кои веруваат дека нема достапни работни места, или едноставно не сакаат да работат.

Во определни случаи, високите стапки на неактивност на определна популација не се смета за негативно, посебно доколку станува збор за население на возраст од 25 до 34 години коишто не партиципира во работната сила од причини што имаат потреба од едукација. Кај женското население на возраст од 25 до 34 години, неактивноста може да се должи на потребата од раѓање деца или одгледување на децата.⁴⁶

Како посебна подгрупа во рамките на оваа група се јавуваат обесхрабрени работници коишто се достапни за работа меѓутоа не бараат работа затоа што сметаат дека нема достапни работни места. Од тие причини се смета дека нивниот потенцијал е неискористен. Доколку бројот на обесхрабени лица е голем, во тој случај неопходно е да се преземат соодветни мерки за подобрување на услугите за вработување.

Постојат повеќе аспекти поврзани со дефиницијата на индикаторот на невработеност. Во најчест случај процентот мора да се прави на вкупната популација, било да е преку анкета на работната сила, преку попис на населението или слични алатки.

⁴⁶ "Key Indicators of the Labour Market Ninth edition", available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf (accessed 20 October 2018)

3.14. КИПТ 14 Степен на образование и неписменост

Индикаторот на степенот на образование и неписменост ни го покажува нивото на дистрибуција на знаењето и вештините на работната сила.

Во најголем дел од земјите човечките ресурси, претставуваат директно или индиректно, највредниот и најпродуктивниот ресурс. Традиционално способноста на една земја за производство на стоки и услуги за потрошувачка и трговија, зависи од здравјето, силата и од основните вештини на работната сила. Напредокот на комплексните организации базирани на знаење, воведувањето на софистицирани машини и технологија, значат дека креирањето на економскиот развој и напредокот на животниот стандард и благосостојбата зависат непосредно од нивото на писменост на населението и од стапката на учество вкупното население во образованиот процес. Овие вештини работната сила може да се обезбеди низ процесот на практична работа, или преку учество во процесот на неформално, формално образование или обука. Иако природните предиспозиции на работната сила се и понатаму важни, постојаните економски и технолошки промени, значат дека најголемиот дел од човечкиот капитал се добива не само преку формалниот образовен процес туку и преку образованието на возрасни и низ процесот на доживотно учење и кариерно управување.

Анализата на степенот на образование од аспект на професијата или висината на доходот е значајна за формулирање на економските политики, како и за анализа на социјалните и аспектите на пазарот на трудот.

Преку овој индикатор можат да се добијат податоци за:

- а) капацитетот на земјата за реализација на општествените и економските цели;
- б) структурата на вештините на работната сила;
- в) се нагласува потребата за инвестирање во едукацијата за различни општествени групи;
- г) ја помага анализата за влијанието на вештините на економските резултати и успехот на различни политиките во зголемувањето на нивото на едукација на работната сила;
- д) дава податоци за нивото на неадекватноста во дистрибуцијата на ресурсите за едукација помеѓу различни популациони групи, посебно според полот;

ѓ) дава индикација за вештините на постоечката работна сила од аспект на истражувачкиот потенцијал.⁴⁷

3.15. КИПТ 15 – Плати и надоместоци

Индикаторот на плати и надоместоци претставува мерка за мерење на нивото и трендот на куповната моќ на работниците којашто воедно претставува и процена за нивниот животен стандард. Висината на надоместоците од плата даваат приказ на трошоците што ги имаат работодавачите за вработување на нивната работна сила.

Информацијата за висината на нивото на просечната плата претставува една од најначајните информации којашто се однесуваат на пазарот на труд. Имајќи во предвид дека платите се основна форма на приход кај најголем дел од вкупното активно население, информациите за висината на платите се од суштествено значење за евалуација на животниот стандард, како и на условите за работа и живот на работниците, како во развиените земји, така и во земјите во развој.⁴⁸

Просечната цена на трудот на час е мерка којашто има цел да ги прикаже трошоците на работодавачите за надоместокот што го плаќаат за нивните вработени за еден час работа. Исплата се врши директно во форма на бруто плата, или индиректно во форма на придонеси за задолжително пензиско осигурување, животно осигурување или друг вид на модели за задолжително социјално осигурување на вработените.

3.16. КИПТ 16 – Продуктивност на трудот

Индикаторот на продуктивноста на трудот во комбинација со трошоците за работна сила за еден час работа, може да се користи за проценка на меѓународата конкурентност на пазарот

⁴⁷ "Key Indicators of the Labour Market Ninth edition", available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf (accessed 20 October 2018)

⁴⁸ "Key Indicators of the Labour Market Ninth edition", available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf (accessed 20 October 2018)

на труд. Најчесто економскиот раст на една земја или сектор во економијата може да се припишува на зголемената вработеност или на поефикасната работа на оние што се вработени.

Продуктивноста на трудот е клучна мерка за мерење на економските перформанси. Разбирањето на двигателите на продуктивноста, посебно доколку станува збор за инвестирање во машини и опрема, за подобрување на организацијата на работата, подобрување на физичката и институционалната структура, за подобрување на здравјето и вештините на вработените (човечкиот капитал) и за воведување на нови технологии се значајни за формулирање на политики за поттикнување на економскиот раст.

Продуктивноста на трудот е дефинирана како аутпут по единица труд. Продуктивноста на трудот ја мери ефикасноста на земјата во користењето на инпутите за производство на стоки и услуги и истата обезбедува податок за мерење на нивото на економски раст, конкурентност и на нивото на животен стандард во една земја.

3.17. КИПТ 17 – Сиромаштија, дистрибуција на доход и работа на сиромашни

Сиромаштијата настанува кога индивидуите не се во можност да обезбедат доволно приходи од нивната работа коишто им се неопходни за обезбедување на минимален животен стандард. Стапката на сиромаштија, согласно со тоа може да се смета дека е резултат на функционирањето на пазарот на труд.

Процентот за бројот на сиромашни во поделни земји зависи од тоа како е дефинирана границата на сиромаштијата. Она што се смета за граница којашто е неопходна за задоволување на минималните основни потреби за живот е субјективна оценка, којашто варира во зависност од културните и националните приоритети.

Разликите во дефинициите на сиромаштијата креираат тешкотии при правењето меѓународни компарации. Затоа во дефинирањето на сиромаштијата на национално ниво се користи и индексот Gini кој ги прикажува податоците за вработување според економски класа (економската класа се определува според висина на просечните приходите што ги остваруваат различни групи на население по едно лице).⁴⁹

Со комбинирањето на податоците за карактеристиките на пазарот на труд со податоците за потрошувачка на домаќинствата, како и со прогнозата за можностите за вработување

⁴⁹ Во економијата Gini коефициентот е мерка за статистичката дисперзија на доходот и богатството на населението во една земја и истиот се смета за најчесто користена мерка на нееднаквост во дистрибуција на доходот.

според економска класа, се добива појасна слика за односот помеѓу економскиот статус и вработувањето. Поради поврзаноста на вработувањето и материјалната благосостојба, евалуацијата на овие две компоненти обезбедува подетална перспектива за динамиката на креирање на продуктивни вработувања, намалување на сиромаштијата и растот на средната класа во светот.⁵⁰

⁵⁰ "*Key Indicators of the Labour Market Ninth edition*", available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf (accessed 20 October 2018)

4. Флексибилноста на пазарот на труд

4.1 Вовед во флексибилноста на пазарот на труд

Постојат бројни емпириски студии коишто покажуваат дека постои поврзаност помеѓу институциите на пазарот на труд и невработеноста, чија што каузалност го објаснува постоењето на високата стапка на невработеност во Европа, споредено со онаа во САД, што укажува на постоење на поголема ригидност на пазарот на труд, чие што присуство влијае на зголемување на структурната невработеност. Постојат мноштво на емпириски студии коишто обезбедуваат доказ за поврзаноста (Grubb и Wells, 1993;⁵¹ Scarpetta, 1996;⁵² Nickell, 1997 and 1998;⁵³ ⁵⁴Elmeskov, 1998;⁵⁵ Nickell и Layard, 1999;⁵⁶ Belot и Van Ours, 2000). ⁵⁷Иако резултатите од истите се разликуваат

⁵¹ Grubb D. and W. Wells (1993), *Employment regulation and patterns of work in EC countries*, *OECD Economic Studies*, 21, pp.7-58.

⁵² Scarpetta S. (1996), *Assessing the role of labour market policies and institutional settings on unemployment*, *OECD Economic Studies*, 26, pp.43-98.

⁵³ Nickell S. (1997), *Unemployment and labour market rigidities: Europe versus North America*, *Journal of Economic Perspectives*, 11(3), pp.55-74.

⁵⁴ Nickell S. (1998) *Unemployment: questions and some answers*, *Economic Journal*, 108, pp.802-816.

⁵⁵ Elmeskov J., J. Martin and S. Scarpetta (1998), *Key lessons for labour market reforms: evidence from OECD countries' experiences*, *Swedish Economic Policy Review*, 5 (2), pp.205-252.

⁵⁶ Nickell S. and R. Layard (1999), *Labour market institutions and economic performance*, pp.3029-3084 in *Handbook of Labour Economics*

⁵⁷ Belot, M. and J. Van Ours (2000), *Does the recent success of some OECD countries in lowering their unemployment rates lie in the clever design of their labour market reforms?*, IZA Discussion Paper 147.

постои општа согласност дека институционалната ригидност (посебно несоодветната координација во процесот на колективно договарање, долгиот временски период на исплатата на придонесите на невработените лица и ригидното законодавство за заштита на работната сила) во значителна мерка го објаснуваат постоењето на континуирано висока стапка на невработеност во многу европски економии. Во последно време главниот фокус на интересот на истражувањата се префрла од структуралната кон цикличната невработеност и на усогласување на невработеноста на макроекономските шокови. Во таа насока Blanchard и Wolfers (2000), Adsera и Boix (2000), Fitoussi (2000), Bertola (2002) и Amisano и Seratti (2003) докажуваат дека институциите на пазарот на трудот имаат значајно влијание на усогласувањето на невработеноста на надворешните шокови и од тие причини истите доколку не се соодветно структурирани ја зголемуваат невработеноста.⁵⁸

Како сериозен придонес во оваа литература, Stockhammer (2004)⁵⁹ се надградува на претходните истражувања на Rowthorn (1995)⁶⁰ и Arestis и Biefang-Frisancho Mariscal (2000)⁶¹ развива ткн NAIRU модел, базиран на акумулацијата со цел да се испита улогата на монетарните (ценовните) усогласувања и моделот на акумулацијата, како причини за ригидноста на пазарот на трудот. Потенцирањето на значењето на акумулацијата се поврзува со кејнзијанското гледиште на економијата, според коешто невработеноста е резултат на неусогласеноста помеѓу физичката експанзија

⁵⁸ Од друга страна друга група на автори, Nickell (2002) и Nunziata (2002) пронаоѓаат конфликтни докази, кои што сугерираат дека ригидностите на пазарот на труд влијаат главно на структуралниот, а не на цикличниот елемент. Baker (2002) и Howell (2006) ги критикуваат наодите во двата случаи.

⁵⁹ Stockhammer E. (2004a), *Explaining European unemployment: testing the NAIRU theory and a Keynesian approach*, International Review of Applied Economics, 18(1), pp.1-26.

⁶⁰ Rowthorn R. (1995), *Capital formation and unemployment*, Oxford Review of Economic Policy, 11 (1), pp.26-39.

⁶¹ Arestis P. and I. Biefang-Frisancho Mariscal (2000), *Capital stock, unemployment and wages in the UK and Germany*, Scottish Journal of Political Economy, 47, pp.487-503.

(зголемувањето на капиталот) и стапката на раст на работната сила. Резултатите на Stockhammer's сугерираат дека ригидноста на пазарот на трудот има слаб ефект на невработеноста и дека намалената акумулацијата е најзначајна детерминанта на невработеноста.

И покрај разликите во однос на перцепциите на политиките на пазарот на труд, подоцнежните анализи покажуваат три главни ограничувања. Прво ограничување, е дека истражувањата базираат исклучиво на субјективно мерење на квалитетот/ригидноста на институциите на пазарот на трудот. Емпириското докажување на поврзаноста на институциите и флексибилноста на пазарот на труд,⁶² е проблематично како концептуално така и емпириски (Solow, 1998; Monastiriotis, 2003).⁶³

Втората претпоставка е дека поврзаноста на институциите и невработеноста е идентична во сите земји, иако тоа се доведува во прашање од страна на бројни автори (Esping-Andersen, 1999;⁶⁴ Hall и Soskice, 2001)⁶⁵. Земјите не се разликуваат само според институциите на пазарот на труд, туку и според рамката на спроведување на клучните макроекономски (фискални и монетарни) и микроекономски (домување, образование, редистрибуција) политики коишто имаат влијание врз институциите на пазарот на трудот и врз невработеноста. Третата и клучна карактеристика е дека тие можат да се предвидат во рамките на разликите коишто постојат во однос на невработеноста и перформансите на пазарот на трудот. Ваквите разлики се често пати

⁶² Види Davidson (1998) за детално објаснување на пост Кејнзијанската анализа на односот помеѓу забавувањето на акумулацијата и невработеноста со посебен акцент на невработеноста во ЕУ.

⁶³ Solow R. (1998), *What is labour-market flexibility? What is it good for?*, Keynes Lecture in Economics, Proceedings of the British Academy, 97, pp.189-211.

⁶⁴ Esping-Andersen C. (1999), *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford:Oxford University Press.

⁶⁵ Hall P. and D. Soskice (2001), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press, Oxford.

поизразени од оние што постојат помеѓу земјите, па од тие причини заслужуваат непосредно и систематско истражување.

4.2. Мерење на флексибилноста

И покрај фактот што постои значаен интерес за истражување на прашањето на флексибилноста на пазарот на труд, не постои универзално прифатена дефиниција за флексибилноста. Макроекономската литература се фокусира главно на ригидноста на институциите на пазарот на трудот, индиректно (а понекогаш експлицитно) претпоставувајќи ја поврзаноста помеѓу институциите и флексибилноста на пазарот на труд. На сличен начин, во литературата од областа на економијата на трудот главниот фокус се дава на неколку мерливи карактеристики на работната сила (висината на минималните плати; степенот на концентрацијата на синдикатите; висината на придонесите за невработените лица; воспоставените практики за отпуштање на работна сила), за коишто се смета дека влијаат директно на флексибилноста на пазарот на трудот.

Наспороти ова во најголем дел од проучувањата коишто имаат поширок економски опсег ги анализираат специфичните видови на ангажмани на пазарот на труд најчесто поврзани со флексибилните практики за вработување на работната сила, како што се работата со скратено работно време и привремените вработувања, неплатената прекувремена работа, непризнаените часови на работа, извршувањето на повеќе работи во исто време и сл.

Постоењето на мноштво дефиниции за флексибилноста делумно е резултат и на самата амбициозност на концептот на флексибилноста на пазарот на труд во однос на неговата суштината и на областа на којашто се однесува. Од тие причини, постојат гледишта во економската литература коишто на флексибилноста на пазарот на труд гледаат како збир на односи преку коишто најчесто се опишува (но не само)

производниот процес; функционирањето на механизмот на понудата и побарувачката на пазарот на труд; третманот на невработеноста; или формата на договорите за вработување (плати, придонеси, начин на унапредување и сл). Уште повеќе флексибилноста понекогаш се смета за расположлив потенцијал на актерите инволвирани во процесот на труд); како правна рамка (регулативи коишто воспоставуваат правила за регулирање на односите на работодавачите и работниците); или како резултат на интеракцијата помеѓу регулативата, институциите на пазарот на труд, економската структура и условите на пазарот на труд.

Ваквото двосмислено дефинирање на флексибилноста на пазарот на труд со емпириски акцент на институциите, укажува дека флексибилноста е условена од мноштво на фактори надвор регулативата на пазарот на труд и согласно на тоа не може да се изедначува флексибилноста со регулативата за работната сила. (Pollert, 1991,⁶⁶ Solow, 1998).⁶⁷

Флексибилноста на пазарот на трудот и дерегулацијата може да се зголемат и без промени во правната рамка (односно, доколку останатите ригидности на пазарот на трудот се елиминираат, вклучително и оние коишто се поврзани со определена владина регулатива), (Brosnan and Walsh, 1996;⁶⁸ Ozaki, 1999)⁶⁹. Addison и Hirsch (1997)⁷⁰ обработувајќи ги таквите емпириски случаи акцентот на своето истражување го ставаат на обврската за задолжително известување на работниците при отпуштање од работа, каде што дерегулацијата не доведува до измени во регулативата којашто се

⁶⁶ Pollert A. (1991), “*The orthodoxy of flexibility*”, ch.1 in A. Pollert (ed), *Farewell to Flexibility?*, Basil Blackwell.

⁶⁷ Solow R. (1998), *What is labour-market flexibility? What is it good for?*, Keynes Lecture in Economics, Proceedings of the British Academy, 97, pp.189-211.

⁶⁸ Brosnan P. and P. Walsh (1996), “*Plus ca change...: The Employment Contracts Act and non-standard employment in New Zealand, 1991-1995*”, Industrial Relations Centre Working Paper No4/96, Victoria University, Wellington.

⁶⁹ Ozaki M. (ed) (1999), *Negotiating flexibility: The role of the social partners and the state*, International Labour Office, Geneva.

⁷⁰ Addison J. and B. Hirsch (1997), “*The economic effects of employment regulation: what are the limits?*”, in B. Kaufman (ed.), *Government Regulation of the Employment Relationship*, IRRA Fiftieth Anniversary Volume, Industrial Relations Research Association, Cornell University Press, Ithaca.

однесува на практиките за отпуштање на работната сила, што покажува дека овие практики на дерегулација од гледа точка на компаниите се оптимални, но нè и од социјален аспект. Суштествените прашања коишто треба да ја дефинираат флексибилноста на трудот се прашањата на правилата кои ги интересираат регулаторите и креаторите на економската политика, за перцепцијата на политиките коишто се во фокусот на интересот работодавачите и за ставовите и акциите на работниците⁷¹

Една од дефинициите ја дефинира флексибилноста како збир на алтернативни форми за вработување што произлегуваат од работните односи, дефиниција којашто носи карактеристики на т.н. кејнзијанска регулатива. (зголемување на платите и обезбедување на држава на благосостојбата). Овие форми за вработување можат да се однесуваат на различни аспекти на работните односи, почнувајќи од *работното време* (должина на работниот ден/недела, изгубените работни часови, прекувремена работа, варијабилните или нерегуларните часови на работа), *работната структура* (работа во смени, начин на покривање на работата за време на викенд и на работата од дома; сезонска работа, повремена работа, работа поврзана со определни работни задачи, или работа со фиксен договор; работа со скратено работно време; извршување на повеќе задачи во исто време; тимска работа; подизведувачи во работата), *условите на работа* (отсуство, паузи за време на работно време, платено и неплатено отсуство, висина на минимални придонеси, услови за работа, темпо на работа, обезбедување на простории за грижа за децата), *утврдување на висината на платите* (учество на вработените, репрезентативност на синдикатите, колективно преговарање и штрајк, придонеси за невработеност), и *прилагодување на работната сила* (мобилност на работните места, пазари на труд, професии и индустрии; обезбедување на вештини и преквалификација).

⁷¹ Monastiriotis V. (2006), *Sub-regional disparities in Britain: convergence, asymmetries and spatial dependence*, *Research Papers in Environmental and Spatial Analysis* No112, LSE.

Постојат мноштво на пристапи во економската литература во однос на прашањето на флексибилноста на пазарот на труд коишто можат да се организираат во долга листа на групи и области. Во својата студија за флексибилноста на пазарот на трудот во Обединетото Кралство, Monastiriotis (2003)⁷² ја синтетизира класификацијата во три главни подрачја.

Производната функција или флексибилност на вработувањето која вклучува елементи поврзани со начинот на регулирање на работното време, описот на работните задачи, работните односи (скратено работно време и сл.). Второто подрачје е прашањето на трошоците на трудот кое вклучува аспекти поврзани со утврдување на платите и трошоците на работна сила на пример, застапеност на синдикатите, еластичитетот на невработеноста и износот на трошоците на работна сила надвор од платата. Третата област се однесува на индивидуалната флексибиност или флексибилноста на понудата на работна сила, вклучувајќи квантитативни и квалитативни елементи на усогласување на понудата на работна сила на пример, мерење на мобилноста на работниците и обезбедување на неопходните вештини на работната сила.

Можеме да разликуваме четири типови на флексибилност на производната функција: внатрешно-нумеричка, надворешно-нумеричка, внатрешно-функционална, и надворешно-функционална флексибилност. Внатрешно нумеричката флексибилност се мери преку бројот на вработени коишто работат во смени, работат за време на викенд, или имаат варијабилни и продолжени работни часови; уделот на прекувремената работа во вкупниот број на работни часови; и уделот на принудното скратено работно време или принудна прекувремена работа во однос на вкупното скратено работно време и во однос на вкупната вработеност. Внатрешно функционалната флексибилност ги опфаќа бројот на работниците што смениле

⁷² Monastiriotis V. (2003), *A panel of regional indicators of labour market flexibility: the UK, 1979-1998*, Economics Discussion Paper No 03/01, Royal Holloway.

работното место за време на работењето кај ист работодавач (внатрешна мобилност на работните места). Надворешно нумеричката флексибилност ја комбинира пропорцијата на привремено вработените и вработените со скратено работно време во вкупно вработената работна сила и уделот во присилното привремено вработување. Надворешно функционалната флексибилност се утврдува преку учество на бројот на самовработените во вкупно вработените лица.

Овој вид на класификации ни овозможуваат да правиме разлика помеѓу прилагодливоста на инпутот на работната сила (нумеричка флексибилност) и прилагодувањето на работната сила на променетите работни задачи и методи на работа (функционална флексибилност). Исто така пристапот обезбедува да имаме во предвид дека нумеричко – функционалните аспекти продуцираат различен вид на „флексибилност“ кога истите се однесува на структуралните (внатрешните) или договорните (надворешните) начини на интегрирање на работната сила.

4.3. Флексибилноста на пазарот на трудот и невработеноста

Економската теорија и емпириски истражувања покажуваат дека постојат мноштво на институционални детерминанти коишто влијаат врз невработеноста, вклучително висината на придонесите, платите, структурата на колективното договарање, регулативата за заштита на работниот однос, минималната плата и трошоците за вработување. Тоа не наведува на заклучок дека ригидните институции на пазарот на труд можат да влијаат негативно на процесот на креирање на работни места и истите најчесто асоцираат на повисоки стапки на невработеност.

Општиот заклучок којшто се наметнува е дека политиките којшто имаат за цел да ја зголемат флексибилноста на пазарот на трудот, имаат важно влијание врз намалување на истата. Овие политики треба да бидат соодветно дизајнирани со цел да го унапредат квалитетот на вработувањето и да ги минимизираат можните негативни ефекти на краток рок врз нееднаквоста и затварање на работни места.

Преку користење на база на податоци од 97 земји за временскиот период од 1985 до 2008 година (меѓу кои и Македонија) за флексибилноста на пазарот на труд од Фрејзеровиот институт за економски слободи, класифицирани во шест подрачја: минимална плата (M), регулатива за вработување и отпуштање на работна сила (H), централизирано колективно договарање (C), задолжителни трошоци за отпуштање од работа (MCW) и регрутација (C) со можни вредности од 0 до 10 (повисоката вредност на индикаторот означува по флексибилен пазар на труд), ⁷³ (Bernal-Verdugo, et al., March 2012) го анализираат соодносот на флексибилноста на пазарот на трудот и невработеноста и преку економетриските проценки на алтернативниот модел на спецификации.(види Табела 4.1.)

Емпириската анализа е поделена во два дела. Првиот дел во којшто се прави оценка на статичкиот модел на спецификација со цел да се анализира хипотезата дека регулативата на пазарот на труд има првостепено влијание врз стапката на невработеноста. Вториот дел го оценува динамичкиот модел со цел да се анализира на каков начин флексибилноста на пазарот на трудот влијае врз невработеноста. Резултатите покажуваат дека, во услови на контролирање на останатите макроекономски и демографски веријабли, зголемувањето на флексибилноста на

⁷³ Lorenzo E. Bernal-Verdugo; Davide Furceri; and Dominique Guillaume; (March 2012), *Labor Market Flexibility and Unemployment: New Empirical Evidence of Static and Dynamic Effects*, IMF Working Paper, Authorized for distribution by Ron van Rooden, JEL Classification Numbers: E29, J60, E32, D7.

пазарот на труд има статистички значајно негативно влијание на стапката на невработеност и на промената на вкупната невработеност, невработеноста на младите и догорочната невработеност.

Табела 4.1. Збирна статистика за резултатите на пазарот на труд и индикаторите на флексибилноста

	Obs.	Mean	Std.Dev.	Min	Max
Резултати на пазарот на труд					
Невработеност	2826	8.9	5.9	0.0	37.3
Долгорочна невработеност	984	33.8	18.3	0.5	84.9
Невработеност на младите	1669	17.6	10.5	0.7	70.9
Флексибилност на пазарот на труд					
Композитен индекс	1214	5.9	1.5	1.8	9.5
Минимална плата	1135	6.2	2.7	0.0	10.0
Регулатива за примање и отпуштање	1056	4.7	1.5	1.0	8.8
Централизирано колективно договарање	1124	6.4	1.5	1.8	9.5
Задолжителни трошоци за вработување	1166	6.9	2.0	1.9	10.0
Задолжителни трошоци за отпуштање од работа	927	5.8	3.1	0.0	10.0
Регрутација	1656	5.9	4.3	0.0	10.0

Извор: база на податоци на Fraser Institute's Economic Freedom of the World (EFW), Lorenzo E. Bernal-Verdugo; Davide Furceri; and Dominique Guillaume; (March 2012), *Labor Market Flexibility and Unemployment: New Empirical Evidence of Static and Dynamic Effects*, IMF Working Paper, Authorized for distribution by Ron van Rooden, JEL Classification Numbers: E29, J60, E32, D7., p.19

4.4. Статична релација помеѓу невработеноста и институциите на пазарот на труд

Статичката релација на односите помеѓу флексибилноста на пазарот на труд и нивото на невработеноста базира на користење на стандардна скратена форма на спецификација во којашто невработеноста е регресија на флексибилноста на пазарот на труд и низа макроекономски и демографски варијабли како контрола⁷⁴:

$$U_{it} = \alpha_i + \beta L_{it} + \gamma' X_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

каде U_{it} е стапка на невработеноста (вкупна невработеност, невработеноста на младите, или долгорочна невработеноста) на земјата i за временскиот период t , α_i претставува фиксниот ефект на анализираниите детерминанти на невработеноста на дадената земја, $X_{i,t}$ е вектор за контрола на варијаблите вклучително и мерење на промената во резултатот на флукуациите на бизнис циклусот, големина на владата е прикажана со ($\ln c_g$), како логоритам на стапката на владина потрошувачка во БДП, степенот на отвореност на трговијата ($\ln o_{open}$), е прикажан како логоритам \log на стапката на вкупен извоз и увоз во БДП, стапката на урбанизација ($\ln u_{bror}$), густина на популацијата ($\ln p_{odens}$), фактори на кризата ($crisis$) кои имаат вредност еднаква на 1 за случајот на финансиска криза и 0 за останатите случаи, и заостнатата стапка на невработеност (U_{t-1}).

⁷⁴ Lorenzo E. Bernal-Verdugo; Davide Furceri; and Dominique Guillaume; (March 2012), *Labor Market Flexibility and Unemployment: New Empirical Evidence of Static and Dynamic Effects*, IMF Working Paper, Authorized for distribution by Ron van Rooden, JEL Classification Numbers: E29, J60, E32, D7, p.8

Табела 4.2. - Статички ефект на флексибилноста на пазарот на трудот на невработеноста

	(I)	(II)	(III)	(IV)	(V)	(VI)	(VII)	(VIII)	(IX)
area5b	-0.569 (-2.99)***	-0.549 (-2.88)***	-0.472 (-2.34)**	-0.532 (-2.74)***	-0.569 (-2.86)***	-0.575 (-3.05)***	-0.193 (-2.20)**	-0.185 (-2.11)**	-0.835 (-2.56)**
gap_growth_3	-0.041 (-1.78)*	-0.013 (-0.58)	-0.038 (-1.60)	-0.043 (-1.80)*	-0.042 (-1.79)*	-0.044 (-1.88)**	-0.040 (-1.66)*	-0.024 (-1.02)	-0.394 (-3.86)***
lncg		2.754 (1.78)*						1.469 (1.55)	
lnopenk			-0.862 (-0.75)						
lnurbpop				-3.044 (-0.75)					
lnpopd					0.155 (0.06)				
crisis						0.630 (1.16)			
l.lur							0.829 (20.92)***	0.82 (19.5)***	
R ²	0.84	0.85	0.85	0.84	0.84	0.85	0.95	0.95	0.97
N	893	893	893	882	882	893	890	890	395

Забелешка: Т-статистичка значајна грешка во заграда . *, **, *** покажува значајност од 10 %, 5% and 1 %.

Извор: Lorenzo E. Bernal-Verdugo; Davide Furceri; and Dominique Guillaume; (March 2012), *Labor Market Flexibility and Unemployment: New Empirical Evidence of Static and Dynamic Effects*, IMF Working Paper, Authorized for distribution by Ron van Rooden, JEL Classification Numbers: E29, J60, E32, D7., p.15

Пресметките покажуваат дека унапредување на флексибилноста на регулативата на пазарот на труд во сите случаи има значителен негативен ефект на вкупната стапка на невработеност. Затоа зголемувањето на композитниот индекс на пазарот на труд за една стандардна девијација ја намалува во просек вкупната невработеност за 0,30 до 1,3 процентни поени. Резултатите на основната спецификација (првата колона), којашто ги претставува фиксните ефекти на земјата и мерките на промената во производството покажуваат дека зголемувањето од една стандардна девијација на Индексот на пазарот на труд е поврзано со 0.9 процентно намалување на стапката на невработеноста. Ефектите се поголеми кога се анализира просекот за пет годишен период, кога зголемување од 1 стандардна девијација индексот на пазарот на труд ја намалува стапката на невработеноста за 1.3 процентни поени (колона IX), што сугерира дека ефектите се поголеми на среден рок.

4.5. Динамичка релација помеѓу невработеноста и институциите на пазарот на труд

Со цел да се направи оценка на односот помеѓу флексибилноста на пазарот на трудот и промените во невработеноста се користи динамичка редуцирана форма на равенство кај којашто промените на невработеноста се во регресивна врска со мерките на флексибилноста на пазарот на труд и макроекономските и демографските варијабли кои беа претходно опишани⁷⁵:

$$\Delta U_{it} = \alpha_i + \rho U_{it-1} + \beta L_{it} + \gamma' X_{it} + \epsilon_{it} \quad (2)$$

Со цел да се адресира проблемот на едноставен начин, поради постоењето на продолжена невработеност меѓу регресорите и обратно пропорционална условеноста на промените во невработеноста со флексибилноста на пазарот на работна сила, во равенката (2) се користи системска оценка GMM.⁷⁶

Доколку се разгледа Табелата 4.2. евидентно е дека унапредувањето на регулативата на пазарот на трудот придонесува за поголема флексибилност на пазарот на труд и истата има значајно негативно статистичко влијание врз промените на невработеноста. Зголемувањето на стапката на вкупниот индекс на пазарот на трудот за една стандардна девијација, ја намалува во просек промената на вкупната стапка на

⁷⁵ Lorenzo E. Bernal-Verdugo; Davide Furceri; and Dominique Guillaume; (March 2012), *Labor Market Flexibility and Unemployment: New Empirical Evidence of Static and Dynamic Effects*, IMF Working Paper, Authorized for distribution by Ron van Rooden, JEL Classification Numbers: E29, J60, E32, D7.p.14

⁷⁶ Дво степениот GMM-системска проценка (so Windmeijer стандардна грешка) е компјутерски пресметана од страна на Roodman (2009a), (Roodman, D., 2009a, "How to do xtabond2: An introduction to difference and system GMM in Stata," Stata Journal, No. 9 Vol. 1, pp. 86–136.)

невработеност за околу 0,35 – 0,49 процентни поенти. Резултатите на основните спецификации прикажани во првата колона, коишто го вклучуваат продолженото ниво на невработеност и разликата во производството, покажуваат дека зголемувањето на вкупниот индекс на пазарот на труд за една стандардна девијација е поврзана со намалување на невработеноста за половина процент.

Табела 4.3. – Динамички ефект на флексибилноста на пазарот на труд врз невработеноста

	Вкупен примерок					Член OECD	Не OECD	
	(I)	(II)	(III)	(IV)	(V)	(VI)	(VII)	(VIII)
area5b	-0.321 (-3.15)***	-0.303 (-3.23)***	-0.309 (-2.99)***	-0.231 (-2.43)**	-0.289 (-3.30)***	-0.289 (-3.14)***	-0.108 (2.32)**	-0.643 (-2.86)***
gap_growth_3	0.016 (0.52)	0.018 (0.5)	0.010 (0.31)	0.018 (0.5)	0.011 (0.35)	0.018 (0.5)	0.001 (0.00)	0.015 (0.58)
lncg		0.653 (1.25)						1.341 (1.55)
lnopenk			-0.687 (-1.41)					
lnurbpop				-0.201 (-0.56)				
lnpopd					0.117 (0.88)			
crisis						0.774 (2.23)**	0.586 (2.50)**	1.341 (1.75)*
l.lur	-0.047 (-1.63)*	-0.061 (-2.13)**	-0.089 (-1.95)**	-0.063 (-2.24)**	-0.061 (-1.97)**	-0.065 (-2.10)**	-0.056 (-1.07)	-0.056 (-0.82)
N	890	890	890	879	879	890	383	507
Hansen test (p-value)	0.20	0.31	0.32	0.35	0.43	0.32	0.31	0.25
Arellano-bond AR(2) test (p-value)	0.58	0.57	0.63	0.57	0.60	0.63	0.57	0.89

Забелешка: z-статистичка грешка во заграда *,**,*** покажува значајност од 10%, 5 % и 1%. GMM варијабла којашто базира на две стандардни Windmeijer.

Извор: Lorenzo E. Bernal-Verdugo; Davide Furceri; and Dominique Guillaume; (March 2012), *Labor Market Flexibility and Unemployment: New Empirical Evidence of Static and Dynamic Effects*, IMF Working Paper, Authorized for distribution by Ron van Rooden, JEL Classification Numbers: E29, J60, E32, D7..p.21

Анализата на флексибилноста на пазарот на труд на невработноста преку тест хипотезите има две цели: а) кај статистичкиот модел се тестира хипотезата дека регулативата на пазарот на труд има првостепено влијание врз невработеноста; б) кај

динамичкиот модел се тестира хипотезата дека флексибиноста на пазарот на труд влијае врз промената на невработеноста низ времето.

Резултатите покажуваат дека доколку останатите макроекономски и демографски варијали се под контрола, во тој случај зголемувањето на флексибилноста на регулативата и институциите на пазарот на труд ќе имаат статистички негативно влијание на невработеноста и промената на истата независно на видот на невработеност (вкупна невработеност, невработеност на младите лица или долгорочна невработеност). Од мноштвото индикатори на флексибилноста на пазарот на труд коишто се вклучени во анализата, законодавството за вработување и отпуштање од работа има најсилен ефект врз истата. Главниот заклучок е дека политиките за флексибилност на пазарот на труд ја намалуваат невработеноста, со што нивното внимателно креирање се наметнува како приоритет.

4.6. Окунов закон

Артур Мелвин Окун е економист од САД којшто во 1962 првично ги утврди факторите на пазарот на трудот коишто влијаат на излезните нивоа на економијата на САД. Основната претпоставка на Окун е дека продуктивноста, работните часови и учеството во трудот влијаат на производството во САД. Понатаму тој ги комбинира овие променливи на пазарот на трудот како една променлива нарекувајќи ја истата невработеност. Тоа го елаборира од причини што секоја од горенаведените променливи на пазарот на трудот има рефлексија врз стапката на невработеност во економијата. Од тие причини Окун ја користел невработеноста како пресметковна (прокси) променлива за сите променливи на пазарот на трудот. Според моделот на Окун од 1962 година, стапката на невработеност од 4 проценти се смета за „ценовно

стабилна“, или не-забрзувачка стапка на инфлација на невработеноста (non-accelerating inflation rate of unemployment NAIRU).⁷⁷

Окун користи два различни методи кога иницијално ја анализира поврзаноста помеѓу невработеноста и аутпутот во економијата на САД. Резултатите од овие два методи се слични еден на друг. Тој ја започнува својата анализа најнапред со методот на прв диференцијал, анализирајќи ги кварталните промени на невработеноста, (U), како зависна варијабла и квартални промени во бруто домашниот производ (БДП), (Y), како независна варијабла. Студијата вклучува податоци од вториот квартал на 1947 до четвртиот квартал на 1960 година коишто се однесуваат на економијата на САД. Резултатите од оваа анализа се прикажани во следново равенство⁷⁸:

$$U = 0.3 - 0.3 \quad (1)$$

Равенството покажува дека зголемувањето на БДП на САД за 1 процентен поен ќе доведе до намалување на невработеноста за 0.3 проценти и дека намалувањето на БДП на САД за 1 процентен поен ќе резултира со зголемување на невработеноста за 0.3 проценти. Тоа значи дека постои јасна инверзна релација помеѓу стапката на невработеноста и БДП-то во економијата на САД. Согласно на резултатите на Окун, соодносот помеѓу производот (аутпутот) и стапката на невработеност е 3:1 истиот покажува дека зголемувањето на невработеноста за 1 процент доведува до 3 процентно намалување на БДП-то. Од тие причини Окун почнува да ја користи тнк верзија на промената, анализирајќи ја поврзаноста на аутпутот и невработеноста, којашто се смета за јаз помеѓу потенцијалниот производ и вистинскиот производ. Резултатите што ги добива се приближно идентични.

⁷⁷ Okun, A. (1962). 'Potential GNP: Its measurement and significance', In American Statistical Association, Proceedings of the Business and Economic Statistics Section, 98-104.

⁷⁸ Okun, A. (1962). 'Potential GNP: Its measurement and significance', In American Statistical Association, Proceedings of the Business and Economic Statistics Section, 98-104.

Често пати Окуновиот закон се доведува во прашање поради непостојаноста на статистичките релации со тек на времето, посебно кога економиите се соочени со структурални промени. Определени емпириски истражувања покажуваат различни Окунови коефициенти за различни земји.

Villaverde и Maza (2009)⁷⁹ и Bankole и Fatai (2013)⁸⁰, истакнуваат дека Окуновиот закон е важен од теоретски и емпириски причини. Теоретската страна на Окуновиот закон своите основи ги има во Кејнзовиот модел и Филипсовата крива и во тој случај истиот произлегува од кривата на агрегатната понуда, додека емпириската страна на односот помеѓу невработеноста и растот на аутпутот го дава Окуновиот коефициент (Kreishan, 2011).⁸¹

Окуновиот закон покажува дека невработеноста ќе се зголеми во услови на рецесија и истата ќе се намали во текот на економски раст. Постојат две верзии на Окунов закон. Првата верзија е т.кн. изведена верзија, којашто го покажува односот помеѓу промената во растот на БДП, ΔY_t , и промената во стапката на невработеност, ΔU_t , и истата е дадена со равенството (2)^{82,83}.

$$\Delta U_t = \beta_0 - \beta_1 \Delta Y_t + \epsilon_t \quad (2)$$

⁷⁹ Villaverde, J. and Maza, A. (2009). 'The robustness of Okun's law in Spain, 1980-2004, Regional evidence', Journal of policy modelling, 31(2009): 289-297.

⁸⁰ Bankole, A.S. and Fatai, B.O. (2013). 'Empirical Test of Okun's Law in Nigeria', International Journal of Economic Practices and Theories, 3(3): 227-231.

⁸¹ Kreishan, F.M. (2011). 'Economic Growth and Unemployment: An Empirical Analysis', Journal of Social Sciences 7 (2): 228-231

⁸² Central Bank of Malta (2013). 'Estimating Okun's Law for Malta', Quaterly Review, 2013:3.

⁸³ Ashika Govender, (2015) *A macro-econometric analysis of economic growth and unemployment in post-apartheid South Africa*, University of Kwazulu-Natal, p.28-33

Окуновиот коефициент е претставен со 1 и се очекува да биде негативен бидејќи зголемувањето на стапката на раст е поврзана со намалување на невработеноста; $-\beta_0$, β_1 е стапка на раст на аутпутот со константно стапка на невработеност.

Втората верзија е верзијата на промената, којашто го проучува односот помеѓу стапката на невработеност (U_t) и промената на аутпутот (Y_t), и е претставена со равенката (3)⁸⁴

$$U_t - U_t^* = (Y_t - Y_t^*) + e_t \quad (3)$$

Каде што U_t^* , Y_t^* , и e_t претставуваат логоритам \log на невработеноста, \log на потенцијалниот БДП, и услови на статистичка грешка.

Повеќе економисти анализирајќи различни серии на статистички податоци го имаат надградено Окуновиот закон. Една од тие варијанти на Окуновиот закон е Динамичката верзија, којашто е слична на изведената верзија и истата го разгледува односот на продолжениот аутпут и тековниот аутпут коишто влијаат на невработеноста и истата е прикажана во равенството (4).

$$\Delta U_t = \beta_0 - \beta_1 Y_t + \beta_2 \Delta Y_{t-1} + \beta_3 \Delta U_{t-1} + e_t \quad (4)$$

Каде што ΔU_{t-1} е продолжена невработеност, и ΔY_{t-1} е продолжен раст на БДП.

⁸⁴ Ashika Govender, (2015) *A macro-econometric analysis of economic growth and unemployment in post-apartheid South Africa*, University of Kwazulu-Natal, p.28-33

Втората верзија е позната како „верзија на производната функција“, којашто ја комбинира теоретската производна функција со верзијата на промената (Knotek, 2007).⁸⁵

Окуновиот закон се прикажува преку емпирискиот однос помеѓу девијацијата на БДП од трендот и промените во стапката на невработеноста. Истиот може да се прикаже во логоритамска линеарна форма како:

$$\mu_t - \mu_{t-1} = -\beta(y_t - \bar{y}_t) = -\beta(\hat{y}_t) \quad (5)$$

Каде β е со вредност помеѓу 1/4 и 1/2 (зависно од набљудуваниот период).

Во современи услови Окуновиот закон е разбран како однос помеѓу промена во БДП и девијациите на невработеноста од трендот на нејзината природа стапка (која често се нарекува NAIRU – Non-Accelerating-Inflation-Rate-of-Unemployment – „незабрзувачка стапка на инфлација-невработеност“). По извршеното прилагодување спротивната форма на ова равенство е следно:

$$\hat{y}_t = \gamma(\mu_t - \bar{\mu}_t) + \varepsilon_t \quad (6)$$

Каде \hat{y}_t претставува промена на БДП, $\mu_t - \bar{\mu}_t$ е девијација на стапката на невработеност од нејзиниот тренд, ε_t е резидуал γ е (негативен) параметар (сеуште е непознато неговото економско значење). Ова е редуцирана форма на моделот. Моделот може да се користи за пресметка врз основа на реални податоци, меѓутоа главната цел на макроекономската анализа е да се откријат принципите на структуралното однесување.

⁸⁵ Knotek, E.S. (2007). 'How useful is Okun's law?', Economic Review, Federal Reserve Bank of Kansas City, Fourth Quarter, pp. 73-103

Покрај горенаведените равенства коишто го покажуваат Окуновиот закон постојат и мноштво на изведени формули коишто третираат различни аспекти на анализата на односот на невработеноста и аутпутот.

Доколку претпоставиме дека аутпутот е резултат на производната функција (Cobb-Douglas)⁸⁶ со помош на два главни фактори (капиталот и трудот) и неутралниот технолошки прогрес, тогаш го добиваме следново равенство:

$$Y_t = F(A_t, K_t, L_t) = A_t K_t^{1-\alpha} L_t^\alpha \quad (7)$$

Каде Y_t е аутпут, K_t е капитал, L_t е работна сила, A_t , ни го претставува технолошкиот прогрес и α е трудова интензивност на производството, $\alpha \in (0,1)$. Претпоставуваме дека цикличните флукуации се предизвикани од само еден произведен фактор а тоа е работната сила – трудот. Капиталот K_t и технолошкиот прогрес A_t , се ендогени и од тие причини се фиксни и имаат стабилна вредност на државно ниво. Аутпутот и работната можат да бидат расчленети на тренд на вредности и на девијација изразена во проценти:

$$Y_t = \bar{Y}_t (1 + \hat{y}_t), \quad L_t = \bar{L}_t (1 + \hat{l}_t)$$

Производната функција може да биде изразена како:

$$\bar{Y}_t (1 + \hat{y}_t) = \bar{Y}_t \bar{K}_t^{1-\alpha} \bar{L}_t^\alpha (1 + \hat{l}_t)^\alpha$$

⁸⁶ Cobb, C. W.; Douglas, P. H. (1928). "A Theory of Production" (PDF). American Economic Review. 18 (Supplement): 139–165. Retrieved 26 September 2016.

Доколку вредноста на трендот е стабилна

$$\bar{Y}_t = \bar{A}_t \bar{K}_t^{1-\alpha} \bar{L}_t^\alpha$$

добиваме

$$(1 + \hat{y}_t) = (1 + \hat{l}_t)^\alpha$$

со користењето на логоритам и проценка резултатот којшто се добива е:

$$\hat{y}_t = \alpha \hat{l}_t$$

Сега е неопходна да се најде вредноста на односот помеѓу јазот на вработената работна сила \hat{l}_t и промената во стапката на невработеност $\hat{\mu}_t = \mu_t - \bar{\mu}_t$ за што ја користиме следнава дефиниција:

$$\hat{l}_t = \frac{L_t - \bar{L}_t}{\bar{L}_t}$$

Доколку ги замениме $F_t = L_t + U_t$ како вкупна работна сила (бројот на вработени лица плус бројот на невработени лица) и доколку претпоставиме дека U_t е само мал дел од вкупната работна сила F_t , тогаш

$$\begin{aligned} \hat{l}_t &= \frac{L_t - \bar{L}_t}{\bar{L}_t} \approx \frac{L_t - \bar{L}_t}{F_t} = \frac{(L_t - F_t) - (\bar{L}_t - F_t)}{F_t} = \frac{-(U_t) - (-\bar{U}_t)}{F_t} = -(\mu_t - \bar{\mu}_t) \\ &= -\hat{\mu}_t \end{aligned}$$

каде $\mu = U_t/F_t$ е дефиниција на стапката на невработеност. По вклучување на релацијата во равенка (1) резултатот е:

$$\hat{y}_t = -\alpha \hat{\mu}_t$$

Во овој однос, параметарот α има економска интерпретација, тој го претставува интензитетот на користење на трудот во производството и истиот треба да има вредност помеѓу (0,1).

4.7. Анализа за примена на Окуновиот закон во селектирани Европски земји 2005-2017 година

Од економска перспектива стапката на невработеност ни го претставува неискористениот капацитет на работната сила и истата претставува важен индикатор којшто има социјална и економска димензија.

Анализата на односот помеѓу невработеноста и аутпутот стана суштествено прашање што се должеше на разликите во растот на продуктивноста. Во изминатите десетина година земјите на Европска Унија, главно земјите од ЕУ 15, ги намалија нивните разлики во однос на висината на вредноста на БДП. Големата рецесија во временскиот интервал од 2007 до 2009 година влијаеше на пазарите на труд во Европа и имаше негативен ефект во наредните години што го потврдуваат и податоците на Еуростат. Ваквата состојба придонесе политиките за намалување на стапката на невработеност да станат главно прашање од интерес за креаторите на економската политика.

Окуновиот закон утврден на примерот на САД во 1962 година, има голем придонес за следењето на соодносот на движењето на невработеноста и аутпутот со што се добиваат инпути кои ќе послужат за креирање на соодветни економски политики на

пазарот на труд . Од тие причини следењето на Окуновиот закон на примерот на европските економии и мерењето на односот на промените во невработеноста и аутпутот е посебно значајна во адресирањето на прашањето на невработеноста. Добиените резултати од бројните емпириски истражувања воглавно ја потврдуваат валидноста на споменатиот сооднос, од аспект на откривање на негативното влијание на промените во цикличниот аутпут. Во зависност од начинот на специфицирање на моделот, економетрискиот метод на проценка, големината и начинот на одредување на примерокот и временскиот период на коишто се однесува анализата, податоците покажуваат дека Окуновиот закон не води до различни заклучоци во услови на економски раст и во услови на рецесија. (Cuaresma, 2003).⁸⁷

4.7.1. Методолошки пристап

Основната цел на емпириската анализа е да се тестира веродостојноста на Окуновиот сооднос во последните неколку декади кај земјите од ЕУ-15. Податоците добиени од анализата на трендот во 15 земји-членки на ЕУ за временскиот период од 2005 до 2017 година има за цел да придонесе да се утврди валидноста и ефектите на Окуновиот закон во споменатиот временски период.

Во анализата се следи односот на невработеноста и аутпутот во следниве земји-членки на ЕУ: Австрија, Белгија, Данска, Финска, Франција, Германија, Грција, Ирска, Италија, Луксембург, Холандија, Португалија, Шпанија, Шведска и Обединетото Кралство. Исто така во анализата се структурираат податоците во четири макроекономски подрачја (според географска локација) (1) Континентална Европа: Австрија, Белгија, Франција, Германија, Луксембург и Холандија; (2) Нордиски земји:

⁸⁷ Cuaresma, J. C. (2003). *Okun's law revisited*. Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 65(4), 439-451.

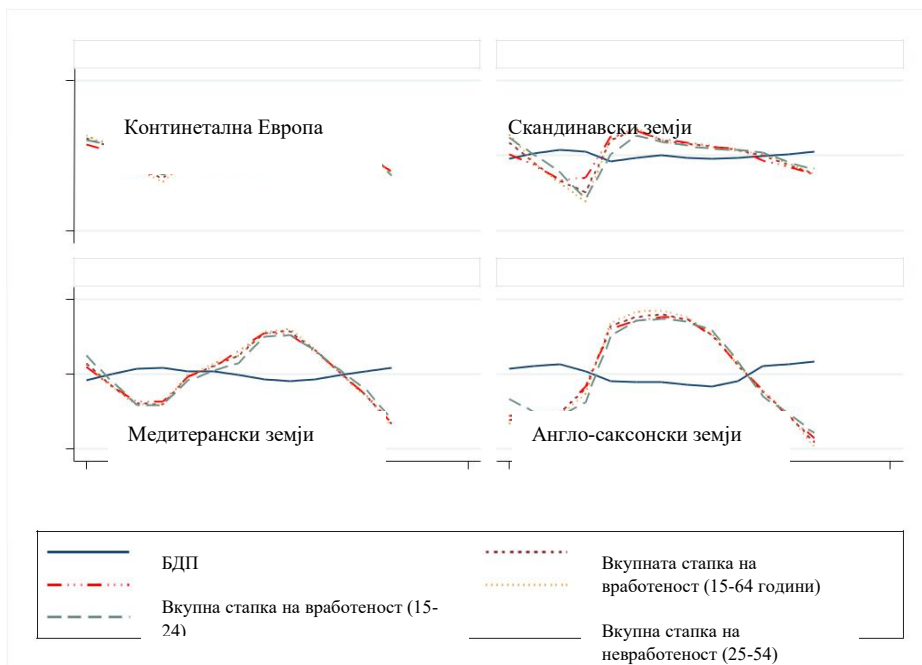
Данска, Финска, Шведска (3) Медитерански земји: Португалија, Италија, Грција и Шпанија и (5) Англо-саксонски земји: Ирска и Обединето Кралство.⁸⁸

Базата на податоци опфаќа две варијабли: Аутпут и БДП по постојани цени со користење на податоците за 2010 година како базична година и стапка на невработеност (вкупна, според полова и возрасна структура). Податоците кои се користат се земени од базата на податоци на Организацијата за економска соработка и развој (OECD) од 2017 година.

Со цел да се добие подобар увид во економската состојба една од основните претпоставки во економетрискиот модел е дека варијаблите се променливи со тек на времето како помеѓу поделните земји така и според пошироко дефинираните макроекономските области. Соодносот на цикличните разлики помеѓу аутпутот и вкупната стапка на невработеност се прикажани на *Графикон 4.4* (земајќи ги во предвид разликите во возраста) според макроекономска област, додека на *Графикон 4.5* прикажана е дистрибуцијата на вкупната стапка на невработеност според половата структура.

⁸⁸ Blázquez-Fernández, C., Cantarero-Prieto, D., Pascual-Sáez, M. (2018). *Okun's Law in Selected European Countries (2005-2017): An Age and Gender Analysis*, Economics and Sociology, 11(2), p.263-274.
doi:10.14254/2071-789X.2018/11-2/18

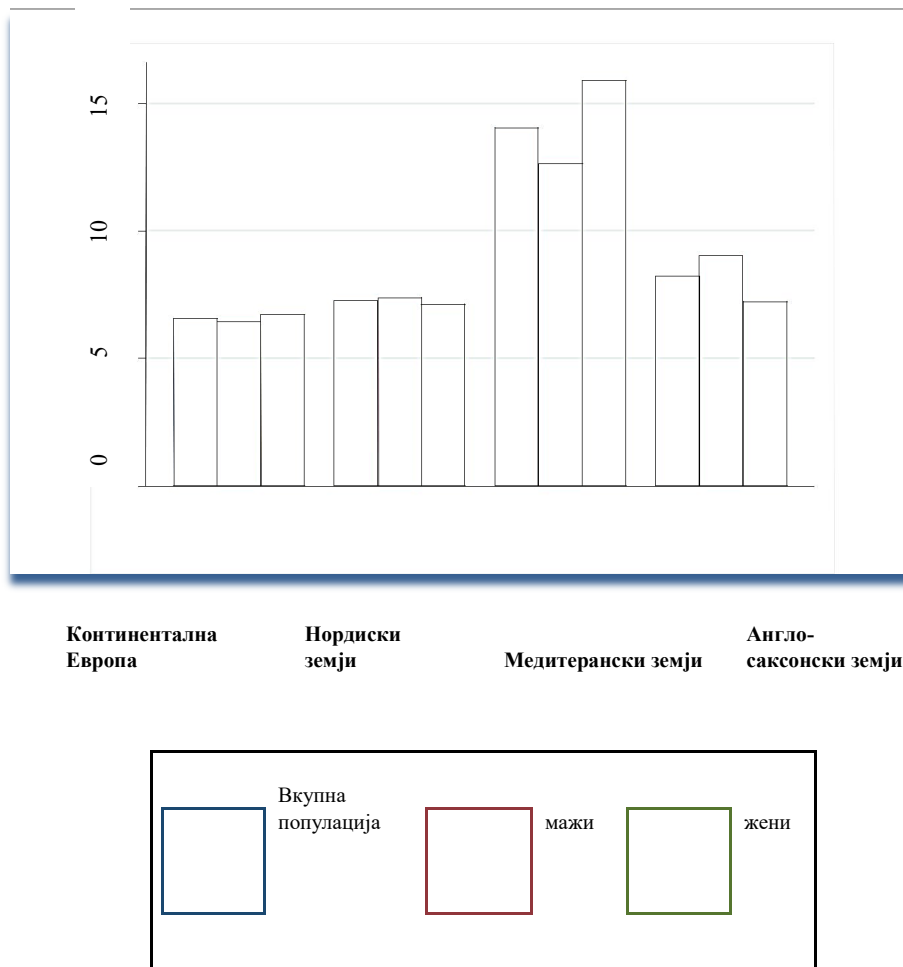
Графикон 4.4. Разлики во регионален аутпут (БДП) и стапки на невработеност во деловниот циклус во временскиот период од 2005 до 2017



Забелешка: Континентална Европа: Австрија, Белгија, Франција, Германија, Луксембург и Холандија; Скандинавски земји: Данска, Финска, Шведска; Медитерански земји: Португалија, Италија, Грција и Шпанија; и Англо-саксонски земји: Ирска и Обединето Кралство

Извор: Blázquez-Fernández, C., Cantarero-Prieto, D., Pascual-Sáez, M. (2018). Okun's Law in Selected European Countries (2005-2017): An Age and Gender Analysis, Economics and Sociology, 11(2), p.266. doi:10.14254/2071-789X.2018/11-2/18

Графикон 4.5. Дистрибуција на вкупната стапка на невработеност според пол според Европската макроекономска област



Забелешки: Континентална Европа (1): Австрија, Белгија, Франција, Германија, Луксембург, и Холандија; Нордски земји (2): Данска, Финска и Шведска; Медитерански земји (3): Португалија, Италија, Грција и Шпанија; и Англо-саксонски земји (4): Ирска и Обединето Кралство.

Извор: Blázquez-Fernández, C., Cantarero-Prieto, D., Pascual-Sáez, M. (2018). *Okun's Law in Selected European Countries (2005-2017): An Age and Gender Analysis*, *Economics and Sociology*, 11(2), p.267. doi:10.14254/2071-789X.2018/11-2/18

Сите информации ја рефлектираат регионалната хетерогеност (помеѓу земјите) на односот помеѓу невработеност и аутпутот (помеѓу земјите) според регион, возраст и пол. Од податоците на Графиконот 4.4, може да се забележи јасна разлика помеѓу стапките на невработеност во Медитеранските земји, коишто беа најсилно погодени од економската криза. Доколку се анализира возрастната структура на населението најпогодена е младата

популација (Rudawska, 2010). Што се однесува до половата структура постојат многу мали разлики. Податоците покажуваат дека младата популација и жените се по подложни на турбуленциите во економијата од мажите.

Пресметките согласно на Окуновиот закон коишто се подолу објаснети базираат на користење на статички и динамички спецификации. При анализата се користат два основни пристапи (Lee, 2000). (1) диференцијален метод што претставува погоден начин за добивање на податоци за коишто се користи математички корен од единица; и (2) метод на промена кој обезбедува податоци за однесување на селектираната временска серија на податоци за време на деловниот циклус.

Кај првиот (диференцијалниот) модел, односот помеѓу анализираниот модел и реалниот аутпут (y_t) и набљудуваната стапка на невработеност (u_t) е дадена преку следново равенство⁸⁹:

$$\Delta y_t = \beta_0 - \beta_1 \Delta u_t + \varepsilon_t \quad (1)$$

каде Δ ја претставува разликата ($y_t - y_{t-1}$; $u_t - u_{t-1}$); β_0 е пресметковна вредност; β_1 е Окуновиот коефициент преку кој се мери како промените во стапката на невработеноста креираат промени во аутпутот); ε_t ни ги претставува условите на економски турбуленции

Вториот пристап е поврзан со јазот помеѓу тековниот и аутпутот што го претставува еквилибриумот и оној на невработеноста претставено преку равенката (2)⁹⁰:

$$y_t - y_t^* = \beta_0 - \beta_{01}(u_t - u_t^*) + \varepsilon_t \quad (2)$$

⁸⁹ Blázquez-Fernández, C., Cantarero-Prieto, D., Pascual-Sáez, M. (2018). *Okun's Law in Selected European Countries (2005-2017): An Age and Gender Analysis*, Economics and Sociology, 11(2), p.26-274. doi:10.14254/2071-789X.2018/11-2/18

⁹⁰ Blázquez-Fernández, C., Cantarero-Prieto, D., Pascual-Sáez, M. (2018). *Okun's Law in Selected European Countries (2005-2017): An Age and Gender Analysis*, Economics and Sociology, 11(2), p.26-274. doi:10.14254/2071-789X.2018/11-2/18

Каде $y_t - y_t^* = y_t^c$ и $u_t - u_t^* = u_t^c$. Со други зборови разликата помеѓу набљудуваниот и потенцијалниот (*) производ (БДП) и стапката на невработеност, ги опфаќа цикличните нивоа на двата показатели.

При пресметката се користи Hodrick-Prescott (HP) филтер како широко распространета алатка во макрономијата, којашто служи за следење на трендот во временската серија.

Со цел соодветно да се анализираат разликите во невработеноста (според пол, возраст и регион) во анализата се користи варијанса (ткн ANOVA). Во суштина од грфичкиот приказ *Графикон 4.6.* веќе може да се забележат големи разлики кај вкупната стапка на невработеност помеѓу анализираните региони, возрасните групи и според полот.

Двете независни варијабли на варијансата ANOVA се нарекуваат фактори. Целта е да се покаже дека постојат две варијабли (фактори) коишто влијаат на врз зависната варијабла. Секој фактор има два или повеќе степени на вредности, а бројот на степените на слобода на секој фактор е за еден помал од бројот на нивните нивоа. Од тие причини регионот содржи три степени на слобода, додека факторот пол има само еден. Нулта хипотезата за секој фактор е дадена на следниов начин. (1) Население значи првиот фактор (регион), е еднаков. Тоа значи една ANOVA (2) Население значи втор фактор е пол. Идентично тој е претставен во колоните со наznakата ANOVA. Резултатите коишто се добиваат покажуваат дека нулта хипотезатата не покажува значајни разлики помеѓу регионите (ANOVA регион2005 = 2.32, $p=0.25 > 0.05$; ANOVA регион2017 = 26.42, $p=0.01 < 0.05$), таа е се разликува според полот (ANOVA sex2005 = 1.21, $p=0.35 > 0.05$; ANOVA sex2017 = 0.27, $p= 0.64 > 0.05$). Од тие причини главниот фокус на анализата е даден на разликите според возраста и според регионот.⁹¹

⁹¹ Blázquez-Fernández, C., Cantarero-Prieto, D., Pascual-Sáez, M. (2018). *Okun's Law in Selected European Countries (2005-2017): An Age and Gender Analysis*, *Economics and Sociology*, 11(2), p.26-274. doi:10.14254/2071-789X.2018/11-2/18

Резултатите од анализата се прижани во Табела 4.6. за резултатите од првиот диференцијален модел, додека Табела 4.7. содржи еквивалент на промената. И покрај точната интерпретација на Окуновиот коефициент, истиот е различен при користењето на равенства (1) и (2), како и кај различни серии на податоци (тренд - циклус споредено со необработените податоци). Податоци коишто се добиваат од пресметките можат да бидат сумирани на следниов начин:

Табела 4.6. Коефициенти на Окуновиот закон: Прва група на пресметани податоци, вкупна популација

Земја	Возрасна група							
							15-64 години	
	15-24		25-54		55-64			
	R ²		R ²		R ²		R ²	
	***		***				***	
Австрија	-0.163	0.733	-0.141	0.725	-0.024	0.065	-0.152	0.727
	***		*		***		**	
Белгија	-0.094	0.512	-0.089	0.275	-0.109	0.584	-0.101	0.376
	***		***		**		***	
Данска	-0.113	0.593	-0.073	0.643	-0.065	0.400	-0.087	0.641
	***		***		**		***	
Финска	-0.306	0.762	-0.262	0.804	-0.248	0.339	-0.305	0.784
	***		***		***		***	
Франција	-0.135	0.664	-0.133	0.526	-0.086	0.486	-0.137	0.604
	***		***				***	
Германија	-0.323	0.641	-0.322	0.603	-0.100	0.061	-0.334	0.577
	***		***		***		***	
Грција	-0.272	0.813	-0.229	0.868	-0.211	0.780	-0.238	0.878
	**		**		***		**	
Ирска	-0.199	0.456	-0.185	0.445	-0.209	0.560	-0.199	0.463
Италија	-0.175	*** 0.642	-0.157	*** 0.613	-0.092	** 0.360	-0.160	*** 0.617

Луксембург	-0.006	0.001	-0.121	0.214	0.010	0.008	-0.122	0.194
	***		***					***
Холандија	-0.091	0.527	-0.077	0.678	-0.044	0.113	-0.086	0.590
	***		*			**		***
Португалија	-0.120	0.592	-0.099	0.478	-0.115	0.462	-0.111	0.526
	***		***			***		***
Шпанија	-0.117	0.554	-0.105	0.553	-0.127	0.664	-0.111	0.562
	***		**			**		***
Шведска	-0.274	0.673	-0.166	0.562	-0.148	0.331	-0.216	0.611
Обединето	***		***			***		***
Кралство	-0.122	0.557	-0.105	0.655	-0.109	0.609	-0.116	0.631
	***		***			***		***
ЕУ-15	-0.145	0.360	-0.136	0.412	-0.093	0.230	-0.151	0.422
Континент.	***		***					***
	-0.081	0.190	-0.109	0.312	-0.021	0.022	-0.119	0.310
Европа								
Нордиски	***		***			***		***
	-0.194	0.576	-0.124	0.510	-0.102	0.233	-0.149	0.515
Земји								
Југосисточна	***		***			***		***
Европа	-0.166	0.542	-0.147	0.583	-0.146	0.582	-0.157	0.603
Англо-саксонски	***		***			***		***
	-0.184	0.360	-0.164	0.359	-0.186	0.449	-0.180	0.373

Забелешка: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$. Континентална Европа (1): Австрија, Белгија, Франција, Германија, Луксембург, и Холандија; Нордиски земји (2): Данска, Финска и Шведска; Медитерански земји (3): Португалија, Италија, Грција и Шпанија; и Англо Саксонски земји 4): Ирска и Обединето Кралство.

Извор: Blázquez-Fernández, C., Cantarero-Prieto, D., Pascual-Sáez, M. (2018). *Okun's Law in Selected European Countries (2005-2017): An Age and Gender Analysis*, *Economics and Sociology*, 11(2), p.26-274. doi:10.14254/2071-789X.2018/11-2/18

Табела 4.7. Окунов коефициент : Пристап на разлика, вкупна популација

Земја	Возраст (години)						15-64 години	
	15-24		25-54		55-64			
	R ²		R ²		R ²		R ²	
	***		***				***	
Австрија	-0.158	0.598	-0.118	0.513	-0.019	0.060	-0.125	0.512
	***		***		**		***	
Белгија	-0.101	0.628	-0.098	0.443	-0.079	0.323	-0.109	0.526
	***		***		***		***	
Данска	-0.111	0.815	-0.081	0.763	-0.072	0.504	-0.091	0.778
	***		***		*		***	
Финска	-0.312	0.782	-0.247	0.781	-0.191	0.282	-0.296	0.788
	***		**		***		***	
Франција	-0.145	0.680	-0.088	0.343	-0.078	0.464	-0.109	0.462
			**				*	
Германија	-0.089	0.086	-0.184	0.242	-0.063	0.027	-0.186	0.216
	***		***		***		***	
Грција	-0.256	0.833	-0.221	0.911	-0.240	0.948	-0.231	0.925
	***		***		***		***	
Ирска	-0.225	0.819	-0.212	0.823	-0.234	0.882	-0.221	0.823
	***		***		***		***	
Италија	-0.137	0.739	-0.140	0.695	-0.106	0.533	-0.139	0.696
Луксембург	0.000	0.000	-0.111	0.104	0.019	0.019	-0.071	0.042
Холандија	-0.086	0.777	-0.069	0.792	-0.057	0.399	-0.077	0.774
	***		***		**		***	

	***		***		***		***	
Португалија	-0.096	0.670	-0.083	0.557	-0.104	0.655	-0.090	0.601
	***		**		***		***	
Шпанија	-0.089	0.436	-0.079	0.431	-0.104	0.539	-0.084	0.435
	***		***		***		***	
Шведска	-0.239	0.823	-0.171	0.582	-0.182	0.475	-0.217	0.749
	***		***		***		***	
Обединето Кралство	-0.108	0.830	-0.097	0.862	-0.119	0.855	-0.104	0.843
	***		***		***		***	
ЕУ-15	-0.156	0.607	-0.140	0.612	-0.134	0.514	-0.151	0.626
	***		***		***		***	
Континентал Европа	-0.081	0.248	-0.082	0.319	-0.027	0.050	-0.089	0.304
	***		***		***		***	
Нордски Земји	-0.161	0.658	-0.116	0.564	-0.100	0.328	-0.134	0.596
	***		***		***		***	
Југоисточна Европа	-0.138	0.577	-0.128	0.606	-0.149	0.677	-0.135	0.624
	***		***		***		***	
Англо Саксонски земји	-0.201	0.775	-0.186	0.773	-0.213	0.845	-0.196	0.778

Забелешка: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$.

Континентална Европа (1): Австрија, Белгија, Франција, Германија, Луксембург, и Холандија; Нордски земји (2): Данска, Финска и Шведска; Медитерански земји (3): Португалија, Италија, Грција и Шпанија; и Англо-саксонски земји 4): Ирска и Обединето Кралство.

Извор: Blázquez-Fernández, C., Cantarero-Prieto, D., Pascual-Sáez, M. (2018). *Okun's Law in Selected European Countries (2005-2017): An Age and Gender Analysis*, *Economics and Sociology*, 11(2), p.26-274. doi:10.14254/2071-789X.2018/11-2/18

Од анализата може да се заклучи дека кај Табелите 4.6. и 4.7. коефициентите се статистички значајни и истите се очекуваат да покажат резултати согласно на претходните економски критериуми. Поради тоа емпириската анализа покажува дека постои инверзен сооднос помеѓу невработеноста и аутпутот кај најголем дел од европските земји (овие резултати се поткрепени и со резултатите што се добиваат за R-2, коишто се ниски речиси секогаш) како кога станува збор за целиот примерок, така и за поделните делови.

Второ, развиените земји од ЕУ-15 имаат помали загуби во аутпутот кога се анализара неговиот сооднос со високата стапка на невработеност во последните години. Исто така анализата покажува, помали вредности на коефициентот кај повозрасното население, што потврдува дека повозрасните лица имаат помала изложеност на деловниот циклус кај селектираниот примерок. Во однос на еластичноста резултатите покажуваат мали разлики помеѓу земјите, на пример за лица на возраст од 15-64 годишни резултатите за Данска и Холандија се (-0.08) за Финска (-0.30), додека за Континентална Европа вредности се помали (-0.08).⁹²

Резултатите од анализата на поврзаноста на стапката на невработеност и реалниот аутпут покажуваат дека во временскиот интервал од 2005 до 2008 година постои значително намалување на невработеноста, која во 2008 година го достигнува најниското ниво пред да почне да расте како резултат на економската криза. Во временскиот интервал помеѓу 2008 и средината на 2010 година невработеноста го достигнува својот максимум во таа декада. Во периодот од 2011 до 2013 година невработеноста прогресивно се зголемува, за потоа истата да продолжи да се намалува се до денес.

⁹² Blázquez-Fernández, C., Cantarero-Prieto, D., Pascual-Sáez, M. (2018). *Okun's Law in Selected European Countries (2005-2017): An Age and Gender Analysis*, *Economics and Sociology*, 11(2), p.267-274. doi:10.14254/2071-789X.2018/11-2/18

Резултатите од анализата на поставената хипотеза покажуваат и инверзна врска помеѓу невработеноста и големината на БДП-то. Општо кажано, емпириските наоди укажуваат дека европските развиените земји имаат помала загуба на производот во услови на повисоката невработеност (Ollivaud и Turner, 2015).⁹³ Исто така општата констатација е дека повозрасната популација е помалку изложена на промените во деловниот циклус, а неочекувано анализата покажува дека невработеноста кај младите не е повеќе подложна на цикличните економски промени споредено со вкупната невработеност (Bredemeier и Winkler, 2017).⁹⁴ Овие заклучоци даваат корисни информации во напорите за зголемување на продуктивноста во земјите во развој и истите мора да се земат предвид при креирањето на политиките и стратегиите на пазарот на труд. Всушност се покажува дека и покрај тоа што стапката на невработеност е главно зависна од бизнис циклусот, останатите фактори како што се работната сила и демографијата имаат силно влијание врз движењето на истата на краток и долг рок. На овој начин уште еднаш се потврдува валидноста на Окуновиот закон на краток рок, меѓутоа голем број од елементите се релевантни и на долг рок.

Диспаритетот во податоците за растот на продуктивноста, покажува дека се неопходни посебни политики коишто креаторите на економска политика треба да ги формулираат со цел да овозможат зголемување на можностите за вработување кај различните општествени групи, на пример кај младата популација, кај оние што вршат определен вид на економска активности или во кои што вршат активности во определени подрачја или активности преку институциите за обука на работната сила. Во оваа насока Khalifa (2013)⁹⁵ обезбедува објасување за постојаноста на

⁹³ Ollivaud, P., & Turner, D. (2015). *The effect of the global financial crisis on OECD potential output*. OECD Journal: Economic Studies, 2014(1), 41-60.

⁹⁴ Bredemeier, C., & Winkler, R. (2017). *The employment dynamics of different population groups over the business cycle*. Applied Economics, 49(26), 2545-2562.

⁹⁵ Khalifa, S. (2013). *Cyclical job upgrading, wage inequality, and unemployment dynamics*. International Economic (4), 549- Journal, 27585.

невработеноста и цикличниот модел на напредни вештини (Welsch and Kühling ,2016).⁹⁶

4.8. Анализа на влијанието на Окуновиот закон во земјите од Западен Балкан

Економскиот раст е условен од мноштво фактори, но е исто така условен и од нивото на вработеноста. Од тие причини човечкиот капитал станува подеднакво важен како и природните ресурси или енергијата за развојот на хумано општество. Уште повеќе во ерата на брзи технолошки иновации, придонесот на човечкиот ресурс, станува значаен фактор за постигнување на одржлив економски и општествен развој.

Во тој контекст економската глобализација (во којашто „новата економија“ почива на знаењето) човечкиот капитал претставува креативен потенцијал, кој што е дел од комплексниот систем на националното богатство на една земја. Духовната страна на човечкиот капитал, интелектуалниот капитал, е главниот фактор што креира додадена вредност во процесот на работа, како економска вредност или општествена вредност.

Најголем дел од приходот заработен во земјите во развој, посебно во последните декади е резултат на инвестициите во човечки капитал. Модерните општества се повеќе се соочуваат со проблемот на тнч човечки јаз, што подразбира се поголема комплексност на проблемите со коишто се соочува човештвото, дополнето со неможноста да се изнајде начин за нивно решавање. Едно од можните решенија е фокусот на активностите да се стави на социјалното учење, кое што подразбира вклучување не само на индивидуите во образовниот процес, туку и на групи, компании, како и на развојот на нови методологии, вештини, ставови и вредности, со цел истите да се усогласат со динамиката и потребите на новиот глобален

⁹⁶ Welsch, H., & Kühling, J. (2016). *Macroeconomic performance and institutional change: Evidence from subjective well-being data*. *Journal of Applied Economics*, 19(2), 193-217.

развој. Од тие причини економските перспективи на земјите се условени во прв ред од растот на знаењето, кое што неминовно треба да биде интегрирано во образовниот систем. Економски раст е неразделно поврзан со инвестициите во човечкиот капитал.

Со цел да се процени влијанието на економскиот раст врз човечкиот капитал согласно на постулатите на „Окуновиот закон“ во продолжение е прикажана компаративна анализа врз основа на податоците добиени од земјите на Западен Балкан (Македонија, Албанија, Црна Гора и Србија) со користење на две верзии на Окуновиот закон: 1) основната верзија и 2) верзијата на односот на промената на невработеноста и промената на аутпутот.

4.8.1. Анализа базирана на основната верзија на Окуновиот закон

Основната анализа на Окуновиот закон се повикува на постоење на негативна корелација помеѓу големината на реалниот БДП и невработеноста. Во реалноста Окуновиот закон е повеќе статистичка релација отколку структурална карактеристика на економијата. Како и кај секоја статистичка релација, односот помеѓу реалниот БДП и невработеноста е предмет на ревизија во случај на макроекономски промени. Основната верзија на Окуновиот закон ја истражува релацијата на промените во стапката на невработеноста и растот на стапката на реалниот БДП. Таа релација е математички претставена на следниот начин:

Промена во стапката на невработеност „u“ = $\alpha + \beta$ * (стапка на раст на реалниот производ „g“)

На овој начин е прикажан односот помеѓу стапката на раст на производството и промените со стапката на невработеноста. Овие интеракции ја покажуваат зависноста на стапката на невработеност на промените во стапката на раст на реалниот аутпут. Во равенството „ β “ е Окунов коефициент. Кај овој сооднос Окуновиот коефициент „ β “ се очекува секогаш да има негативна вредност, што значи дека растот на производството е секогаш поврзан со намалување на стапката на невработеноста од една страна и намалувањето на производот е

поврзано со повисока стапка на невработеност. Извештаите покажуваат дека „-a / b“ е стапката на растот на аутпутот во услови на стабилната стапка на невработеност која покажува како економијата расте на дадено ниво на невработеност. (статичка невработеност). Окун ова го докажува преку следење на податоците од економијата на САД во временскиот интервал од вториот квартал на 1948 се до четвртиот квартал на 1960, врз основа на кои ја објавува законитоста:

Промена во стапката на невработеност = 0.30-0.07 * (стапка на раст на реалниот аутпут).

Согласно на оваа проценка, во дадениот период растотот на аутпутот од 0 асоцира на зголемување на стапката на невработеност од 0.3 %. Стапката на растот на производството од аспект на одржливо ниво на невработеност беше нешто над 4 %. Растот на производството над оваа стапка коинцидира со намалување на стапката на невработеност и понизок раст како резултат на зголемување на стапката на невработеност. Вредноста на Окуновиот коефициент покажува дека секој раст на реалниот аутпут за 1 % над стапка на раст од 4 % доведува до намалување на стапката на невработеност за 0.07 %.

Првиот модел базира на следење на резултати со примена на основната верзија на Окуновиот закон за временскиот период 2000-2013 година во земјите во Западен Балкан (Албанија, Македонија, Србија и Црна Гора). Во моделот се користат сериски податоци за растот на реалниот БДП и за стапката на невработеноста за периодот 2000-2013, како што е прикажано на Табела 4.8. Наведената стапка на невработеност ни ги покажува годишните промени во стапката на невработеност. Целта на трансформацијата е да се исполнат барањата на Окуновиот закон. Податоците користени за Окуновиот закон се прикажани на Табела 4.9 се добиени од Светска банка.

Табела 4.8.- Стапка на раст на реалниот БДП и невработеноста за периодот 2000 – 2013 година

Албанија		Македонија		Црна Гора		Србија	
Стапка на раст на реалниот БДП (g)	Стапка на невработеностна (u)	Стапка на раст на реалниот БДП (g)	Стапка на невработеностна (u)	Стапка на раст на реалниот БДП (g)	Стапка на невработеностна (u)	Стапка на раст на реалниот БДП (g)	Стапка на невработеностна (u)
7.30%	13.5%	4.55%	32.2%	3.10%	30.45%	5.34%	12.60%
7.00%	22.7%	-4.53%	30.5%	1.10%	20.40%	5.30%	12.80%
2.90%	13.2%	0.85%	31.9%	1.90%	20.50%	4.12%	13.80%
5.70%	12.7%	2.82%	36.7%	2.50%	20.60%	2.68%	15.20%
5.90%	12.7%	4.63%	37.2%	4.40%	29.30%	9.30%	18.50%
5.50%	12.5%	4.35%	37.3%	4.20%	30.30%	5.40%	20.80%
5.00%	12.4%	5.03%	36.0%	8.60%	24.70%	3.60%	20.80%
5.90%	13.5%	6.15%	34.9%	10.70%	19.40%	5.40%	18.10%
7.70%	13.0%	4.95%	33.8%	6.90%	16.80%	3.80%	13.60%
3.30%	13.8%	-0.92%	32.2%	-5.70%	19.10%	-3.51%	16.60%
3.50%	14.2%	2.90%	32.0%	2.50%	19.70%	1.01%	19.20%

3.00%	14.3%	2.80%	31.4%	3.23%	19.70%	1.57%	19.10%
1.30%	14.7%	-0.40%	31.0%	-2.50%	19.60%	-1.52%	19.60%
1.30%	14.7%	3.10%	31.0%	3.50%	19.60%	2.46%	19.60%

Извор: Agim Ndrejoni, Sonila Zerelli, Jehona Gjermizi, Blerim Kola, (August 2015) , *Unemployment rate in Balkan countries (Albania, Montenegro, Serbia and Macedonia) during 2000-2013*, International Journal of Economics, Commerce and Management, United Kingdom, Vol. III, Issue 8, p.438

Табела4.9.- Промени во стапката на раст на реалниот БДП и невработеноста 2000-2013 година

Албанија		Македонија		Црна Гора		Србија	
Стапка на раст на реалниот БДП (g)	Стапка на невработеност (u)	Стапка на раст на реалниот БДП (g)	Стапка на невработеност (u)	Стапка на раст на реалниот БДП (g)	Стапка на невработеност (u)	Стапка на раст на реалниот БДП (g)	Стапка на невработеност (u)
-0.30%	9.20%	-9.07%	-1.70%	-2.00%	-10.05%	-0.04%	0.20%
-4.10%	-9.50%	5.38%	1.40%	0.80%	0.10%	-1.18%	1.00%
2.80%	-0.50%	1.96%	4.80%	0.60%	0.10%	-1.45%	1.40%
0.20%	-0.05%	1.81%	0.50%	1.90%	8.70%	6.63%	3.30%
-0.40%	-0.15%	-0.28%	0.10%	-0.20%	1.00%	-3.90%	2.30%
-0.50%	-0.10%	0.68%	-1.30%	4.40%	-5.60%	-1.80%	0.00%

0.90%	1.10%	1.12%	-1.10%	2.10%	-5.30%	1.80%	-2.70%
1.80%	-0.50%	-1.20%	-1.10%	-3.80%	-2.60%	-1.60%	-4.50%
-4.40%	0.80%	-5.87%	-1.60%	-12.60%	2.30%	-7.31%	3.00%
0.20%	0.40%	3.82%	-0.20%	8.20%	0.60%	4.51%	2.60%
-0.50%	0.10%	-0.10%	-0.60%	0.73%	0.00%	0.56%	-0.10%
-1.70%	0.40%	-3.20%	-0.40%	-5.73%	-0.10%	-3.09%	0.50%
0.00%	0.00%	3.50%	0.00%	6.00%	0.00%	3.98%	0.00%

Извор: Agim Ndrejoni, Sonila Zerelli, Jehona Gjermizi, Blerim Kola, (August 2015) , *Unemployment rate in Balkan countries (Albania, Montenegro, Serbia and Macedonia) during 2000-2013*, International Journal of Economics, Commerce and Management, United Kingdom, Vol. III, Issue 8, p.439

Врз основа на податоците од Табела 4.9, економетрискиот модел е креиран на следниот начин:

$$u = f(g) + \varepsilon$$

Во оваа равенка u - ни ја претставува реалната вредност на зависната варијабла (промена во стапката на невработеност), додека варијаблата g – ни ја претставува реалната вредност на независните варијабли (стапка на раст на БДП) и ε (случајни девијации / остаток), опишувајќи го влијанието на останатите фактори коишто не се дефинирани, што имаат влијание на варијаблата u . Во овој случај примената на методот на едноставна линерна регресија, преку регресионите промени во стапката на невработеност и кај стапката на раст

на реалниот БДП, аналитичките и графичките резултати за земјите се вклучени во оваа студија се следни:

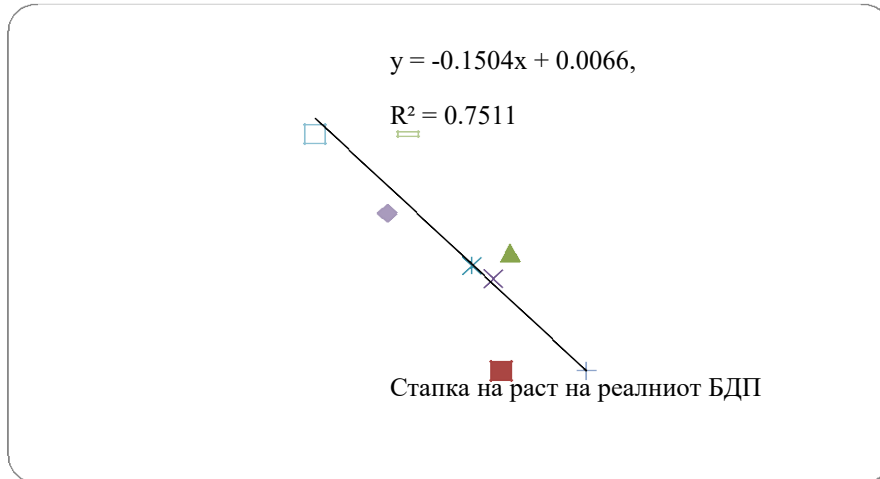
Табела 4.10: Резултати од регресијата на промените на стапката на невработеност во однос на стапката на раст на реалниот БДП „g“

Земја	Модел	параметри		(R) ²	За U=0
		α	β		$g=-\alpha/\beta$
Албанија	$u=0.0066 - 0.1504g$	0.0066	-0.1504	75.11%	4.39%
Македонија	$u=0.013 - 0.45g$	0.013	-0.45	72.23%	2.89%
Црна Гора	$u=0.0063 - 0.4596g$	0.0063	-0.4596	70.04%	1.37%
Србија	$u=0.03 + 0.775g$	0.03	-0.775	56.63%	3.87%
Окунови наоди	$u=0.3-0.07g$	0.3	-0.07	80%	4.29%

Извор: Agim Ndrejoni, Sonila Zerelli, Jehona Gjermizi, Blerim Kola, (August 2015) , *Unemployment rate in Balkan countries (Albania, Montenegro, Serbia and Macedonia) during 2000-2013*, International Journal of Economics, Commerce and Management, United Kingdom, Vol. III, Issue 8, p.439

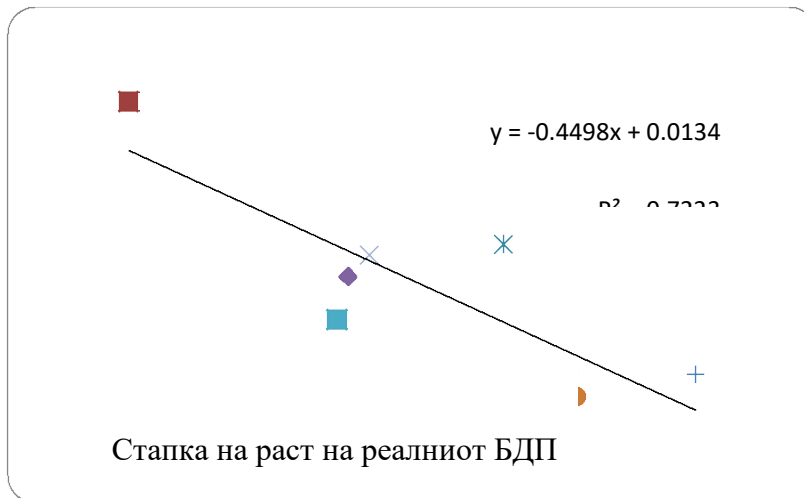
Графикон 4.11. - Регресија на промената на стапката на невработеност во однос на стапката на раст на реалниот БДП

а) Албанија



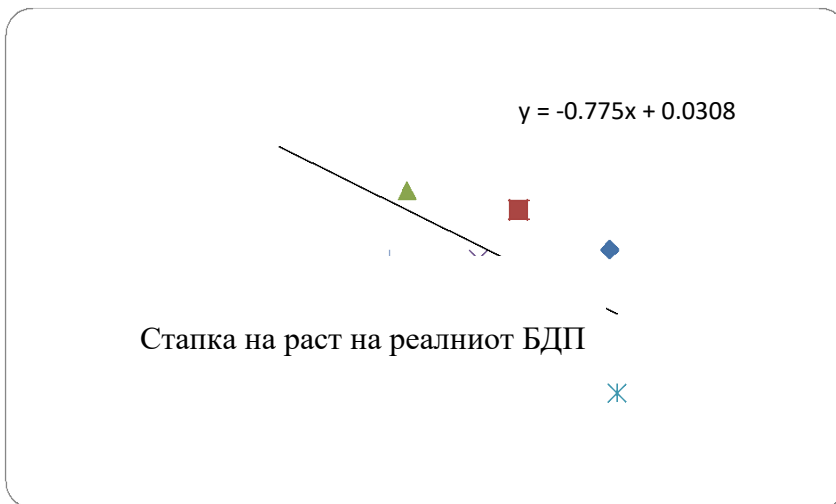
Промена во стапката на невработеност (u)	Стапка на раст на реалниот БДП (g)
	7.30%
0.20%	7.00%
-0.50%	5.70%
-0.05%	5.90%
-0.15%	5.50%
-0.10%	5.00%
-0.50%	7.70%
0.40%	3.50%
0.10%	3.00%
0.40%	1.30%
0.00%	1.30%

б) Македонија



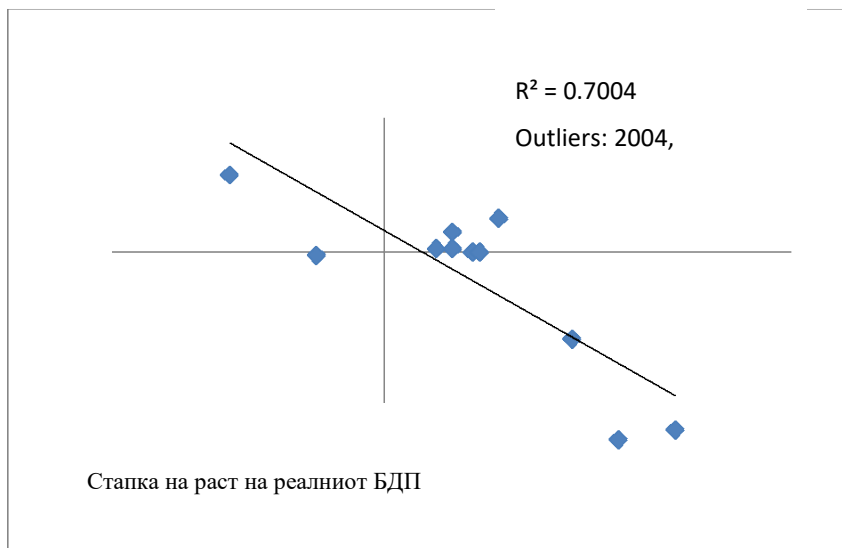
Промена во стапката на невработеност (u)	Стапка на раст на реалниот БДП (g)
	4.55%
1.40%	0.85%
0.10%	4.35%
-1.30%	5.03%
-1.10%	6.15%
-1.10%	4.95%
-0.20%	2.90%
-0.60%	2.80%
0.00%	3.10%

в) Србија



Промена во стапката на невработеност (u)	Стапка на раст на реалниот БДП (g)
	5.34%
0.20%	5.30%
1.00%	4.12%
1.40%	2.68%
0.00%	3.60%
-2.70%	5.40%
2.60%	1.01%
0.00%	2.46%

г) Црна Гора



Промена во стапката на невработеност (u)	Стапка на раст на реалниот БДП (g)
	3.10%
-10.05%	1.10%
0.10%	1.90%
0.10%	2.50%
1.00%	4.20%
-5.60%	8.60%
-5.30%	10.70%
-2.60%	6.90%
2.30%	-5.70%
0.60%	2.50%
0.00%	3.23%
-0.10%	-2.50%
0.00%	3.50%

Извор: Agim Ndrejoni, Sonila Zerelli, Jehona Gjermizi, Blerim Kola, (August 2015), Unemployment rate in Balkan countries (Albania, Montenegro, Serbia and Macedonia) during 2000-2013, International Journal of Economics, Commerce and Management, United Kingdom, Vol. III, Issue 8, p.440

4.8.2. Резултати од примената на основната верзија на Окуновиот закон

Од анализата на резултатите на регресионите промени на односот на промените на стапката на невработеност со стапката на раст на реалниот БДП, презентирани во Табела 4.11. Слика а) се покажува дека резултатите, коишто се однесуваат на параметрите како и начинот на објаснување за секоја од земјите вклучени во студијата, не се во согласност со Окуновиот закон.

Резултатите на анализата со креирање на примерок за моделот на линеарна регресија, покажуваат дека вредноста на параметарот β се негативни и вредноста на параметарот α , позитивни, потврдувајќи ја инверзната релација на Окуновиот закон помеѓу промените во стапката на невработеност и растот на реалната стапка на БДП.

Она што може да се забележи е дека кога нема раст (на пример $g = 0$), стапката на невработеност се очекува да изнесува колку вредноста на „ α “ прикажана во Табела 4.11. Доколку се анализира вредноста β , кај сите земји во регионот, се покажува дека растот на реалниот БДП е поврзан со намалувањето на невработеноста. Преку анализирањето на параметарот β се забележува дека во Македонија и Црна Гора влијанието на реалниот БДП врз намалувањето на невработеноста е поголем од оние во Албанија и Србија.

Многу значаен индикатор е и односот: $g = -\alpha / \beta$, каде вредностите за одделните земји е следен : Албанија - 4.39 % Србија - 3.87 %, Македонија -2.89 % и Црна Гора -1,37 %, што значи дека се додека вредноста на растот на реалниот БДП е под овие вредности за пооделните земји, не може да се очекува намалување на невработеноста во секоја од пооделните земји. Врз основа на податоците се покажува дека намалување на невработеноста во Македонија, може да се очекува единствено доколку стапката на раст на реалниот БДП е поголема од 2,89%, и за секое зголемување на стапката на раст на реалниот БДП за секој 1% зголемување, се очекува намалување на невработеноста.

Анализата на податоците покажува и дека вредноста на R^2 , кај секоја од земјите поодделно: Албанија - 75.11%, Македонија - 72.23%, Црна Гора - 70.04% и Србија - 56.63%, што значи дека промените на аутпутот можат да ја објаснат промената во невработеноста само до нивото R^2 , додека останатите промени на стапката на невработеност се предизвикани од други фактори што не се вклучени во моделот. Во случајот на Македонија влијанието на останатите фактори е $(100\% - 72.23\% = 27.77\%)$. Што покажува дека 72.23 % од промените во стапката на невработеноста се резултат на растот на реалниот БДП. Од земјите во регионот, исклучок е Србија каде што вредноста на $R^2 = 56.63\%$, и е значително пониска од останатите земји во регионот.

Од анализата може да се заклучи и дека отстапувањата од Окуновиот закон во регионот може да се должи на неформалноста на пазарот на труд или да е резултат на зголемиот придонес на капиталот кон економскиот раст. Втората причина за отстапувањето од Окуновиот закон може да биде и економската состојба во регионот каде што економските параметри во анализираниот временски период се во опаѓање, за разлика од економската состојба во временскиот период кога Окун ја открива законитоста за време на спроведување на неговото истражување. Дури доколку во наведениов случај како репер за истражување се користат податоците од САД за истиот временски период 2000-2013 година, ќе се констатираат отстапувања од Окуновиот закон и покрај фактот што истите ќе бидат мали и незначителни.

4.8.3. Анализа на верзијата на Окуновиот закон заснована на разликата во аутпутот

Додека првата верзија на Окуновиот закон е заснована на лесно достапните макроекономски податоци, втората верзија го следи односот на промената на стапката на невработеност и промената во аутпутот, каде што промената во аутпутот го дефинира односот помеѓу потенцијалниот производ (аутпут) и реалното производство.

Окун ја анализира промената во производот, настојувајќи да утврди како економијата може да создаде услови за целосна вработеност. Под целосна вработеност, Окун ги подразбира околностите кога во услови на ниско ниво на невработеност се произведува што е можно поголем аутпут, без при тоа да се генерира поголем инфлациски притисок. Во услови на високиот степен на невработеност, Окун смета дека економијата ги потрошила сопствените ресурси. Во такви услови се очекува реалната стапка на производството да биде под неговото потенцијално ниво. Согласно на тоа кај втората верзија на Окуновиот закон го имаме следново равенство:

Стапка на невработеност = $c + d * (\text{разлика помеѓу потенцијалниот производ и реалното производство})$

Коефициентот „ c “ ја покажува стапката на невработеност во услови на постоење на целосна вработеност, коефициентот „ d “ го потврдува интерпретирањето во врска со „ c “.

Главниот проблем во однос на потенцијалниот производ и целосната вработеност е во фактот дека во двата случаи станува збор за индикатори на макроекономски варијабли коишто неможат да се набљудуваат статистички. Како такви овие варијабли се предмет на различна интерпретација кај различни економски школи. На пример во времето на пишувањето на истражувањето, Окун претпоставува дека целосната вработеност се случува кога невработеноста изнесува 4%. На овие претпоставки се базира и равенството што го покажува односот на стапката на невработеност и разликата во производството (аутпутот), за коишто Окун развил серија на сценарија за вредноста на потенцијално производство (аутпут). Под претпоставка дека нивото на невработеност е различно од 4% се добиваат различни серии на потенцијално производство.

И покрај овие прашања, Окун наведува дека едноставноста на овие равенки, може да бидат проблематизирана, поради што економистите предлагаат низа модификации на Окуновиот закон. Овие модификации исто така се нарекуваат Окунови закони, иако тие се разликуваат суштински од основното равенство што го утврдува Окун.

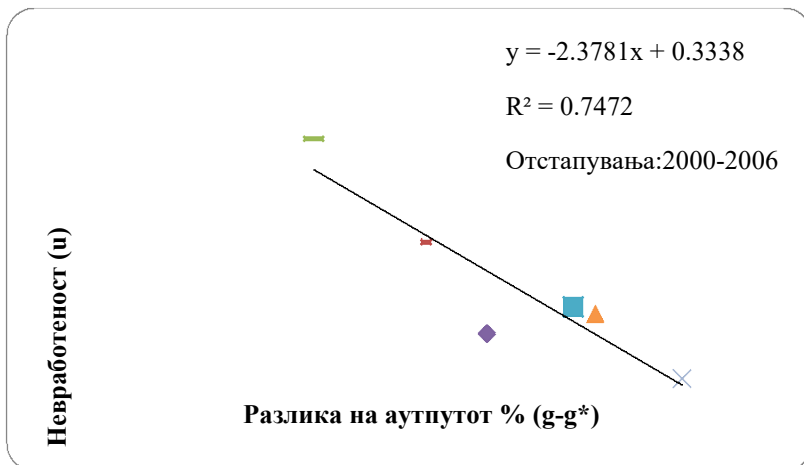
4.8.4. Примената на верзијата на Окуновиот закон: разлика во производството (аутпутот) на случајот на земјите од Западен Балкан (Македонија, Албанија, Црна Гора и Србија) за временскиот период 2000-2013 година

Врз основа на годишните податоци за секоја од земјите конструиран е едноставен модел на едноставна линеарна регресија. Преку регресијата на реалниот БДП во време „t“. Во тој случај „резидуалните“ податоци генерирани со регресијата ги покажуваат разликите помеѓу реалниот раст и потенцијалниот раст на БДП или со економска терминологија кажано овие резултати ја покажуваат разликата во производството (аутпутот).

Преку третирањето на разликата во производството (аутпутот) како независна варијабла, за секоја земја поодделно се конструира модел на едноставна линеарна регресија, преку регресија на стапката на невработеност со разликата во производството (аутпутот). Пред да се искреираат моделите се утврдуваат исклучоците од моделот. Математички моделот ја има следната форма:

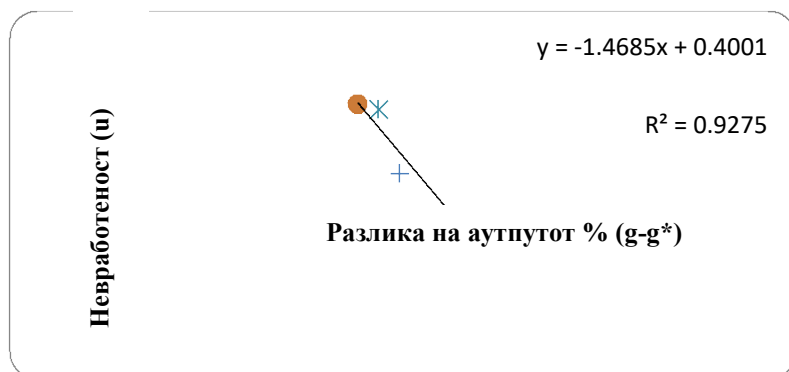
Графикон 4.12. - Стапка на невработеност „u“ = c + d * (разлика на потенцијалниот аутпут и реалниот аутпут; $\gamma = Y_t - Y^*$) Каде што $Y^* = \alpha + \beta * t$

а) Албанија



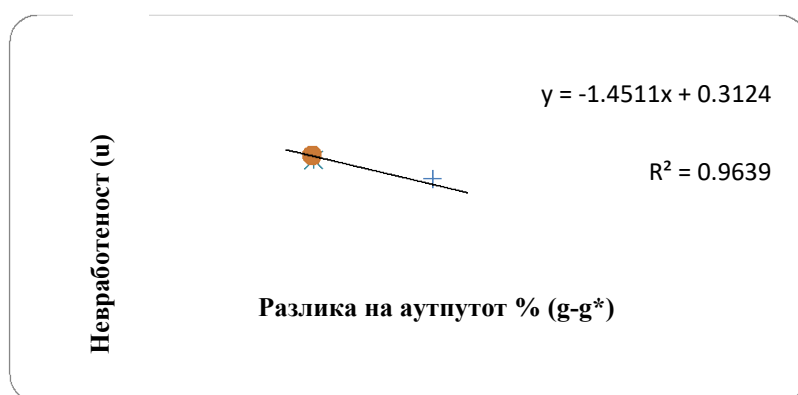
Стапка на невработеност (u)	Резидуали/јаз во аутпутот (g)
13.50%	0.34%
13.70%	0.39%
13.50%	1.41%
13.00%	3.57%
13.80%	-0.48%
14.20%	0.07%
14.30%	-0.07%
14.70%	-1.42%

б) Македонија



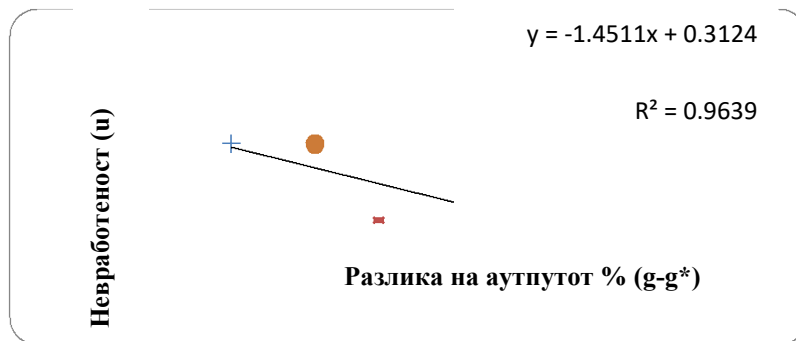
Стапка на невработеност (u)	Резидуали/јаз во аутпутот (g)
37.20%	2.14%
37.30%	1.83%
36.00%	2.46%
34.90%	3.54%

в) Србија



Стапка на невработеност (u)	Резидуали/јаз во аутпутот (g)
29.30%	1.00%
30.30%	1.00%
24.70%	5.00%
19.40%	8.00%

г) Црна Гора



Стапка на невработеност (u)	Резидуали/јаз во аутпутот (g)
18.50%	4.91%
20.80%	1.48%
20.80%	0.15%
18.10%	2.43%

Извор: Agim Ndrejoni, Sonila Zerelli, Jehona Gjermizi, Blerim Kola, (August 2015), *Unemployment rate in Balkan countries (Albania, Montenegro, Serbia and Macedonia) during 2000-2013*, International Journal of Economics, Commerce and Management, United Kingdom, Vol. III, Issue 8, p.439

4.8.5. Резултати од примената на основната верзија на Окуновиот закон

Резултатите од регресијата на стапката на невработеност во однос на разликата на аутпутот се прикажани на Графикон 4.10. За секоја земја е потврдена логичната релација на Окуновиот закон. И покрај фактот што графичките и аналитичките резултати за секоја од поделните земји вклучени во истражувањето се неконзистентни со окуновиот закон, бидејќи вредноста на параметрите и вредностите на коефициентот R^2 се разликуваат од Окуновите очекувања. Она што можеме да заклучиме е дека отстапувањата од Окуновиот закон не се суштествени.

Друга карактеристика на земјите од регионот се утврдените отстапувања (за одделни години) на начин што истите не се вклучени во моделите. Важно е да се истакне дека кај сите земји со исклучок на Албанија, овие отстапувања се случуваат во ист временски период што покажува дека економиите од регионот се непосредно упатени една на друга и истите се меѓусебно зависни. Отстапувањата во Албанија не се усогласени со оние во останатите земји од регионот, што покажува помала меѓусебна зависност.

Како заклучок и во случајот на втората анализа, можеме да констатираме дека очекувањата за односот помеѓу стапката на невработеност и стапката на економски раст (доколку факторите на нерегуларност кои предизвикуваат отстапувања од законот на Окун правилно се идентификувани и оценети) согласно на Окуновиот закон се исполнети.

Податоците од анализата на економиите во регионот за временскиот период од 2000 до 2013 година покажуваат дека наодите на Окуновиот закон се валидни, меѓутоа се разбира во определена форма. Резултатите на студијата за одделни земји се следни:

- Во случајот на Албанија намалување на невработеноста се очекува да се случи доколку стапката на раст на БДП е над 4,39%, во тој случај зголемувањето од 1%, на реалниот БДП над нивото од 4,39%, ќе придонесе за намалување на невработеноста за 0.15%;
- Во случајот на Македонија, намалувањето на невработеноста се очекува да се случи доколку стапката на раст на реалниот БДП е над 2.89%, и секое зголемување на БДП за

1% над стапката на раст на реалниот БДП од 2.89%, ќе доведе до намалување на стапката на невработеност за 0.45%;

- Во Црна Гора намалувањето на невработеноста се очекува да се случи единствено доколку стапката на раст на реалниот БДП е над 1.37% и секое зголемување на реалниот БДП за 1% над стапката на раст на БДП од 1.37% доведува до намалување на стапката на невработеност за 0.459%;
- Додека намалувањето на невработеноста во Србија ќе се случи единствено кога стапката на раст на реалниот БДП е над 3.87%, при што секое дополнително зголемување на БДП за 1% над стапката на раст на БДП од 3.87%, ќе доведе до намалување на стапката на невработеност за 0.775%;

Резултатите на вредноста на R^2 , се следни:

- Албанија $R^2 = 75.11\%$, покажува дека 75.11% од промените на стапката на невработеност се објаснуваат со промена во стапката на раст на реалниот БДП, додека разликата (100% - 75.11%) се објаснува со влијание на другите фактори коишто не се вклучени во моделот
- Во Македонија $R^2 = 72.23\%$, покажува дека 72.23% од промените на стапката на невработеност се објаснуваат со промените во стапката на раст на реалниот БДП, додека разликата (100% - 72.23%) се објаснува со влијание на останатите фактори што не се вклучени во моделот
- Во Црна Гора $R^2 = 70.04\%$, што покажува дека 70.04% од промените на стапката на невработеност е резултат на промените на стапката на раст на реалниот БДП, додека разликата (100% - 70.04%) го покажуваат влијанието на останатите фактори што не се вклучени во моделот
- Во Србија $R^2 = 56.63\%$, показателите покажуваат дека 56.63% од промените во стапката на невработеност се објаснуваат со промените на стапката на раст на реалниот БДП, додека (100% - 56.63%) се објаснуваат со влијанието на останатите фактори што не се вклучени во моделот.

Девијациите од Окуновиот закон не се многу изразени и истите треба да се гледаат во корелација со влијанието на регионалната и глобалната економска ситуација, во услови кога макроекономските индикатори во анализираниот временски период се опаѓачки. Исто така

неформалноста на пазарот на трудот може да биде дополнителна причина за отстапување од Окуновиот закон. Важно е да се има во предвид дека Окуновиот закон сè уште е валидна алатка корисна за предвидување, имајќи ги во предвид факторите коишто влијаат на нестабилноста на овој однос.

4.9. Окунов закон – дисагрегирани податоци Македонија

Веќе видовме дека Окуновиот закон се засновува на две едноставни емпириски равенства коишто ги поврзуваат стапката на невработеност и економскиот раст. Овие равенства произлегуваат од констатацијата дека повеќе труд е потребно за производство на поголема количина на стоки и услуги во економијата. Поголемиот ангажман на работната сила може да се обезбеди преку подолга работа на вработените или преку вработување на нова работна сила. За да се поедностави анализата Окун претпоставува дека стапката на невработеност може да биде корисен параметар за количината на трудот што се користи во економијата.

Истиот може да биде предмет на промени кај различни статистички релации во услови на променлива економија. Резултатите од анализата на Окуновата законитост на примерот на Македонија е следна:

Верзијантата на Окуновиот закон заснована на разликата во аутпутот се користи за да се утврди односот помеѓу промената на аутпутот и промената на невработеноста исказана со следнава равенка:⁹⁷

$$u_t - u_t^* = \beta(y_t - y_t^*) + \varepsilon_t \quad (1)$$

⁹⁷ Danica Unevskaja Andonova; Magdalena Petrovska, (26 february 2018) *Disaggregating Okun's Law: A Case-Study for Macedonia*, Journal of Central Banking Theory and Practice, 2019, 1, pp. 183-207

кадешто u_t е стапка на невработеност, y_t е логоритам на реалниот БДП и варијаблите маркирани со * се долгорочни односно ја покажуваат природната стапка на вработеност и потенцијалниот БДП. Параметарот β е често наречен и Окунов коефициент. Главната претпоставка кај Равенството 1 е дека промените во агрегатната побарувачка предизвикуваат флукуации на аутпутот, коишто стануваат главна причина компаниите да вработуваат и отпуштаат работници, односно за промена на невработеноста. Грешката се однесува на останатите фактори коишто можат да влијаат на промена на односот на невработеноста и аутпутот, какошто се промените во продуктивноста на трудот или на учеството на работната сила. Треба да се истакне дека постои значајна неизвесност во определување на верзијата на разликата на Окуновиот закон, со оглед дека и невработеноста и разликата во аутпутот не се набљудувани варијабли и од тие причини треба да бидат оценувани. Дефиницијата на Окуновиот закон којашто се анализира е прикажана во Равенката 1.

Втората верзија на Окуновиот закон се фокусира на односот помеѓу промената на стапката на невработеноста и промената во стапката на реалниот БДП, којашто е опишана во следново равенство:

$$u_t - u_{t-1} = \alpha + \beta(y_t - y_{t-1}) + \omega_t \text{ or } \Delta u_t = \alpha + \beta \Delta y_t + \omega_t \quad (2)$$

Каде што u_{t-1} и y_{t-1} се стапка на невработеност и реален БДП од претходниот период, последователно. Равенството 2 е изведено од Равенството 1 и истото претпоставува дека природната стапка на невработеност е непроменета и дека потенцијалниот БДП расте со константна стапка. Под овие претпоставки, со соодветна замена $\alpha = -\beta \Delta y^*$, каде што Δy^* е константна стапка на раст на потенцијалниот аутпут и $\omega_t = \Delta \varepsilon_t$ се добива ново равенство. Доколку се претпостави дека потенцијалниот БДП расте со константна стапка или дека природната стапка на невработеност е фиксна таа претпоставка може да биде многу нереална за земјите во развој, имајќи го во предвид обемот и ефектите на структурните промени во овие економии. Независно од тоа сеуште постојат гледишта дека Равенството 2

е поедноставен начин за моделирање на податоците со цел да се одбегнат определни проблеми својствени за Равенка 1, посебно во однос на проценката на трендот или на потенцијалните вредности.⁹⁸

Динамичната вредност на Окуновиот закон е заснована на соодносот на аутпутот во минатото и на тековниот аутпут со тековното ниво на невработеност. (Knotek, 2007). Најчесто, на десната страна на равенство се вредностите на растот на БДП и вредностите на промената на стапката на невработеност (Равенка 3). Со додавање на вредностите на зависните варијабли се обезбедува сериската корелација од аспект на грешка да биде елиминирана. Динамичката верзија на Окуновиот закон дефинирана на овој начин има сличности со изворната верзија на овој закон и истата може да се претстави со следново равенство:

$$\Delta u_t = \alpha + \beta \Delta y_t + \gamma \Delta y_{t-1} + \delta \Delta u_{t-1} + \omega_t \quad (3)$$

Определени важни методолошки компоненти коишто се однесуваат на Окуновиот закон се обезбедени од емпириската литература. Овој пристап во целост ги зема во предвид различните реакции на движењето на невработеноста и различните трошковни компоненти на БДП. На пример Андерсон (2014) го прикажува стандардниот Окунов сооднос (Равенката 2), преку користење на сметководствени претпоставки во Равенката 4 (види подолу), на начин што го расчленува БДП-то (Y) во промени на неговите компоненти (БДП_g): приватна потрошувачка (con), владина потрошувачка (gov), инвестиции (inv), извоз (exp) и увоз (imp):

$$\Delta Y = \Delta \Sigma GDP_g \approx \Sigma_g (GDP_g / \Sigma_g GDP_g) \Delta GDP_g \equiv \Sigma_g \lambda_g \Delta GDP_g \quad (4)$$

⁹⁸ Danica Unevskaja Andonova; Magdalena Petrovska, (26 february 2018) *Disaggregating Okun's Law: A Case-Study for Macedonia*, Journal of Central Banking Theory and Practice, 2019, 1, pp. 183-207

Каде што λ_g ја определува тежината на уделот на секоја од компонентините во вкупниот БДП.

Преку замената на равенката (4) во равенката (2) се добива⁹⁹:

$$\Delta u_t = \alpha + \beta_g \lambda_g \Delta GDP_{g,t} + \varepsilon_t \quad (5)$$

Од тие причини преку воведување на терминот $\lambda_g \Delta GDP_g$, поделните β_g пресметана се коефициентите на секоја од компонентите на БДП, прикажувајќи го одговорот на невработеноста („интензитет на невработеноста“) на секој елемент на агрегатната побарувачка. Дополнително производот на $\beta_g \lambda_g$ е исто така важен репрезент на диференцијалната „еластичност на компонентите“ – односно на пропорционалниот одговор на движењето на невработеноста за секоја од компонентите на БДП (којашто делумно ја рефлектира тежината на трошковната компонента на БДП). Сумата на овие еластичности ($\sum_g \beta_g \lambda_g$) би требало да бидат приближно еквивалентни на Окуновиот коефициент коишто се пресметува од збирната спецификација.¹⁰⁰

Податоците коишто се користат во анализата се состојат од кварталните податоци за стапката на невработеност, реалниот БДП и неговите компоненти во временскиот период помеѓу 2004 Q1 и 2016 Q4. Податоците за отстапувања се пресметани со користење на Hodrick-Prescott (HP) филтер, со $\lambda=1600$, во согласност со стандардната практика кај кварталните податоци.¹⁰¹

⁹⁹ Danica Unevska Andonova; Magdalena Petrovska, (26 february 2018) *Disaggregating Okun's Law: A Case-Study for Macedonia*, Journal of Central Banking Theory and Practice, 2019, 1, pp. 183-207

¹⁰⁰ Danica Unevska Andonova; Magdalena Petrovska, (26 february 2018) *Disaggregating Okun's Law: A Case-Study for Macedonia*, Journal of Central Banking Theory and Practice, 2019, 1, pp. 183-207

¹⁰¹ ¹⁰¹ Danica Unevska Andonova; Magdalena Petrovska, (26 february 2018) *Disaggregating Okun's Law: A Case-Study for Macedonia*, Journal of Central Banking Theory and Practice, 2019, 1, pp. 183-207

Методологијата во значителна мерка го следи Ball. (2013).¹⁰² Пресметката отпочнува со користење на Равенството 1 во Секција 4, кое што е направено со користење на OLS на агрегатните податоци кои се однесуваат на целиот примерок (Табела 1). Резултатите покажуваат дека коефициентот на наклонот е негативен и е значаен за ниво од 1 процент. Со други зборови, резултатите од проценките на целосниот примерок покажуваат дека зголемувањето на разликата на аутпутот за 1% ја намалува разликата на невработеноста за 0.18 % после година дена. Овие резултати се во согласност до наодите на ММФ (2012) дека верзијата на Окуновиот закон за просечната разлика на коефициентот за земјите во развој изнесува -0.17. Коефициент со слична вредност е пресметан за земјите од Балканот (2013) од Kovtun. (2014).¹⁰³

Табела 4.13 : Збирна пресметка на Окунов закон (спецификација на промената)

Зависна варијабла: Промена на стапката на невработеност

Објаснувачка варијабла	Коефициент
БДП промена(-4)	-0.176*** (0.043)
<hr/>	
Примерок: 2004Q1 2016Q4	
Прилагоден R-2	0.223
Jarque Bera тест p-вредност	0.064

*, ** и *** се однесува на 10%, 5% и 1% значајност

Стандардните грешки на коефициентот се дадени во загради.

¹⁰² Ball, L., Leigh, D. and Loungani, P. (2013). *Okun's Law: Fit at Fifty*. IMF Working Paper WP/13/10.

¹⁰³ Kovtun, D., Cirkel, A. M., Murgasova Z., Smith, D. and Tambunlertchai, S. (2014). *Boosting Job Growth in the Western Balkans*. IMF Working Paper WP/14/16.

Извор: Danica Unevska Andonova; Magdalena Petrovska, (26 february 2018) *Disaggregating Okun's Law: A Case-Study for Macedonia*, *Journal of Central Banking Theory and Practice*, 2019, 1, pp. 183-207

Од клучен интерес на анализата е да се види дали Окуновиот коефициент се променил значајно како резултат на влијанието на глобалната финансиска криза. Од тие причини со цел да се анализираат статистички степенот на варијациите на Окуновиот закон, се применува техника на обратна регресија, каде што Окуновиот коефициент се определува врз основа на променлив примерок. Доколку постои стабилна релација со тек на времето, пресметките на коефициентите може да бидат релативно слични. Од друга страна бројни варијанти ќе се појават при значајни промени на проценетите коефициенти.

Податоците за Македонија покажуваат дека Окуновиот коефициент покажува поголема стабилност од средината на 2013 година. Дополнително може да се забележи опаѓање на промената на невработеноста на промените во аутпутот за периодот што следи од средината на 2013 година. Тоа воглавно се должи на интензивното креирање на работни места во овој временски период и намалување на стапката на невработеност, процес којшто поради неговиот структурален карактер, го намалува еквибриумот (потенцијалното) ниво на стапката на невработеност. Ваквата траекторија укажува на растечка усогласеност помеѓу понудата и побарувачката на пазарот на труд. Значајно е дека влијанието на подобрувањето на економскиот циклус се забележани во периодот од 2012 до 2016 година и истите се прикажани на Табелата 4.14. Друг фактор кој го објаснува цикличниот одговор на невработеноста може да биде интензивниот раст на работните места, поддржан со фискални мерки, коишто може да доведе пазарот на труд да реагира побрзо на промените во економската активност. Со други зборови, овие политики доведуваат до скратување на времето на дејствување кое што може да биде една од причините за намалената чувствителност на невработеноста на промената во аутпутот од 2013 година наваму.

Покрај анализата на Окуновиот закон, анализата го опфаќа и следењето на влијанието на промените на поделните категории на трошоци (потрошувачката, инвестиции, владина потрошувачка, извозот и увозот) на промените во стапката на невработеност.

Од тие причини согласно на методологијата на Anderton. (2014)¹⁰⁴ се пресметуваат одделни β_g коефициенти за секоја од компонентите на БДП. Со воведувањето на $\lambda_g \Delta GDP_g$ се јавува можност да се изолира одговорот на невработеноста (интензитет на невработеност), β_g , за секоја од компонентите на трошоците во агрегатната понуда, прикажана во Табела 4.14.

**Табела 4.14.: Окунов закон расчленет на компоненти
(спецификација на промена)**

Зависна варијабла: Промена на невработеност	
Објаснувачка варијабла	Коефициент
$\lambda_{con} CON_GAP(-4)$	-0.136*** (0.047)
$\lambda_{gov} GOV_GAP(-4)$	-0.493*** (0.117)
$\lambda_{inv} INV_GAP(-4)$	-0.050 (0.039)
$\lambda_{exp} EXP_GAP(-4)$	-0.124** (0.053)
$\lambda_{imp} IMP_GAP(-4)$	0.080 (0.050)
Примерок: 2004Q1 2016Q4	
усогласен R-квадрат	0.317
Jarque Vega тест p-вредност	0.312

*, ** и *** се однесува на 10%, 5% и 1% значење. Коефициентот на стандардна грешка е даден во загради. Извор: Danica Unevska Andonova; Magdalena Petrovska, (26 february 2018) *Disaggregating Okun's Law: A Case-Study for Macedonia*, Journal of Central Banking Theory and Practice, 2019, 1, pp. 183-207

¹⁰⁴Anderton, R., Aranki, T., Bonthuis, B. and Jarvis, V. (2014). *Disaggregating Okun's Law: Decomposing the Impact of the Expenditure Components of GDP on Euro Area Unemployment*. ECB Working Paper No. 1747.

Пресметаните параметри на индивидуалните компоненти ни го покажуваат различното влијание што компонентите на агрегатната побарувачка го имаат врз невработеноста. Вредностите се движат од 0.5 за владината потрошувачка до 0.1 за инвестициите и увозот (коишто се статистички значајни) со тоа што секоја од компонентите има очекувана вредност. Податоците од пресметаниот R^2 , покажуваат дека моделот се зголемил значајно – од 0.22 кај збирната формулација (Табела 4.13) на 0.32 кај верзијата на Окуновиот закон е расчленет на компонентите на потрошувачката (Табела 4.14).

Резултатите од анализата покажуваат дека невработеноста е најчувствителна на промената во домашната побарувачка, додека компонентите на надворешната трговија имаат помало влијание врз истата. Согласно на тоа намалувањето на трудоинтензивната домашна побарувачка ќе има поголемо негативно влијание врз вработеноста одошто еквивалентот на намалување на капитално-интензивниот извоз.

Резултатите добиени од анализата треба да помогнат во креирање на економски политики коишто ќе придонесот за понатамошно намалување на невработеноста на пазарот на трудот.

4.10 Флексибилноста на пазарот на труд низ призма на Индексот на слобода на економијата

Постоењето на економската слобода е докажана формула за постоење на економски прогрес и успех. Индексот за Економски слободи коишто се издава од страна на Вол Стрит Журнал и Херитиџ Фондацијата служи како појдовна основа на економистите ширум светот коишто во обезбедувањето на економските слободи и индивидуалните можности гледаат сигурен начин за поголем економски просперитет. Извештајот обезбедува корисни информации за креаторите на економските политики и истражувачите коишто се користат во

застапувањето, анализата на политиките, образованието, истражувањето на пазарот, промоцијата на инвестициите, академските истражувања и претприемништвото.

Основната филозофија на креирањето на Индексот на економски слободи според Херитиц Институтот од САД, е гледиштето дека нациите со повисок степен на економска слобода напредуваат побрзо затоа што повеќе ги капитализираат способноста на поединците да пронаоѓаат и да просперираат, во случаите кога не се обременети со владина регулатива и оданочување. Според Институтот системот за слободен пазар поттикнува најефикасна распределба на ресурси и генерира динамична средина којашто ги максимизира достапните можности за работа и потрошувачка. Тие сметаат дека економската слобода е витален двигател за генерирање на богатството што овозможува широк спектар на важни економски и социјални достигнувања со коишто го мериме напредувањето на човечкото општество.

Индексот на економска слобода вклучува сеопфатен поглед на економската слобода. Тој вклучува анализа за различни аспекти на економската слобода. Некои од аспектите на економската слобода што се оценуваат се однесуваат на интеракциите на земјата со остатокот од светот (на пример, степенот на отвореност на економијата кон глобални инвестиции или трговија). Сепак, повеќето од аспектите коишто се предмет на анализа се однесуваат на политиките во една земја, проценувајќи ја слободата на поединците да ја користат својата работа или финансии без непотребни ограничувања и мешање од страна на владата.

Секое од подрачјето на економска слобода има витална улога во промовирањето и обезбедувањето на слобода на поединецот и нацијата. Од тој аспект сите овие показатели коишто се користат се меѓусебно комплементарни и напредокот во една област најчесто може да го зајакне или дури и да го инспирира напредок во друго подрачје. Слично на тоа, намалената економска слобода во една област (на пример, недостаток на почитување на правата на сопственост) може да го направи многу потешко да се постигне повисоко ниво на економска слобода во другите категории.

Дванаесете аспекти на економска слобода коишто се мерат преку Индексот на Институтот Херитиц се групирани во четири категории:

- **Владеене на правото** (право на сопственост, ефикасноста на судството и интегритет на владата);
- **Големина на владата** (даночно оптоварување, владина потрошувачка и фискална стабилност);
- **Ефикасност на регулативата** (деловна слобода, слобода на трудот и монетарна слобода); и
- **Отвореност на пазарот** (слобода на трговијата, слобода на инвестиции и финансиска слобода).

При оценката на условите во овие четири категории, Индексот ги мери 12 посебни компоненти на економска слобода, од кои секоја се оценува на скала од 0 до 100. Резултати на овие 12 компоненти на економската слобода, се пресметуваат од голем број променливи, кои се подеднакво пондерирани и упросечени за да се добие вкупната оценка за економската слобода на економијата.

Компонентата за слобода на пазарот на работна сила е квантитативна мерка којашто ги зема во предвид различните аспекти на правната и регулаторната рамка на пазарот на труд, вклучително и регулатива којашто се однесува на минималните плати, законодавството кое што се однесува на работната сила, исплатата на надоместоци за отпуштање од работа, мерливите регулаторни ограничувања за вработување и часови на работа, плус стапката на учество на работна сила како индикативна мерка на можностите за вработување на пазарот на труд. Сите квантитативни фактори се подеднакво вреднувани, при што секој од факторите се смета за една седмина од компонентата на слобода на пазарот

- Односот на минимална плата со износот на просечната додадена вредност по вработен
- Ограничувањата за вработување на дополнителни работници,
- Ригидноста на работното време
- Потешкотии за вработување и отпуштање на работници
- Правно регулиран отказан рок
- Задолжително исплаќање на надоместок за престанок на работен однос
- Стапката на учество на работна сила

При пресметувањето на оценката на индексот на слобода на работната сила секој од седумте елементи може да се прикаже на скала од 0 до 100 врз основа на следнава равенка:

Резултат на поединечен фактор = 50 x (просек на поединечниот фактор/поединечен фактор)

Податоците за секоја земја се пресметани како релативна вредност во однос на светскиот просек помножен по 50. За секој од резултатите на поединечните фактори потоа се пресметува просек за секоја земја, кој потоа се споредува со останатите земји. Податоците на Индексот базираат на следниве извори на податоци: Светска банка, Меѓународна организација на трудот, Светски развојни индикатори на Светска банка, Единицата за економски информации, Податоците од поделните земји, Министерство за трговија на САД, Трговските водичи на поделните земји и официјалните владини публикации на поделните земји.

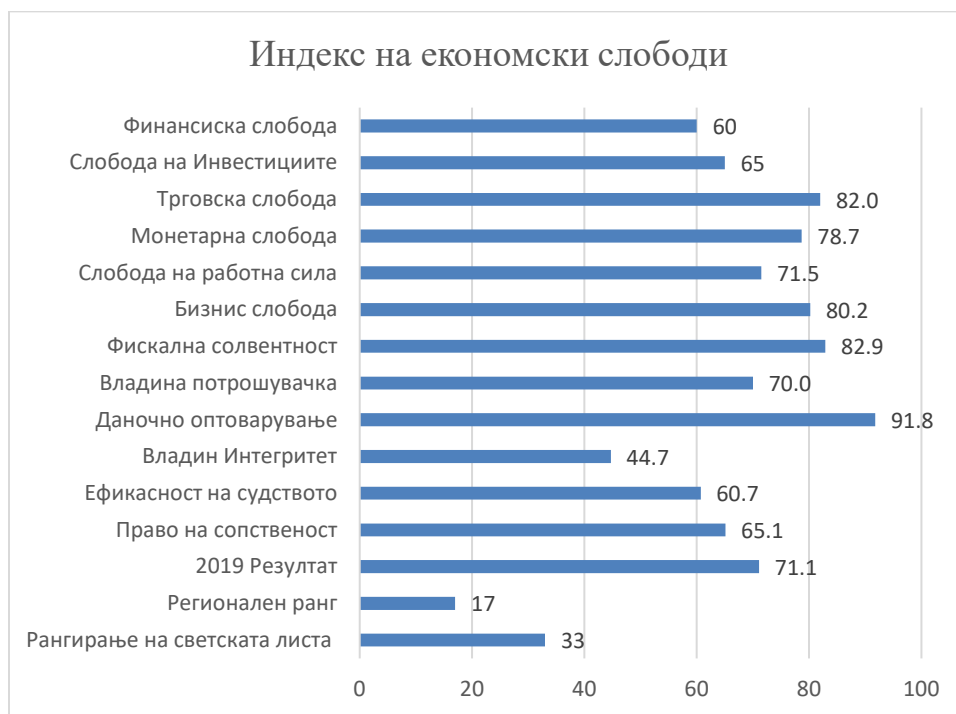
Графикон 4.15 – Индекс на економски слободи – Слобода на пазарот на труд



Извор: (<https://www.heritage.org/index/explore>) (accessed on 05/22/2019)

Од аспект на економските слободи на пазарот на трудот најдобри резултати во доменот на економските слободи се забележуваат во временскиот период 2010 година кога беа спроведени низа реформи на пазарот на трудот коишто вклучуваа активности како што се договори за вработување на определено време и елиминирање на ограничувањата во поглед на работното време.

Графикон 4.16. Индекс на економска слобода – вкупен



Извор: (<https://www.heritage.org/index/explore>) (accessed on 05/22/2019)

Податоците од рангирањето на 2019 година покажуваат дека во светски рамки според Индексот на економски слободи, Македонија се наоѓа на 33 место во светот додека според регионалното рангирање на ниво на Европа се наоѓа на 17 место. Резултатот е помал за 0.2

процентни поени во однос на 2018 година, како резултат на намалување на слободата во делот на трговијата, монетарната и деловната слобода. Подобрувања се забележуваат во делот на рангирањето во однос на фискалната консолидација, слободата на пазарот на труд и ефикасноста на судството.

4.11. Минималната плата и невработноста

Минималната плата утврдува цена под која платите не можат - законски да се исплатат. Целта на минималната плата е да ги зголеми приходите на работниците со ниски примања и со тоа да ја намали нееднаквоста и сиромаштијата (Eyraud and Saget, 2008; Берг, 2015)¹⁰⁵. Со оглед на тоа што младите луѓе се непропорционално застапени меѓу ниско платените, и истите имаат недоволно искуство и вештини за работа, младите луѓе се најчесто несразмерно погодени од воспоставувањето на минимална плата.

Постојат бројни докази врз основа на искуствата во различни земји за тоа дека минималната плата придонесува за зголемување на обемот на обуката на работната сила, за зголемување на продуктивноста и висината на платите на ниво на фирма, и дека истата ја намалува нееднаквоста во платите. За да се постигне тоа неопходно е да се плати извесна цена. Постојат тврдења дека минималните плати придонесуваат за „држење на младите луѓе надвор од пазарот на труд“. Анализите на ефектите од минималните плати врз вработувањето на младите произведува широк спектар на проценки, од силно негативно до

¹⁰⁵ Eyraud, F.; Saget, C. 2005. *The fundamentals of the minimum wage fixing* (Geneva, ILO). . 2008. The revival of minimum wage setting institutions. *In Defence of Labour Market Institutions* (pp. 100-118). Palgrave Macmillan UK

умерено позитивно влијание. Детерминантите на оваа хетерогеност се главниот фокус на анализите каде што најчесто се следат интеракциите помеѓу институциите на пазарот на трудот и минималните плати, и се определува големината и насоката на ефектите на минималните плати врз вработувањето воопшто и врз вработувањето на младите луѓе како посебна целна група.

И покрај бројните аргументи дека високите минимални плати влијаат на обесхрабрувањето на вработеноста (посебно) на младите лица, искуствата базирани на податоци се различни. Сеопфатно истражување спроведено од Neumark и Wascher (2007)¹⁰⁶ доведува до сознание дека еластичноста на вработување на младата полулација се рангира од од -1 до над 0 . Мноштво од авторите коишто ја проучуваат минималната плата и нејзиното влијание врз вработеноста, заклучуваат дека од спроведени 102 студии, речиси во две третини од случаите се покажуваат негативни ефекти на минималната плата врз вработеноста, додека само во осум случаи се утврдени позитивни ефекти. И покрај фактот што во најголем број на случаи ефектите се генерално негативни, може да се констатира дека ефектите од минималните плати во најголем број на случаи се мали. Тоа го докажува и O'Higgins (2001, ch. 6), којшто утврдува мал ефект или нула (статистички незнаечаен) ефект на минималните плати врз вработувањето.

Друга група на автори (Neumark and Wascher, 2004)¹⁰⁷ сметаат дека ефектите на минималната плата врз вкупните вработувања се различни и истите можат да бидат негативни или позитивни во зависност од развиеноста на останатите институции на пазарот на трудот, активните мерки на пазарот на труд и сл.а нивните негативните ефекти се најизразени н нерегуларните пазари на труд. Allegretto (2011) и Dube (2010)¹⁰⁸ докажуваат

¹⁰⁶ Neumark, D.; Wascher, W. 2004. "Minimum Wages, Labor Market Institutions, and Youth Employment: A Cross-National Analysis." *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 57, No. 2, pp. 223-46.

¹⁰⁷ Neumark, D.; Wascher, W. 2004. "Minimum Wages, Labor Market Institutions, and Youth Employment: A Cross-National Analysis." *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 57, No. 2, pp. 223-46.

¹⁰⁸ Allegretto, S.A.; Dube, A.; Reich, M. 2011. Do minimum wages really reduces teen employment? Accounting for Heterogeneity and Selectivity in State Panel Data. *Industrial Relations Journal*, Vol. 50, No. 2, pp. 205-240.

дека методологиите што се користат за мерење на ефектите на минималната плата се со надолен наклон – односно поверојатен е негативниот ефект врз вработувањето.

Doucouliaqos и Stanley (2009) врз основа на нивната мета анализа на еластичноста на вработувањето на минималните плати, докажуваат дека постои мала зависност или не постојат докази за негативна врска помеѓу минималната плата и вработувањето. Мета анализата е базирана на податоците од 64 студии и 1500 пресметки во нивниот примерок, тие заклучуваат дека „не постои причина да се верува дека постои некаков негативен ефект од воведувањето или зголемувањето на минималната плата врз невработеноста или доколку постои истиот е мал или незначителен“¹⁰⁹

Врз основа на примерок составен од економски пресметки за ефектот на минималните плати во временскиот период 1990 до 2015 година, на 328 пресметки од 15 земји се анализира ефектот на промената на минималната плата врз вкупната вработеност и вработеноста на младите лица и се врши пресметка на еластичноста на вработувањето.

Равенството преку кое што се анализира влијанието на минималната плата е следното:

$$\text{Очекуван Ефект} = \beta + \alpha SE + \varepsilon \quad (1)$$

Каде што SE претставува стандардна грешка, а α и β се проценетите параметри, ако не постои пристрасност при објавување, стандардната грешка нема да биде поврзана со пресметаниот ефект и пресметаниот параметар, α , согласно на тоа нема да биде статистички значаен. Поделбата преку самата стандардна грешка дава модифицирана форма:

¹⁰⁹ Stanley, T.D.; Doucouliagos, H. 2012. Meta-regression analysis in economics and business (Vol. 5). Routledge, p423

$$t = \alpha + \beta / SE + \epsilon \quad (2)$$

Останува логиката дека во регресијата на t-односот (од проценетиот ефект = проценка / SE) на стандардна грешка, t-тест за статистичката важност на α со што се тестира поставената теза. Во двете форми (1) или (2), t-тестот на статистички значењето на β ни кажува дали ефектот на во овој случај минималните плати е позитивен или негативен и дали истиот е статистички значаен. (Doucouliagos & Stanley, 2012).¹¹¹

Формата на тестот дадена во равенката (2) ни овозможува да ги споредиме ефектите на различни варијабли, како што се проценетата еластичност и разликата на проценетата вредност, па затоа зависната променлива е намалена за да може истата да биде споредлива. На Табела 4.17 се презентирани резултатите од проценката на влијанието со користење на четири различни спецификации и модели за анализа.

Табела 4.17. Анализа на пристрасност на податоците

Варијабли/спецификации	1	2	3	4
Параметар (α)	-0.97***	-3.55*	-3.55***	-3.35*
	(0.202)	(1.856)	(1.794)	(1.896)
Прецизност (β)	-0.04***	-0.06***	-0.06***	-0.06***
	(0.006)	(0.007)	(0.012)	(0.008)
Пондерирана проценка	Да	Да	Не	Не

¹¹⁰ O'Higgins, Niall; Moscariello, Valentino, (2017) Labour market institutions and youth labour markets: Minimum wages and youth employment revisited, International Labor Organization, Labor - Working Paper 213, 10

¹¹¹ Stanley, T.D.; Doucouliagos, H. 2012. Meta-regression analysis in economics and business (Vol. 5). Routledge, p423

Варијабли Срес	1	10	10	10
R ₂	0.12	0.56	0.54	-
Набљудувања	293	250	250	250

Забелешка: 1) Статистичката важност е следна: * = $p < .10$; ** = $p < .05$; *** = $p < .01$.

2) Колона (1) се однесува на резултатите од примената на OLS на наједноставната спецификација опишана со равенка (2) погоре; Колона (2) се однесува на резултатите од истиот метод единствено со додавање на објаснувачки варијабли коишто се користат во анализата на мета податоците; колона (3) користи иста спецификација и единствено се разликува по користење на обемни информации; и колона (4) се однесува на резултатите од користење на ефектот на случаен избор и моделот на повеќе нивоа.

3) Анализа на пристрасност на податоците се спроведува на сите податоци каде што се појавува стандарда грешка

Извор: O’Higgins, Niall; Moscariello, Valentino, (2017) *Labour market institutions and youth labour markets: Minimum wages and youth employment revisited*, International Labor Organization, Labor - Working Paper 213, p.11

Резултатите не се униформни кај сите спецификации. Кај две од четири спецификации е утврдено статистички значајна негативна пристрасност ($p < .01$), кај другите две, проценката на пристрасност при објавување на податоците е маргинална ($p < .10$). Сигурноста на методот за проценка се зголемува, како што се движиме од лево кон десно.¹¹²

Негативниот предзнак на α сугерира дека, негативното влијание на минималните плати врз вработувањето на младите и врз вкупната вработеност генерално е преценето. Другиот резултат којшто произлегува од табелата е дека проценетиот просечен ефект на минималните плати врз вработувањето на младите и врз вкупната вработеност е негативно.

¹¹² O’Higgins, Niall; Moscariello, Valentino, (2017) *Labour market institutions and youth labour markets: Minimum wages and youth employment revisited*, International Labor Organization, Labor - Working Paper 213, p.12

4.11.1. Емпириски модел на на истражување

Со цел да се утврдат резултатите од влијанието на минималната плата врз вработувањето се користат неколку можни сценарија 1) негативно или статистички значајно ; 2) негативно но статистички незначајно; 3) Позитивно статистички незначајно; и 4) позитивно статистички значајно (Табела 4.18). Потоа истите се применуваат во моделот преку користењето на вредностите од 1 до 4 што беа претходно наведени во табелата.

Табела 4.18. - Дистрибуција на проценетите ефекти на минималната плата на вработувањето

	Бр. На проценки	%
Негативно: статистички значајно	133	40.6
Негативно: статистички незначајно	132	40.2
Позитивни: статистички незначајно	52	15.9
Позитивно: статистички значајно	11	3.4
Вкупно	328	100

Извор: O’Higgins, Niall; Moscariello, Valentino, (2017) *Labour market institutions and youth labour markets: Minimum wages and youth employment revisited*, International Labor Organization, Labor - Working Paper 213, p.11

Дистрибуцијата на резултати е во согласност на заклучоците од економската литература и анализата на мета податоците. Најголем дел од пресметките се примарно негативни но најголемиот дел (околу 57 %) од истите не се значително различни од нула. Само една од

пет од пресметките се позитивни иако единствено 11 (или саму над 3 проценти од сите пресметки) се позитивни или статистички значајни.¹¹³

Валијабилите коишто се користат во моделот се следниве:

The Kaitz Индекс: претставува однос на минималната плата и просечната плата на работниците коишто работат со полно работно време. Поточно, тука се користи односот на минималната плата со просечната плата. Во зависност од конкурентноста на пазарот на труд, негативниот ефект на минималната плата врз вработувањето ќе се зголемува доколку нејзината вредност е поблиску до просечната плата.¹¹⁴

Индекс на заштита на работната сила (EPLex summary index of employment protection)¹¹⁵: станува збор за композитен индекс којшто ги зема предвид различните аспекти на правната заштита на вработените во случај на нивно отпуштање на иницијатива на работодавачот. Индексот вклучува неколку релевантни подрачја на заштита на работна сила и се пресметува на континуирана основа од страна на Меѓународната организација на трудот. Искуствата покажуваат дека повисокиот степен на заштита на вработувањето ги намалува можноста на работодавачите да реагираат на воведувањето или на зголемувањето на минималните плати преку отпуштање на работници, меѓутоа треба да се има во предвид дека ригидното законодавство за заштита на работната сила и за минимална плата влијае психолошки врз вработувањето на нова работна сила.

Распространетост на ранливото вработување: истото се дефинира како збир на работници коишто работат за сопствена сметка, како и неплатени семејни работници како дел од вработената работна сила. Меѓународната организација на трудот го предлага како

¹¹³ O'Higgins, Niall; Moscariello, Valentino, (2017) *Labour market institutions and youth labour markets: Minimum wages and youth employment revisited*, International Labor Organization, Labor - Working Paper 213, p.18

¹¹⁴ O'Higgins, Niall; Moscariello, Valentino, (2017) *Labour market institutions and youth labour markets: Minimum wages and youth employment revisited*, International Labor Organization, Labor - Working Paper 213, p.18

¹¹⁵ <http://www.ilo.org/dyn/epl/termmain.home>. за понатамошни информации поврзани со Индексот вклучително и споредбата со Индексот на OECD's за заштита на работната сила, погледни ILO (2015).

едноставен показател за пресметка на неформално вработување, кое што е тешко да се квантифицира.

На овие три клучни променливи, исто така, се додаваат дополнителни економски и институционални фактори, и тоа:

Бруто домашен приход (GNI) по глава на жител: искажан во паритет на куповна моќ изразена во американски долари преку којшто се мери и нивото на развојот на земјата

Gini Индекс: коишто ја покажува доходовна нееднаквост пресметан врз основа на анкетата на домаќинствата. Очекувањата во однос на интеракциите помеѓу Gini и влијанието на минималната плата врз вработувањето се негативни или еднакви на нула. Во поширока смисла кажано што е поголема нееднаквоста на приходот, има поголем број на ниски плати/непродуктивни работни места во економијата, а со тоа и поголем број на работни места на коишто ќе влијае зголемувањето (или воведувањето) на минималната плата. Или поедноставно кажано негативните ефекти врз вработувањето поврзани со минималната плата ќе бидат поголеми доколку е поголем бројот на луѓето што ќе бидат погодени од воведување или зголемување на истата.

Третата група од три индикатори се однесува на колективното договарање. Специфичните варијабли коишто се вклучени во анализата се следниве:

- Степен на густина на застапеност синдикати: Процент на работници коишто се членови на синдикатите.
- Степен на координација: Ова е променлива варијабла која добива вредност на високо координиран систем за определување на плати. Таа е изведена променлива пресметана од Амстердамскиот институт за напредни трудови студии (АИАС).
- Степен на централизација: претставува збирен индекс со вредност којшто варира помеѓу 0 и 1 преку којшто се изразува степенот на централизација на колективното

договарање, земајќи го предвид и синдикатот и синдикалната концентрација на повеќе нивоа;¹¹⁶

Резултатите од проценката на прикажаниот модел се илустрирани во Табела 4.19.

Податоците од анализата покажуваат дека вредностите на Индексот EPLex има постојано статистички значајна позитивна интеракција со минималните плати. Силното законодавство за заштита на вработувањето го намалува негативното влијание на зголемените минимални плати на вкупното вработување и на вработувањето на младите лица. Со тоа се обезбедуваат силни аргументи за поддршка на идејата дека во земјите со силно законодавство за заштита на работната сила, работодавачите се помалку склони кон намалување на работната сила како реакција на зголемувањето на минимални плати. Податоците за Kaitz индексот од друга страна, иако статистички незначаен, имаат негативен предзнак, како и неговата вредност. Истото се однесува и за приходите по глава на жител и индексот Цини, коишто имаат очекувани вредности иако не се статистички значајни. Приходот по глава на жител станува маргинално статистички значаен (10 проценти) само во последната спецификација со вклучување на променливите поврзани со колективното договарање. Толкување е дека варијациите во приходите по глава на жител имаат поизразено влијание во земјите со високи примања.

Табела 4.19. – Резултати од моделот на анализа на влијанието на минималните плати врз вработувањето

Варијабли	Spec. 1	Spec. 2a	Spec. 2b	Spec. 3
Kaitz Индекс	-0.88	-1.28	-0.30	-0.70
	(0.93)	(0.92)	(1.17)	(1.40)
EPLex Индекс	2.07***	2.18***	2.28***	2.15***
	(0.72)	(0.78)	(0.80)	(0.82)

¹¹⁶ O'Higgins, Niall; Moscariello, Valentino, (2017) *Labour market institutions and youth labour markets: Minimum wages and youth employment revisited*, International Labor Organization, Labor - Working Paper 213, p.18

Ранливост	1.03*	1.56**	0.32	-0.02
	(0.61)	(0.63)	(1.09)	(1.46)
GNI по глава на жител (PPP)		1.21	3.10	3.65*
		(1.06)	(2.06)	(2.10)
Gini индекс		-1.58	-2.58	-3.36
		(1.36)	(2.64)	(3.03)
Централизација				-2.66**
				(1.07)
Густина на синдикати				3.19**
				(1.31)
Координација податоци				1.12**
				(0.53)
(Псевдо) R₂	0.04	0.04	0.04	0.06
(Псевдо) log веројатност	-53.62	-53.40	-48.03	-46.86
Набљудувања	328	328	285	285

Забелешка: стандардната грешка заградите и статистичката значајност е следна: * = $p < .10$; ** = $p < .05$; *** = $p < .01$.

Извор: O’Higgins, Niall; Moscariello, Valentino, (2017) *Labour market institutions and youth labour markets: Minimum wages and youth employment revisited*, International Labor Organization, Labor - Working Paper 213, p.14

Последните три варијабли од анализата покажуваат дека координацијата и високото членство во синдикатите имаат тенденција да ги ублажат негативните ефекти на минималните плати врз вкупното вработување, како и врз вработувањето на младите луѓе. Додека високо централизираните системи за преговарање за плати ги зајакнуваат негативните ефекти, силната координација и силните синдикати влијаат на намалување на нееднаквоста на платите. Од друга страна, високо централизираните системи на

преговарање за плати, го зголемуваат негативното влијание на минималните плати врз вработувањето.

Податоците од анализата на влијанието на минималните плати врз вработувањето не води кон следниве заклучоци:

- Анализата ги потврдува заклучоците дека во просек воведувањето на минималната плата влијае незначително врз намалување на вкупното вработување.
- Воведувањето или зголемувањето на минималната плата не влијае значително на вработувањето кај определени целни групи коишто имаат големо учество во вкупниот број на невработени, како што се на пример младите лица.
- Ефектот на минималните плати има тенденција да се зголеми како тие го достигнуваат ниво на просечната плата, што значи дека при нејзиното определување треба да се води сметка за нејзината висина
- Негативниот ефект на минималната плата се намалува со зголемување на нивото на БДП по глава на жител, а со тоа и на нивото на развиеност
- ефектите на минималната плата врз вработеноста зависи од јачината на законодавството за заштита на работната сила. Колку е посилно законодавството помали се негативните ефекти врз вработувањето
- Минималните плати и законодавството за заштита на работната сила се меѓусебно условени, воведувањето на минималната плата ќе доведе до помал негативен импакт врз вработувањето на младите лица во услови на постоење на силно законодавство за заштита на работната сила. Пожелно е законодавството за заштита на работната сила и минималната плата да бидат комплементарни со цел да го унапредат квалитетот на работа
- минималните плати имаат мал негативен ефект во случај на постоење на соодветни механизми на колективно договарање, посебно постоењето на силна репрезентативност на работниците, заедно со постоење на координи но децентрализирани договори за колективно преговарање
- институциите на пазарот на труд, ги утврдуваат ефектите на минималната плата врз вработувањето, слабите институции придонесуваат минималната плата да има негативен ефект врз вработувањето, што значи дека минималните плати имаат

ефикасност само онаму каде што постојат соодветни институции на пазарот на труд за заштита. Затоа при користење на минималната плата неопходно е да се земе во предвид дали на пазарот постојат ефикасни и функционални институции на пазарот на труд.

Анализата ја потврдува комплементарноста помеѓу минималните плати и институциите на пазарот на трудот што е особено важно да се има во предвид при креирањето на политиките за вработување и интегрирање на работната сила на пазарот на трудот.

4.11.2 Минималната плата во Република Македонија

Минималната плата во Македонија е воспоставена на 01.02.2012 година, со Законот за минимална плата. Истиот во досегашниот период трпи повеќе промени со цел прилагодување на висината на минималната плата на стапката на инфлација.

Од табеларниот приказ може да се забележи дека висината на минималната плата во моментот на нејзиното воведување изнесувала 8.050 денари, за да во 2018 година истата изнесува 12.165 денари. Податоците за висината на минимална плата, стапката на невработеност и стапка на вработеност во Македонија во временскиот интервал 2012 – 2018 година е прикажан на Табела 4.20.

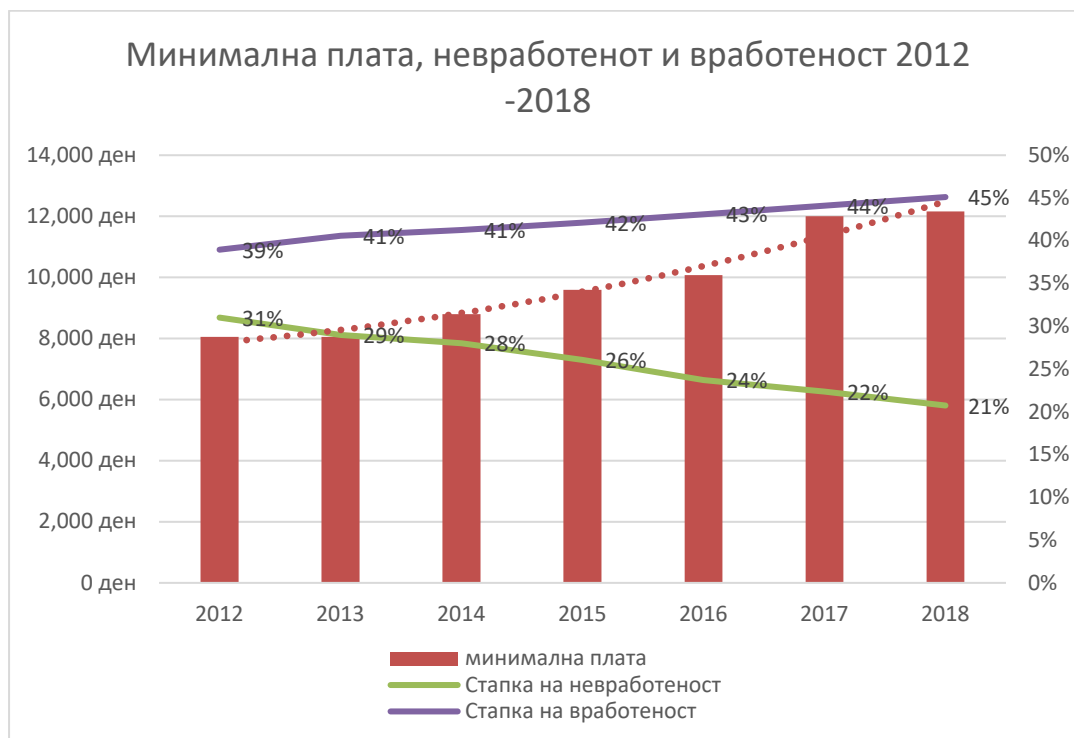
Табела 4.20. – Висина на минимална плата,, стапка на невработеност и стапка на вработеност во Македонија – 2012 – 2018 година

ОПИС	година						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
минимална плата	8,050 ден	8,050 ден	8,800 ден	9,590 ден	10,080 ден	12,008 ден	12,165 ден
стапка на невработеност	31%	29%	28%	26%	24%	22%	21%
стапка на вработеност	39%	41%	41%	42%	43%	44%	45%

Извор: изработено од авторот со користење на податоци од:
(<https://wwwstat.gov.mk/>)(accessed on 22 May 2019)

Графичкиот приказ на движењето на висината на минималната плата, стапката на невработеност и стапката на вработеност покажуваат дека паралелно со зголемувањето на висината на минималната плата, продолжува трендот на намалување на стапката на невработеност којашто се намалила од 31 % на 21 % и зголемување на вработеноста од 39% на 45 %.

Графикон 4.21. – Движење на висината на минималната плата, стапката на невработеност и стапката на вработеност во Македонија – 2012 – 2018 година



Извор: изработено од авторот со користење на податоци од: (<https://wwwstat.gov.mk/>)(accessed on 22 May 2019)

Со цел да се види процентот на промената кај секој од трите параметри (минималната плата, стапката на невработеност и стапката на вработеност), за временскиот период 2012 -2018 година, извршено е индексирање со земање на 2012 за индексна година, а вредностите на параметрите за индексната година се еднакви на 100.

Табела 4.22. – Висина на минимална плата, стапка на невработеност и стапка на вработеност во Македонија – 2012 – 2018 година (индекс година 2012 =100)

ОПИС	година						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
минимална плата	100.00%	100.00%	109.32%	119.13%	125.22%	149.17%	151.12%
стапка на невработеност	100.00%	93.48%	90.37%	84.05%	76.49%	72.16%	66.85%
стапка на вработеност	100.00%	104.19%	105.87%	108.09%	110.63%	113.17%	115.79%

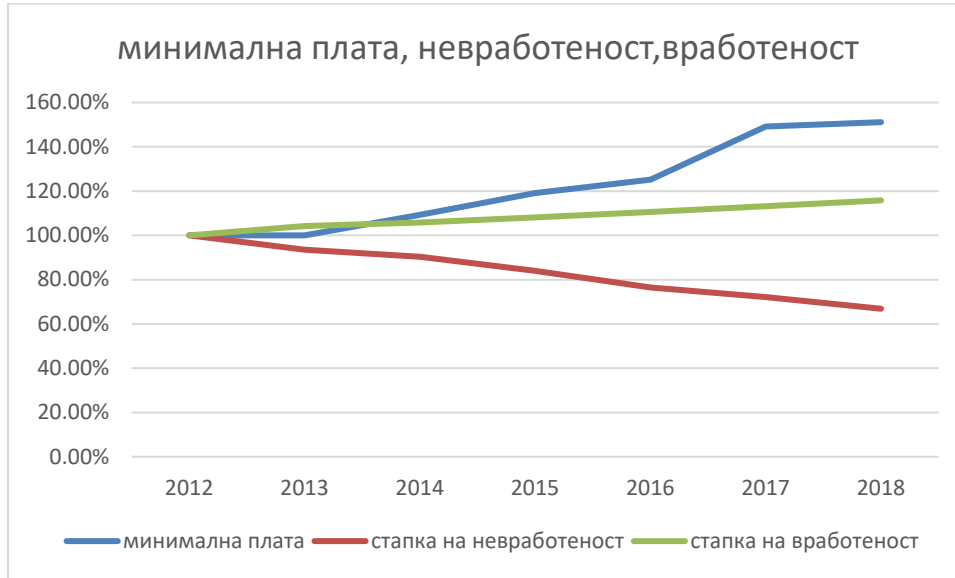
Извор: изработено од авторот со користење на податоци од: (<https://wwwstat.gov.mk/>)(accessed on 22 May 2019)

Од Табелата 4.22 може да се забележи дека промената кај минималната плата процентуално изнесува 51,12 % за временскиот период од 2012 до 2018 година, кај стапката на невработеност имаме негативна промена од – 33,15 %, додека кај стапката на вработеноста промената изнесува 15,79 % што укажува на фактот дека интезитетот на промените кај сите три параметри е различен.

Графичкиот приказ на движењето на минималната плата, стапката на невработеност и стапката на вработеност дадена на графичкиот приказ 4.23 покажува поизразен нагорен наклон во однос на трендот на движење на стапката на вработеност. Од друга страна невработеноста се намалува и истата има надолен тренд.

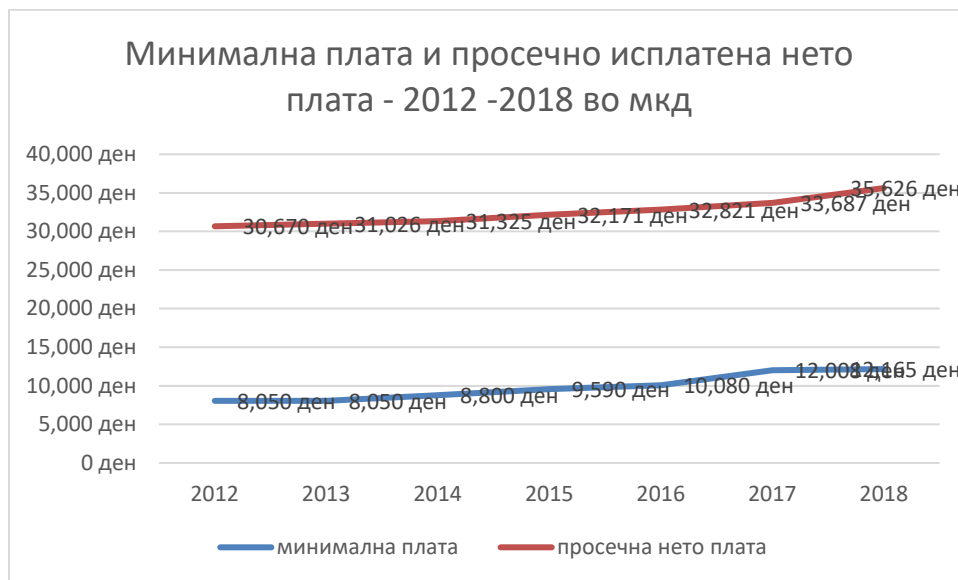
Со цел да се утврди соодносот на висината на минималната нето плата и просечно исплатената нето плата на Графиконот 4.24. прикажан е трендот на овие две величини. Податоците покажуваат дека додека минималната плата пораснала за 51,12 % во набљудуваниот временски интервал (2012-2018), просечно исплатената нето плата пораснала за 16,16 %.

Графикон 4.23. – Движење на висината на минималната плата, стапката на невработеност и стапката на вработеност во Македонија – 2012 – 2018 година (индекс година 2012) во %



Извор: изработено од авторот со користење на податоци од: (<https://wwwstat.gov.mk/>)(accessed on 22 May 2019)

Графикон 4.24. – Движење на просечно исплатената нето плата и минималната плата во Македонија – 2012 – 2018 година



Извор: изработено од авторот со користење на податоци од: (<https://wwwstat.gov.mk/>)(accessed on 22 May 2019)

Анализата ги потврдува заклучоците дека во просек воведувањето на минималната плата влијае незначително врз намалување на вкупното вработување и на примерот на Македонија. Иако резултатите покажуваат процентуално поголем раст на минималната плата во однос на просечно исплатената нето плата (во 2012 година истата изнесува 26 % од нето платата, додека во 2018 година 34%), сепак фактот што овој процент е сеуште низок се потврдува општата констатација дека влијанието на минималната плата врз невработеноста е незначително.

5. Глобални трендови во реформата на пазарот на труд во Европската Унија

Една од главните цели на економската политика на Европската Унија е креирање на одржливи работни места коишто ќе понудат подобро работно опкружување за работниците. Во таа насока главните цели на економската политика се сублимирани во стратешкиот документот „Стратегија 2020“.

Европската стратегија за вработување е составен дел на Стратегијата 2020 и истата има за цел да обезбеди координација во мониторирањето на мерките што се спроведуваат, како и во следење на инструментите за финансирање коишто се користат. Европското законодавство е релевантно за регулирање само на определени подрачја на пазарот на труд, додека одговорноста за спроведување на политиките за вработување и социјалната политика се во надлежност на Владите на земјите членки на Европската Унија.

Еден од суштествените принципи од Договорот за основање на Европската Унија којшто е непосредно дефиниран во Членот 3 и Членовите 8-10, 145-150, 156-159, 162-164 се однесува на промоција на висока стапка на вработеност преку развој на координирана стратегија за креирање на квалификувана, обучена и адаптивна работна сила и пазар на трудот што е усогласен на економските промени.¹¹⁷

Историјатот на поддршка на политиките на пазарот на труд во Европската Унија датира од педесетите години на 20 век од периодот на Европската заедница на јаглен и челик. Тогаш постоеја програми за поддршка на работниците од секторите за производство на јаглен и челик чии што работни места беа загрозени од реструктурирање на индустриите. Подоцна во 60-тите години се формираше Европскиот социјален фонд, како главно средство за борба со невработеноста.

Во периодот од 1980 до почетокот на 1990 година, акциските планови за вработување се фокусираа главно на определени целни групи, како и на воспоставување на бројни системи за мониторирање и документирање на начинот на нивно спроведување.

Во контекст на проблемот со високата невработеност во најголем дел од земјите - членки на ЕУ, беше изотвена Бела книга за растот, конкурентноста и вработувањето (1993 година)

¹¹⁷ <https://www.europarl.europa.eu> (accessed 20 October 2018)

која ја промовираше дебатата за Европската економска стратегија и стратегијата за вработување, со што за прв пат го издигна на пиедестал прашањето на вработувањето.¹¹⁸

Новото поглавје за вработување, коешто станува дел од Амстердамскиот договор, којшто стапи на сила во мај 1999 година, ги постави основите за Европската стратегија за вработување на континуирана основа. Покрај ова се отвори и Европски комитет за вработување со советодавен статус за промоција на координацијата помеѓу земјите - членки на нивните политики за вработување и политики на пазарот на трудот.

Вклучувањето на „социјалниот протокол“ во Договорот го потенцира значењето на инволвирањето на социјалните партнери. (2.3.7 Социјален дијалог)¹¹⁹.

Луксембуршкиот самит за вработеност во ноември 1997 ја промовираше Европската стратегија за вработување заедно со алатка за координација – ткн Луксембуршки процес, што подразбира годишни координации и воспоставување на циклус за мониторирање на националните политики за вработување на поодделните земји-членки заради воспоставување на заеднички цели и таргети.

Со цел да се координираат политиките за вработување, воспоставено е тело за носење на Европското трудово законодавство за да се постават минимум стандарди во следниве области:

- Безбедност и здравје на работа: општи и специфични права и обврски, работна опрема, специфични ризици, на пример опасни супстанции, канцерогени (Здравје и безбедност при работа)
- Еднакви можности за жените и мажите: еднаков третман на работата, бременост, породилно отсуство, родителско отсуство
- Борбата против сиромаштијата, социјална исклучивост и дискриминација
- Борба против дискриминација базирана на пол, раса, религија, возраст, инвалидитет и сексуална ориентација
- Трудово законодавство: работа со скратено работно време, договори за неопределено време, вработување на младите, начин на информирање и консултирање на вработените (Право на работниците за информации, консултации и учество; Социјален дијалог)
- Понатамошна поддршка на носење на законодавството за заштита на основните човечки слободи поврзани со движење на луѓе, услуги и капитал на единствениот пазар:
- Слободно движење на работници: еднаков третман и пристап до социјални услуги (Слободно движење на стоки)

¹¹⁸ <https://www.europarl.europa.eu> (accessed 20 October 2018)

¹¹⁹ <https://www.europarl.europa.eu> (accessed 20 October 2018)

- Објавување на работни места: време на ангажман, плата, сектор (Огласи за работници)¹²⁰

5.1. Влијанието на економската криза на работните места и невработеноста

Глобалната економска криза во 2008 година ја актуелизираше потребата од реформа на пазарот на труд поради нејзиното асиметрично влијание врз финансискиот сектор, јавните финансии и врз реалната економија на земјите на ЕУ. Посебно значаен е освртот на случувањата на пазарот на трудот во ЕУ од аспект на мерките што се спроведуваа за надминување на неповолната состојба.

Со цел да се санираат последиците од големите загуби во финансискиот сектор и да се заштитат работните места и работната сила, беа развиени програми за парична помош на невработените лица и беа промовирани мноштво можности за користење на скратено работно време во рамки на пакетот за економско здравување на Европската Унија. Реформите за подобрување на функционирањето на пазарот на трудот, вклучително и на начинот на оданочувањето на работната сила, креирањето рамка за заштита на работните места, мерки за поттикнување на процесот на креирање на нови работни места и справувањето со сегрегацијата, активни мерки на пазарот на труд, креирањето на планови за прилагодување на работната сила на барањето на пазарот на труд, беа наведени како приоритет на спроведувањето на економската политика на ЕУ.

Системот на придонеси и активни мерки на пазарот на труд преку кој се обезбедуваа поволности за невработените во процесот на пронаоѓање на работно место, усогласување на платите преку т.н. пријателска рамка, се наоѓаа мошне високо на агендата на Европската Унија, вклучително и од аспект на т.н. ЕУ Семестри и на процедурите за надминување на макроекономската неусогласеност, како и условите за добивање на финансиска помош.

Во таа насока голем дел од земјите-членки на ЕУ се фокусираа на бројни интервенции коишто имаа за цел да ги поддржат пазарите на труд преку реформа на институциите на пазарот на труд и носење на регулатива којашто требаше да обезбеди усогласување на пазарите на труд.

¹²⁰ <https://www.europarl.europa.eu> (accessed 20 October 2018)

И покрај спецификите на поодделните земји, најголем дел од реформите вклучуваа: дерегулација на трговијата на мало, професионални услуги и вмрежување, намалување на бариерите за влез на пазарот на труд; олеснување на вработувањето и можноста за отпуштање на редовно вработените работници; зголемување на способноста и стимулациите за невработените да најдат работа со намалување на нивото или времетраењето на надоместоците за невработеност и / или преку зголемување на ресурсите и ефикасноста на активните политики на пазарот на трудот; намалување на даноците за плати; таргетираните политики за зголемување на учеството на маргинализираните и помалку застапените групи на пазарот на трудот, вклучувајќи ги во прв ред младите, жените и постарите работници. Во зависност од видот на реформата, целта беше да се зголеми продуктивноста, да се зголеми вработеноста и / или да се зајакне еластичноста на пазарот на труд на макроекономските шокови.

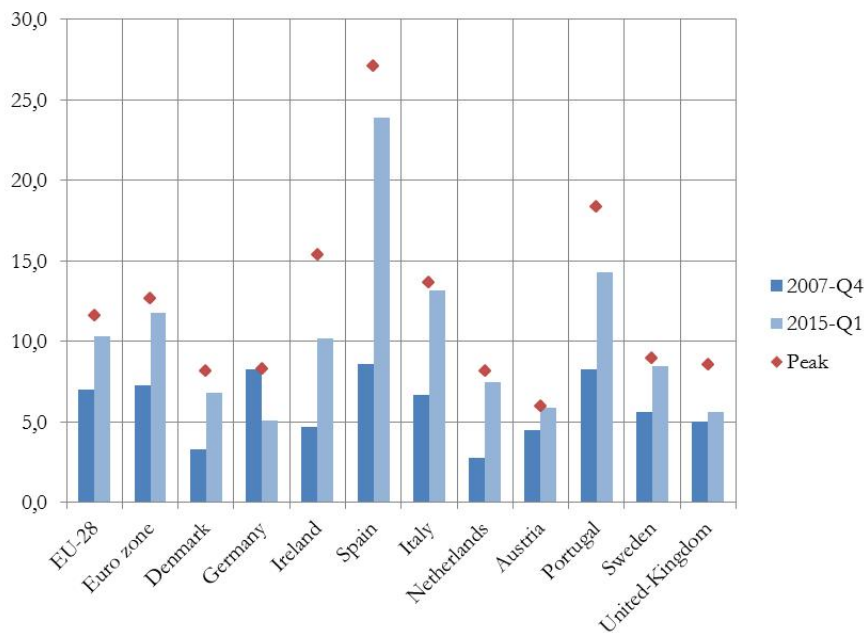
Најголем дел од реформите на пазарот на труд коишто беа спроведени со појавата на глобалната финансиска криза често пати се сметаа дека се единствено последица на кризата. Во суштина пазарите на труд во Европа веќе беа подложни на длабоки промени како резултат на социјалните и на финансиските превирања, на слабиот економски раст, зголемената улога на финансиите и услугите како дел од вкупната економија, зголемената конкуренција условена од глобализацијата, на демографските промени и зголемување на улогата на жените, на зголемено влијание на новите технологии и забрзување на циклусот за преквалификација на вработените, на промени во природата на барањата на компаниите и моделите на производство, на ограничените буџети и слично.

Сите овие трендови го зголемуваа притисокот за поголема флексибилност и индивидуализација на начинот на организација на производството. Исто така се зголемуваше и потребата од намалување на трошоците и зголемување на продуктивноста. Дополнително многу пазари на труд со години се бореа со предизвиците на високата невработеност и со високиот процент на долгорочна невработеност. Во пресрет на економската кризата најголем дел од овие прашања беа игнорирани или беа несоодветно адресирани, пред сè оние прашања коишто се однесуваа на организацијата и функционирањето на институциите на сите пазари на труд.

Европските и светските пазари на труд беа сериозно погодени од големата рецесија во 2008 година. Нејзиниот обем, времетраење, и повеќекратната димензија (финансиски крах, економска криза, замрзнување на јавните финансии) имаа серозно влијание врз европскиот пазар на труд, што трае до денес.

Проблемот со недостатокот на работни места и понатаму е присутен. Невработеноста се намали во однос на нејзиното ниво од 2013 година, меѓутоа истата сè уште далеку од нивото пред отпочнување на кризата.

Графикон 5.1 - Невработеност од 2008



Толкување: Во EU-28, невработеноста изнесуваше 7.0 % во 4. квартал 2007, го достигна врвот со стапка од 11.6 % и потоа истата се намали на 10.3 % во 1. квартал на 2015.

Извор: Евростат, " Labour markets reforms in Europe ", (2015), working paper, Conseil d'orientation pour l'emploi, 5 November, pp.3

Подобрувањето на состојбата на пазарите на труд и справувањето со последиците на финансиската криза беше резултат на различни искуства:

- Состојбата на невработеноста кај дел од земјите беше вратена на преткризно ниво како што беше случајот во Германија, Шведска, Обединето Кралство;
- Дел од земјите, пред сè медитеранските земји се соочија со долгорочни последици, и покрај подобрување на состојбата со вработеноста на нивните пазари на труд: Италија, Португалија, Шпанија;
- Состојбата со невработеноста кај дел од земјите како што беше случајот со: Австрија, Данска, Ирска, Холандија е помеѓу овие два екстремни трендови.

Кога кризата започна, европските пазари на труд реагираа на различен начин. Во најчест случај кризата само ги продлабочи постоечките неусогласености на пазарот на труд. Исто така кризата ги потенцираше оние предизвици коишто им беа заеднички на земјите-членки, како што беа:

- Учеството на невработеноста кај младите лица како дел во вкупната невработеност е зголемено, младите лица коишто не се вработени, најчесто се дел од образовниот

процес или од процесот на обука. Стапката на невработеност кај младите во ЕУ изнесуваше 16.6 % во 2014 и истата беше поголема за повеќе од 2% во однос на 2007;

- Зголемување на долгорочната невработеност: бројот на оние коишто бараат работа подолго од една година беше удвоен во периодот 2007 до 2014.¹²¹

Некои од позначајните прашањата со коишто се соочуваа земјите-членки на ЕУ се однесуваа на следново:

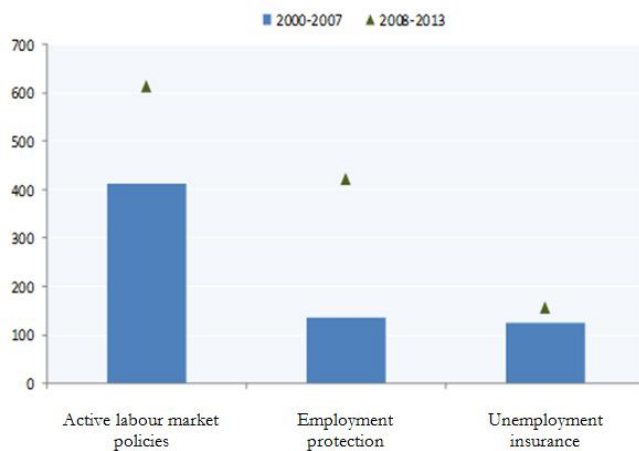
- Учеството на работниците со скратено работно време во вкупниот број на вработени лица се зголеми, посебно во неколку земји (Шпанија, Ирска и Италија)
- Се зголеми ризикот од забавување на процесот на трансформација на привремените вработувања во вработување на неопределно време и се зголемија атипичните форми на вработување коишто имаа соодветна рефлексивност и кај платите, како што тоа беше случајот во Германија со криерање на тнч аранжмани за мини работа; самовработувањето во случаите на Италија и Португалија
- Разлики во однос на трендовите на движење на активното население од земја во земја,
- Неусогласеност на понудата и побарувачката на работна сила, често пати како резултат на неусогласеноста на вештините на работната сила со технолошките промени и со секторските промени во економијата.¹²²

Како резултат на кризата беа иницирани мноштво на реформи на пазарот на трудот во земјите-членки на ЕУ. Истите се сублимирани во квантитативните извештаи на Европската комисија и Меѓународната организација на трудот. Пазарите на труд поради нивната економска важност и улогата што ја имаат врз социјалниот живот мораат континуирано да се реформираат и да се усогласат на променливите услови со цел истите да бидат поефикасни. Бројот на реформите што се спроведуваа по 2008 година, беше значително поголем од оној инициран во деведесетите години на 20 век.

¹²¹ " *Labour markets reforms in Europe* ", (2015), working paper, Conseil d'orientation pour l'emploi, 5 November.pp3

¹²² " *Labour markets reforms in Europe* ",(2015), working paper, Conseil d'orientation pour l'emploi, 5 November.pp4

Графикон 5.2 – Број на мерки одобрени од земјите-членки ЕУ-28

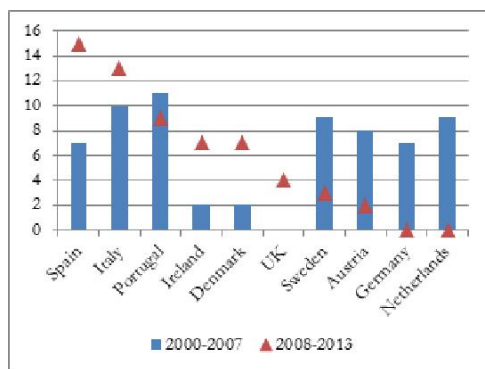


Помеѓу 2008 и 2013, повеќе од 600 активни мерки на пазарот на трудот во ЕУ-28 Source: testimony of Raymond Torres to the COE on 14 April 2015. "Labour markets reforms in Europe", (2015), working paper, Conseil d'orientation pour l'emploi, 5 November, pp.4

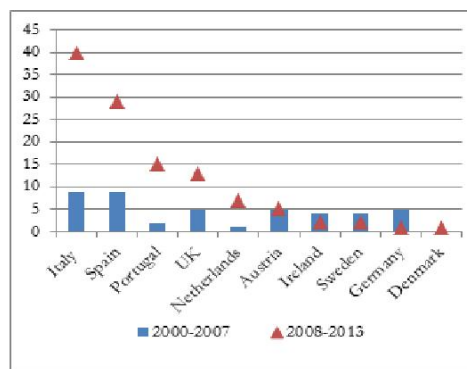
Општиот тренд ги крие диспаратите помеѓу земјите и политиките што беа опфатени со реформите. Најбројни реформи се спроведоа во Јужна Европа, посебно во однос на заштита на работните места и осигурувањето во случај на невработеност. Овие земји имаа најголема неусогласеност помеѓу начинот на којшто пазарите на труд и економиите работат. Наспроти ова, најмалку се реформираа од 2008 наваму оние земји коишто направија значајни реформи пред кризата.

Графикон 5.3 – Број на активни мерки спроведени по поделни земји-членки на ЕУ

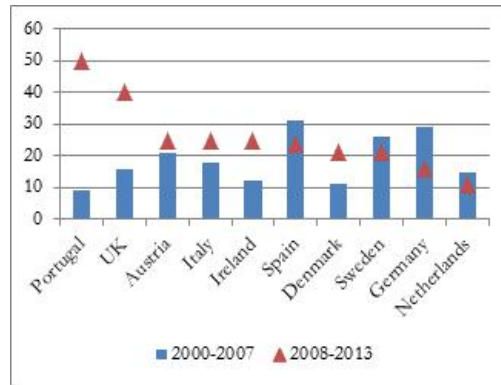
а. Осигурување на невработени



б. Заштита на вработени



в.Активни мерки на пазарот на труд



Извор: Меѓународна организација на труд (МОТ), " *Labour markets reforms in Europe* ", (2015), working paper, Conseil d'orientation pour l'emploi, 5 November, pp.5

Заедничка карактеристика за реформите на пазарите на труд во Европа е фактот што истите беа направени под силен надворешен притисок заради надминување на последиците на финансиската криза. Најчесто тоа беше притисокот од финансиските пазари за коишто структурните реформи станаа основен услов за намалување на каматните стапки на разумно ниво.

Во првата фаза на кризата, социјалниот дијалог беше динамичен и го одбележуваше постоењето на консензус за потребата да се делува брзо за да се поддржи вработувањето и да се намали економскиот шок. Со оглед на економските слабости и преземените програми за намалување на буџетскиот дефицит постоеше помал простор за социјален дијалог со цел пронаоѓање на консензус помеѓу различните актери посебно во јужните земји-членки на ЕУ.

Реформите често доаѓаат како дел од поширокиот пакет мерки, решавајќи ги истовремено главните функционални прашања на пазарот на трудот како што беа договорите за вработување, колективното договарање, намалување на трошоците за работна сила, активните политики на пазарот на труд. Често пати реформскиот процес имаше широка рамка од онаа на реформата на пазарот на трудот и истите имаа за цел да го оживеат поширокиот економски систем за да се поттикне растот и креирањето на работни места.

Состојбата на пазарот на труд пред 2008 година кај различни земји-членки се разликуваше како од аспект на институциите на пазарот на труд така и од аспект на условите за заштита на работната сила и работното законодавство, улогата на колективните договори, обемот и

степенот на осигурување во случај на невработеност и важноста на активните мерки на пазарот на труд.

Во зависност од факторите и од појдовната состојба на пазарот на труд беа спроведувани мерки со различен степен и интензитет кои беа фокусирани во пет области.¹²³

1. Зголемување на флексибилноста на трудовата регулатива и на договорите за вработување, покарактеристично кај постојаните вработувања, а помалку изразен кај привремените вработувања и невообичаените форми на вработување

Од 2008 година наваму реформите за обезбедување на постојано вработување често пати беа радикални. Тие беа посеопфатни во државите коишто имаа силна заштита на работната сила, како што се Италија, Шпанија и Португалија. Со реформите беа опфатени различни аспекти на регулацијата: основ за отпуштање (Шпанија, Холандија, Португалија), процедура за отпуштање (Шпанија, Португалија, Обединетото Кралство), надоместоци за отпуштање на работна сила – настојување да се намалат правните компензации при заминување (Португалија, Шпанија, Холандија) – и примена на правни лекови во докажаните случаи на погрешно разрешување или со ограничување на правото на повторно вработување (Шпанија, Италија), или намалување на надоместокот за судска постапка (Шпанија, Италија, Обединетото Кралство).¹²⁴ Реформите, исто така, настојуваа да го промовираат мирното решавање на спорите (Обединетото Кралство и Италија), да го ограничат пристапот до судовите (Италија, Обединетото Кралство, Ирска) и да развијат системи за раскинување на договори за вработување со заедничка согласност (Италија). Дел од реформите се однесуваа и на прашањето на колективен технолошки вишок, кои беа олеснети за спроведување (Шпанија, Португалија).

Реформите на трудовото законодавство во делот на привремените или атипичните режими за работа се разликуваа од земја до земја. Додека заштитата на договорите со фиксни рокови беше намалена кај некој земји (Италија) во други случаи дојде до унапредување на регулативата (Шпанија, Холандија, Шведска). Најголемите подобрувањата во регулативата се однесуваа на специфичните начини на работа на работната сила: елиминација на ткн

¹²³ " *Labour markets reforms in Europe* ", (2015), working paper, Conseil d'orientation pour l'emploi, 5 November.

¹²⁴ " *Labour markets reforms in Europe* ", (2015), working paper, Conseil d'orientation pour l'emploi, 5 November.

потчинети договори во Италија, реконструкција на мини-работни и миди-работни места во Германија¹²⁵, построги правила за нулти час договори во Обединетото Кралство.¹²⁶

2. Децентрализација на процесот на колективно договарање и поголема флексибилност на организациите

Децентрализацијата во процесот на колективно договарање и поголемата флексибилност на организациите беше реализирана преку повеќе координирани реформи:

- Измена на регулативата во насока да се овозможи намалување на бројот на договорите што се склучуваат согласно со позитивните законски обврски, и да се даде поголема слобода на работодавачот во делот на отстапување од условите на колективните договори (Португалија, Шпанија, Ирска, Италија);
- временски ограничувања за договори и ограничувања за обновување на секторски колективни договори (Шпанија, Португалија);
- воведување или проширување на опцијата за преговарање на компании со избрани претставници (Италија, Португалија);
- реформите за репрезентативност на синдикатите и барањата за договорите да се сметаат за валидни (Италија);
- поголема флексибилност за компаниите да направат унилатерални измени на договорите за вработување (Шпанија, Португалија).¹²⁷

3. Ограничување на платите и намалување на трошоците за работна сила, воведување или надградба на минималните плати во некои земји

Од 2008 година, алатките за регулирање на платите често пати беа предмет на реформа и воведување нови практики - како дел од промените во колективните правила за договарање. Обично целта беше да се ограничи зголемувањето на платите. Во периодот 2009 до 2014 година имаше значително забавување на темпото на раст на реалните плати, што се должеше на:

¹²⁵ тука зборуваме за надоместок за технолошки вишок кој се плаќа во време на постоење вишок на работна сила - нешто што не постои во сите земји и кое треба да се разликува од последователните надоместоци доделени во случај на погрешно разрешување.

¹²⁶ " *Labour markets reforms in Europe* ", (2015), working paper, Conseil d'orientation pour l'emploi, 5 November, pp7

¹²⁷ " *Labour markets reforms in Europe* ", (2015) working paper, Conseil d'orientation pour l'emploi, 5 November, pp7

- замрзнување или намалување на минималните плати (Португалија, Ирска) ;
- законски ограничувања на зголемувањето на платите (Италија, Шпанија, Данска) ;
- намалувањето на придонесите за социјално осигурување и на даноците на работните места (Италија, Шведска, Шпанија), во некои случаи е оправдано како начин за поттикнување на постојано вработување (Италија, Шпанија).

Подоцна кај дел од земјите-членки се зајакна регулативата за минимални плати, како што беше во случајот на Германија која за првпат воведо федерална минимална плата, а слична иницијатива имаше во Италија, додека голем пораст на минималната плата беше забележан и во Обединетото Кралство.

4. Осигурувањето во случај на невработеност и системи за социјално осигурување кои поттикнуваат враќање на работа и се отворени за поголем дел од популацијата

Додека во првата фаза од кризата осигурувањето за невработеност се користеше како контрациклична алатка, програмите за осигурување во случај на невработеност подоцна беа прилагодувани во насока на побрзо враќањето на луѓето на работа: намалување на процентот на приходот платен како придонес и постепено намалување на стапката на придонесите (Шведска, Шпанија, Португалија, Италија), скратувајќи го периодот на право на користење на надоместок (Шведска, Данска, Португалија, Ирска, Холандија) и построги проверки за барањето работа (Португалија, Шпанија, Италија, Холандија).¹²⁸

Спротивно на тоа, во случаите кога придонесите опфаќаа само мал дел од платите, се зголеми опфатот на покривање, или дојде до прилагодување на минималното време на работа за коешто се плаќаат придонеси (Италија, Португалија) или се нудеше посебен вид осигурување на одредени категории на работници (Италија, Португалија).¹²⁹

5. Зголемување на ефикасноста на националните служби за вработување и поттикнување на активните мерки на пазарот на труд

¹²⁸ " *Labour markets reforms in Europe* ", (2015), working paper, Conseil d'orientation pour l'emploi, 5 November, pp.9

¹²⁹ " *Labour markets reforms in Europe* ", (2015), working paper, Conseil d'orientation pour l'emploi, 5 November, pp.9

Јавните служби за вработување поминуваат низ неколку реформи: понепосредна поврзаност на надоместоците за невработените лица со бројот на вработени лица (Холандија, Ирска, Италија) намалување на децентрализацијата на службите за вработување (Шведска, Шпанија, Италија, Данска), подобро усогласување на услугите со барателите на работни места (Шведска, Германија, Данска, Португалија, Ирска), унапредување на надзорот во следење на активностите на службата за вработување (Холандија, Обединетото Кралство, Ирска, Италија).

Зголемувањето на фокусот на активните политики во услови на ограничени јавни финансии доведоа до подобро таргетирање на политиките, било да се работи за лицата коишто се најпогодени (посебно младите лица и долгорочно невработените лица) или во однос на приоритетните програми (посебно професионалната обука и практиканството)

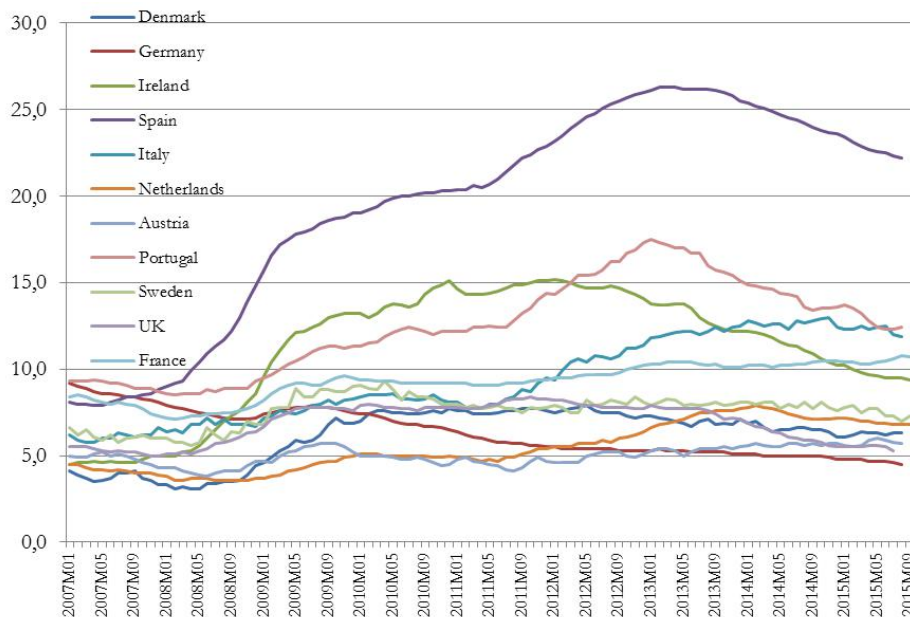
Реформите коишто беа спроведени го покажаа следново:

- реформите можат да дадат резултати на краток или подолг рок во зависност од општата економска состојба на земјата во којашто се спроведуваат;
- пазарите на труд не се изолирани од останатата економија и ефектите од спроведените реформи на пазарот на труд се условени и од останатите економски реформи коишто ги спроведува земјата;
- резултатите од реформите во поделните земји беа под влијание и на други фактори како што се моделот на развој на земјата и стапката на раст на економијата пред кризата;
- реформите на пазарот на труд неможат да се гледаат само низ призма на вработеноста и невработеноста туку и низ призма на квалитетот на работните места што се крираат, на сегментацијата на работните места според пол, возраст, дали ново креираните работни места обезбедуваат соодветен животен стандард и конкурентни цени за компаниите.¹³⁰

¹³⁰ " *Labour markets reforms in Europe* ", (2015)working paper, Conseil d'orientation pour l'emploi, 5 November,pp.9

Графикон 5.4 – Дали реформите на пазарот на труд имаат некаков ефект врз вработеноста и невработеноста ?

Невработеност (2007-2015)



Извор: Евростат, " *Labour markets reforms in Europe* ", (2015), working paper, Conseil d'orientation pour l'emploi, 5 November, pp.10

Податоците покажуваат дека земјите што го реформираа системот за вработување пред кризата и воведоа политики на заштита на работната сила, беа помалку погодени од кризата и опоравувањето на пазарот на трудот беше многу полесно, како што беше случајот со Германија, Обединетото Кралство, Австрија, Данска и Шведска.¹³¹

Наспроти нив земјите коишто не беа во состојба да ги решат главните проблеми со коишто се соочуваа на пазарот на труд – ниската стапка на активност, неповолната структура на вработувањето, нивото и структурата на вештините на активното население – беа изложени на посилено и подолгорочно нарушување на пазарот на трудот. Процесот на консолидирање на состојбите на пазарот на труд кај нив беше побавен.

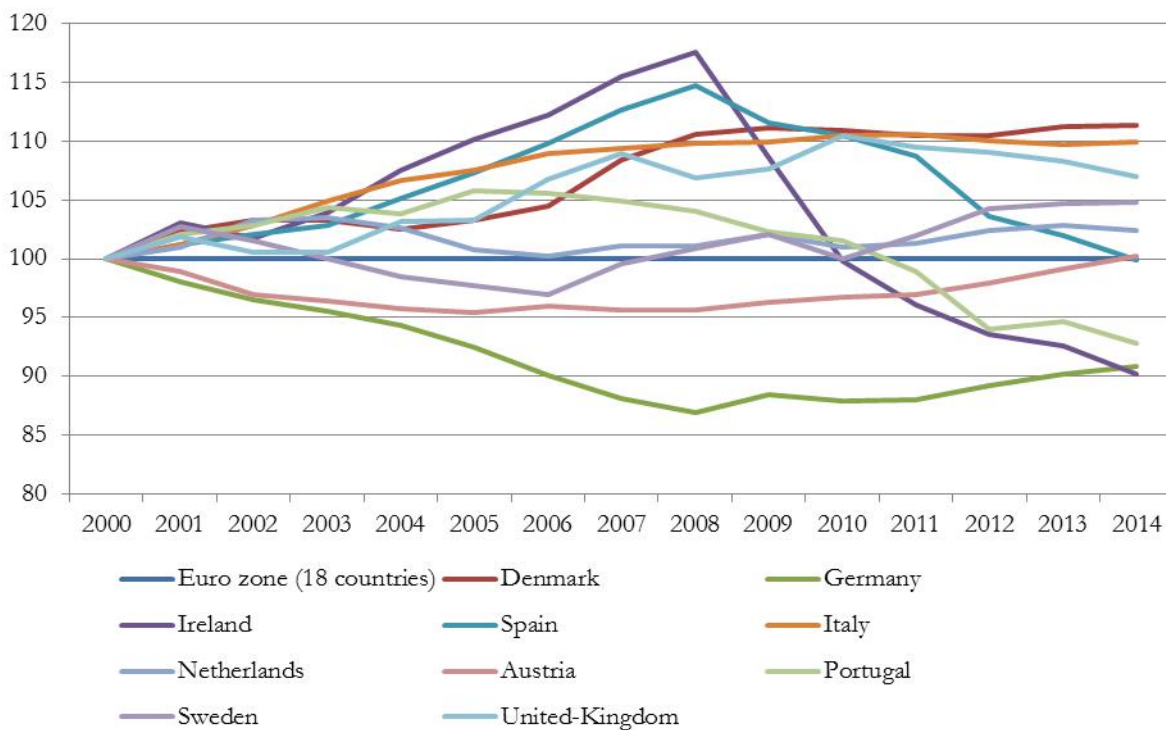
¹³¹ " *Labour markets reforms in Europe* ", (2015), working paper, Conseil d'orientation pour l'emploi, 5 November.

Кај овие земји (Ирска, Шпанија, Италија, Португалија) коишто спроведоа сеопфатни реформи на пазарот на труд, подобрувањето на состојбата на пазарот на труд се должеше на враќањето на економскиот раст.¹³²

Доколку се набљудува цената на трудот, ќе се дојде до следниве сознанија:

- пред кризата беа забележани големи разлики во движењето на цената на трудот кај различни земји;
- по кризата, паралелно со реформите и со спроведувањето на политиките за ограничување на платите забележливо е намалувањето на овие разлики, и покрај разликите во продуктивноста на поделните земји, реформите спроведени во земјите со посериозни проблеми на пазарот на труд ја подобрија сопствената конкурентност.

Графикон 5.5 - Номинална единица на трошоците на труд 2000-2015 (индекс 2000=100, во однос на просекот на евро-зоната)



Извор: Eurostat, " *Labour markets reforms in Europe* ", (2015), working paper, Conseil d'orientation pour l'emploi, 5 November, pp.11

¹³² " *Labour markets reforms in Europe* ",(2015), working paper, Conseil d'orientation pour l'emploi, 5 November,pp10

Во однос на влијанието на реформите на пазарот на труд врз намалувањето на нееднаквоста и сиромаштијата е тешко да се говори. Пред кризата просечната стапка на сиромаштија во Европска Унија изнесуваше 16 %. Постои јасна диференцијација на две групи земји:

- кај нордиските и континенталните земји стапката на сиромаштија беше под овој просек, иако кај Германија беше забележано зголемување на стапката на сиромаштија за цели 3%;
- Англосаксонските и медитеранските земји имаа стапка на сиромаштија којашто во просек беше поголема за 2% од европскиот просек, иако како резултат на спроведените реформи истата подоцна се намалуваше.¹³³

Слични беа трендовите и во поглед на нееднаквоста.

Нееднаквоста, мерена според Gini коефициентот на нееднаквост беше значително зголемена во однос на 2007 година. Согласно со анализите правени од страна на МОТ може да се идентификуваат причините за растот на нееднаквоста којашто се зголеми за цели 10% во 2010 година во однос на 2007 година и истите не се однесуваа само на промените на пазарот на труд (влијанието на вработувањето и платите) туку истите беа резултат и на други фактори (главно редистрибуција на доходот).

Исто така беше тешко да се направи директна корелација помеѓу реформите што се спроведуваа на пазарот на трудот и сиромаштијата. Во земјите што интензивно го реформираа сопствениот пазар на труд (Германија, Австрија, Данска, Шведска и Обединетото Кралство) пред кризата социјалните трансфери имаа помало влијание врз сиромаштијата. Наспроти ова во земјите што ги отпочнаа реформите на пазарот на труд по избивањето на кризата (Шпанија, Ирска, Италија, Португалија) зголемувањето на сиромаштијата главно се должеше на пазарот на труд (влијание на вработувањето и платите). Во овие земји влијанието на социјалните трансфери врз намалување на стапката на сиромаштија беше големо.¹³⁴

Финансиската криза ги покажа големите разлики коишто постојат како во однос на степенот на економски развој на поделните земји-членки на Европската Унија, така и во однос на состојбата на пазарите на труд. Земјите коишто се соочуваа со структурални економски проблеми, беа силно погодени од економската криза и во истите дојде до значително зголемување на невработеноста (Португалија, Грција, Шпанија, Ирска, Италија). Карактеристично за овие земји беше што во пред кризниот период истите имаа

¹³³ (2015), " Labour markets reforms in Europe ", working paper, Conseil d'orientation pour l'emploi, 5 November,pp12

¹³⁴ (2015), " Labour markets reforms in Europe ", working paper, Conseil d'orientation pour l'emploi, 5 November,pp12

нереформиран пазар на труд, па затоа како одговор на кризата беа принудени да спроведуваат структурни реформи и да користат комбинација на активни и пасивни мерки на пазарот на труд. Од друга страна поразвиените економии (Германија, Данска, Обединетото Кралство) на последиците од кризата на пазарот на труд главно реагираа со примена на активни мерки на пазарот на труд и со креирање на можности за користење на флексибилни форми за вработување со цел да се обезбеди заштита на работните места. Државите што беа соочени со предизвикот на стареење на населението (Германија), за многу краток временски период ја намалија стапката на невработеност и ја апсорбираа слободната работна сила, дури кај истите за кратко време потоа се појави недостаток на работна сила. Кризата покажа дека е неопходно да бидат реформирани јавните служби за вработување со цел истите поефикасно да одговорат на предизвиците на пазарот на труд. Активните мерки за вработување и флексибилните форми на вработување значително придонесоа за зголемување на флексибилноста на пазарот на труд и намалување на невработеноста во најголем дел од земјите-членки на ЕУ во пост кризниот период. Исто така се покажа дека се неопходни реформи во системот на образование (формално и неформално), како и јакнење на професионалните стандарди на ниво на индустрија со цел да се одговори на новите предизвици што ги наметнуваше техничко техноошкиот развој. Кризата сепак покажа дека постоењето на здрави економски фундаменти клучно за ефикасен пазар на труд и ниска невработеност.

5.2. Развој на стратешка и институционална рамка на пазарот на труд по 2008 година

Искуствата од економската криза ја покажаа важноста на пазарите на труд и неопходноста од континуиран и систематизиран пристап, наместо ад хок пристап, во решавањето на неусогласеностана на понудата и побарувачката на работна сила преку развој на соодветни стратегии и акциски планови за вработување, како и преку спроведување на сепфатни економски реформи коишто имаа за цел унапредување на деловното опкружување и зголемување на конкурентноста на компаниите. Фокусот на економскиот развој беше ставен на брзите техничко-технолошки промени коишто наметнуваа потреба од нови вештини и знаења на работната сила неопходни за обезбедување на економски раст и развој.

Затоа беа изготвени низа стратешки документи чија цел беше ефикасно делување на Европската Унија, а воедно дојде и до јакнење на правната регулатива во сферата на трудовото законодавство и се зајакна позицијата на европските институции во следењето и имплементирањето на политиките на пазарот на труд. Исто така беа развиени повеќе инструменти и иницијативи чија што цел беше креирање на пофункционален пазар на труд во земјите-членки на ЕУ.

Во таа насока, по кризата во 2010 година беше усвоена Стратегијата „Европа 2020“ и беше воведен т.н. Европски семестар како механизам за координација на финансиската и

економската политика. Оваа десетгодишна стратегија за работни места и стратегија за паметен, одржлив и инклузивен раст за прв пат дефинираше одреден број главни цели, вклучувајќи:

- Пазар на труд: зголемување на учество на пазарот на трудот на лицата на возраст од 20 до 64 години до 75% до 2020 година;
- Социјално вклучување и борба против сиромаштијата: да се намали бројот на сиромашни лица за најмалку 20 милиони луѓе;
- Подобрување на квалитетот на образовниот систем: да се намали бројот на лица коишто го напуштаат образованието на 10% (од 15%) и да се зголеми учеството на лица на возраст од 30 до 34 години кои завршиле високо образование на најмалку 40% (наместо 31%).¹³⁵

Во Октомври 2015 година, Советот ги адаптираше ревидираните насоки со посилна ориентација на пазарот на трудот, и покрај тоа што постоеја слични компоненти.

Најновите насоки од 2018 година беа усогласени со Европскиот пилаар на социјални права (Социјални и политики на вработување) со само минорни усогласувања. Тие ги таргетираат следниве подрачја:

- унапредување на побарувачката на труд (креирање на работни места, оданочување на работната сила, креирање на плати);
- обезбедување на работна сила со соодветни вештини (вклучително за младите лица и долгорочно невработените лица);
- подобро функционирање на пазарот на трудот (со специфичен фокус на сегментацијата на пазарот на трудот);
- фер пристап, борба со сиромаштијата и промоција на еднакви можности за сите.¹³⁶

Финансиската криза и нејзиното негативно влијание врз движењето на пазарот на труд уште еднаш го потенцираше значењето на односот кон работната сила. Во таа насока сè повеќе јакнеше и улогата на Европскиот парламент во оваа област. Откако стапи на сила Амстердамскиот договор, Европскиот парламент мора да се консултира за насоките за вработување пред истите да бидат усвоени од Советот. Освен тоа, отворениот метод на координација ја зајакна улогата на парламентите - не само на Европскиот парламент, туку и на националните парламенти на земјите-членки, кои треба да бидат вклучени во поставувањето и постигнувањето на националните цели.

¹³⁵ https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_en. (accessed 20 October 2018)

¹³⁶ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en(accessed 20 October 2018)

Европскиот парламент даде силна поддршка за стратегијата „Европа 2020“. Голем број иницијативи за борба против невработеноста кај младите се враќаат во Парламентот, предлагајќи конкретни, практични акции, таков пример е Младинската гаранција на ЕУ и минималните стандарди за практикантска работа. Од 2010 година, Парламентот силно го поддржа воспоставувањето на Програмата за гаранција на младите и го следи неговото спроведување. Младинската гаранција подразбира секое младо лице на возраст помала од 25 години да добие соодветна понуда за вработување, континуирано образование, практиканство или обука најдоцна четири месеци по неговото регистрирање како невработено лице или по напуштање на процесот на формално образование. Започнувајќи од 2014 година до денес повеќе од 5 милиони млади лица учествуваа во програмата за младинска гаранција на ЕУ. Секоја година повеќе од 3,5 милиони млади лица ги користат младинските гаранции за да добијат понуда за вработување, континуирано образование, обука или практиканство. Повеќе од две третини од лицата што учествуваат во овие програми нашле постојано вработување.¹³⁷

Парламентот ја поддржа и Препораката за долгорочна невработеност со својата одлука од 29 октомври 2015 и изработката на Новата стратегија за вештини за Европа издадена од Комисијата во јуни 2016 година. Во март 2018 година беше донесена Резолуцијата на Парламентот која се однесува на унапредување на економската координација на вработувањето и на социјалните перформанси. Таа понатаму повикува на посилна посветеност за борба против сиромаштијата и зголемената нееднаквост и за подобрување на социјалните инвестиции.¹³⁸

Преку Европскиот социјален фонд (ЕСФ) се поддржуваат широк спектар иницијативи во земјите-членки со коишто се влијае на елиминирање на неусогласеностите на пазарот на труд во ЕУ. Секоја година преку Европскиот социјален фонд се инвестираат повеќе од 10 милјарди евра со цел да им се помогне на околу 10 милиони лица во Европската Унија за да се стекнат со нови знаења и вештини, како и во пронаоѓањето на подобри работни места.¹³⁹

Програмата на ЕУ за вработување и социјални иновации 2014-2020, усвоена од Парламентот и од Советот ги соединува трите програми ПРОГРЕС - Програма за вработување и социјална солидарност, ЕУРЕС - Европски служби за вработување и Програмата за микрофинансирање и социјално претприемништво. Оваа програма е инструмент за финансирање на активностите насочени кон промоција на одржливо

¹³⁷ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079> (accessed 20 October 2018)

¹³⁸ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079> (accessed 20 October 2018)

¹³⁹ <http://ec.europa.eu/esf/home.jsp?langId=en> (accessed 20 October 2018)

вработување, социјална заштита, борба со социјална исклучивост и сиромаштија, и унапредување на условите за работа. Вкупниот буџет за програмата е 919 милиони евра алоцирани за временскиот период од 2014 до 2020 година.¹⁴⁰

Европскиот фонд за приспособување кон глобализацијата (EGF) обезбедува поддршка за луѓето кои ги губат своите работни места како резултат на големи структурни промени кои настануваат поради глобализацијата, на пример кога една голема компанија го дислоцира производството надвор од границите на ЕУ или истите се резултат на глобалната економска и финансиска криза.

Максимален годишен буџет за програмата изнесува 150 милиони евра за периодот 2014-2020 година. Преку програмата може да финансираат до 60% од трошоците наменети за проекти дизајнирани за да им помогнат на работниците да најдат друга работа или да основаат сопствен бизнис.

Сите овие инструменти ни ја покажуваат сериозноста со којашто Европската Унија му пристапува на прашањето на пазарот на труд и начинот на коишто истите влијаат врз тековната состојба на истиот. Голем дел од овие инструменти подразбираат директно субвенционирање на процесот на креирање на нови работни места во европските компании или субвенции за задржување на работните места во индустриите коишто се загрозени од глобализацијата. Дел од инструментите се директно фокусирани на унапредување на знаењата и вештините на работната сила што подоцна придонесува за повисока продуктивност на работната сила со што истата станува главен двигател на економскиот раст и развој во Европската Унија.

5.3. Современи макроекономски движења во Европската Унија

По значителниот економски раст во периодот од 2016 до 2017 година, динамиката на растот на европската економија бележи тренд на скроман раст. Тоа главно се должи на бројни надворешни шокови, како што се глобалните тензии поврзани со извозот, со јакнењето на бариерите во светската трговија, со намалувањето на глобалната трговија, со прашањето за Брегзит, со фискалните проблеми со коишто се соочува Италија и политичката неизвесност во Европа.

Податоците од Септември 2018 година покажуваат дека во евро-зоната годишната инфлација се очекува да изнесува 2,1% според проценките на Евростат, статистичката канцеларија на Европската Унија.¹⁴¹

¹⁴⁰ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1081> (accessed 20 October 2018)

¹⁴¹ <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (accessed 20 October 2018)

Доколку се анализираат компонентите коишто влијаат на инфлацијата во евро-зоната, најголемо ниво врз годишниот пораст на инфлацијата има енергијата со 9.5%, потоа храната, алкохолот и тутунот со 2.7%, услугите со 1.3%, и неенергетски индустриски стоки со 0.4%.¹⁴² Ваквата состојба се должи на зависноста на европските економии од увозни енергенци и на растот на цената на енергенсите на светските берзи.

Најниски стапки на инфлација се забележени во Данска (0.5%), Грција (1.1%) и Ирска (1.2%). Највисока годишна стапка на инфлација има во Романија (4.7%), Унгарија (3.7%) и Бугарија (3.6%). Доколку се анализира учеството во порастот на сапката на инфлацијата има енергијата (+0.90 процентни поени), услугите со (+0.57 процентни поени), храната, алкохолот и тутунот (+0.51 процентни поени) и неенергетскиот сектор на индустриски стоки (+0.08 процентни поени).¹⁴³

Стапката на бизнис инвестиции е стабилна и истата изнесуваше 23.0% во евро-зоната, додека уделот на профитот е намален на 40.6%.

Бруто домашниот производ во втората половина на 2018 година, забележа раст од 0.4% во евро-зоната и EU28 +2.1% споредено со второто полугодие на 2017 година.

Овој раст следеше по растот на БДП од +2.4% и +2.3% последователно во однос на претходниот квартал.

Во текот на вториот квартал на 2018 година, БДП во САД се зголеми за 1.0% споредено со претходниот квартал (по +0.5% во првиот квартал на 2018). Споредено со истиот квартал на претходната година, БДП е пораснато за 2.9% (по намалување од +2.6% во претходниот квартал).¹⁴⁴

¹⁴² <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (accessed 20 October 2018)

¹⁴³ <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (accessed 20 October 2018)

¹⁴⁴ <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (accessed 20 October 2018)

**Табела 5.6 – БДП по пазарни цени – Процент на EU27 (без Обединетото Кралство)
вкупно (милиони евра), тековни цени**

Година	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Европска Унија	117.9	116.3	116.8	116.7	118.3	118.0	119.4	121.4	119.2	117.9
Европск Унија без Обединетото Кралство	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Европска Унија (15)	108.2	107.3	107.6	107.3	108.9	108.5	109.8	111.7	109.4	107.7
Евро зона(EA11-2000, EA12-2006, EA13-2007,	85.6	87.1	86.4	86.1	85.9	85.8	86.0	86.2	86.3	85.9
Бугарија	0.3	0.4	0.3	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4
Чешка	1.5	1.4	1.4	1.4	1.4	1.4	1.3	1.4	1.4	1.5
Данска	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.2	2.3	2.2	2.2	2.2
Фанција	17.9	18.3	18.2	18.2	18.3	18.4	18.2	18.0	17.8	17.6
Хрватска	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4
Австрија	2.6	2.7	2.7	2.7	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8	2.8
Полска	3.3	3.0	3.3	3.4	3.4	3.4	3.5	3.5	3.4	3.6
Македонија	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Албанија	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Србија	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3
Турција	4.7	4.4	5.3	5.3	6.0	6.2	6.0	6.3	6.2	5.8

Извор: Eurostat, ([www. https://ec.europa.eu/eurostat/data/database](http://www.https://ec.europa.eu/eurostat/data/database)) (accessed 20 October 2018)

БДП компонентите кои придонесоа за растот во вториот квартал на 2018 година се следниве: потрошувачката во домаќинствата порасна за 0.2% во евро-зоната и за 0.3% во EU28 (по +0.5% раст во двете области во претходниот квартал). Бруто фиксната формација на капитал се зголеми за 1.2% во EU28. Извозот се зголеми за 0.6% во евро-зоната и за 0.2% во EU28. Увозот се зголеми за 1.1% во евро-зоната и за 0.9% во EU28.

Вработувањето е зголемено за 0.4% во рамките на EU28 +1.5% и +1.4% споредено со вториот квартал на 2017

Табела 5.7 – вработување и активност според пол и возраст, процент од вкупна популација

Година	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Таргет
ЕУ (28 земји)	67.9	68.9	69.8	70.3	69	68.6	68.6	68.4	68.4	69.2	70.1	71.1	72.2	75
Бугарија	61.9	65.1	68.4	70.7	68.8	64.7	62.9	63	63.5	65.1	67.1	67.7	71.3	76
Чешка	70.7	71.2	72	72.4	70.9	70.4	70.9	71.5	72.5	73.5	74.8	76.7	78.5	75
Данска	78	79.4	79	79.7	77.5	75.8	75.7	75.4	75.6	75.9	76.5	77.4	76.9	80
Германија	69.4	71.1	72.9	74	74.2	75	76.5	76.9	77.3	77.7	78	78.6	79.2	77
Естонија	72	75.9	76.9	77.1	70	66.8	70.6	72.2	73.3	74.3	76.5	76.6	78.7	76
Грција	64.4	65.6	65.8	66.3	65.6	63.8	59.6	55	52.9	53.3	54.9	56.2	57.8	70
Хрватска	59.9	60.6	63.9	64.9	64.2	62.1	59.8	58.1	57.2	59.2	60.6	61.4	63.6	62.9
Италија	61.5	62.4	62.7	62.9	61.6	61	61	60.9	59.7	59.9	60.5	61.6	62.3	67
Австрија	70.4	71.6	72.8	73.8	73.4	73.9	74.2	74.4	74.6	74.2	74.3	74.8	75.4	77
Полска	58.3	60.1	62.7	65	64.9	64.3	64.5	64.7	64.9	66.5	67.8	69.3	70.9	71
Словенија	71.1	71.5	72.4	73	71.9	70.3	68.4	68.3	67.2	67.7	69.1	70.1	73.4	75
Словачка	64.5	66	67.2	68.8	66.4	64.6	65	65.1	65	65.9	67.7	69.8	71.1	72
Финска	73	73.9	74.8	75.8	73.5	73	73.8	74	73.3	73.1	72.9	73.4	74.2	78
Шведска	77.9	78.8	80.1	80.4	78.3	78.1	79.4	79.4	79.8	80	80.5	81.2	81.8	80

Извор: ([https://ec.europa.eu/eurostat/data/database](http://www.https://ec.europa.eu/eurostat/data/database))(accessed 20 October 2018)

Од друга страна стапката на невработеност во ЕУ (28) за 2017 година изнесувала 7,6% и истата е помала за 1% во однос на 2016 година кога изнесувала 8,6%.

Табела 5.8 – Вкупна стапка на невработеност како % од активната популација

Година	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
ЕУ (28)	8.2	7.2	7	9	9.6	9.7	10.5	10.9	10.2	9.4	8.6	7.6
Евро зона (19)	8.4	7.5	7.6	9.6	10.2	10.2	11.4	12	11.6	10.9	10	9.1
Бугарија	9	6.9	5.6	6.8	10.3	11.3	12.3	13	11.4	9.2	7.6	6.2
Чешка	7.1	5.3	4.4	6.7	7.3	6.7	7	7	6.1	5.1	4	2.9
Данска	3.9	3.8	3.4	6	7.5	7.6	7.5	7	6.6	6.2	6.2	5.7
Германија	10.1	8.5	7.4	7.6	7	5.8	5.4	5.2	5	4.6	4.1	3.8
Естонија	5.9	4.6	5.5	13.5	16.7	12.3	10	8.6	7.4	6.2	6.8	5.8
Грција	9	8.4	7.8	9.6	12.7	17.9	24.5	27.5	26.5	24.9	23.6	21.5
Хрватска	11.6	9.9	8.6	9.3	11.8	13.7	15.8	17.4	17.2	16.1	13.4	11.1
Италија	6.8	6.1	6.7	7.7	8.4	8.4	10.7	12.1	12.7	11.9	11.7	11.2
Унгарија	7.5	7.4	7.8	10	11.2	11	11	10.2	7.7	6.8	5.1	4.2
Австрија	5.3	4.9	4.1	5.3	4.8	4.6	4.9	5.4	5.6	5.7	6	5.5
Полска	13.9	9.6	7.1	8.1	9.7	9.7	10.1	10.3	9	7.5	6.2	4.9
Обединето Кралство	5.4	5.3	5.6	7.6	7.8	8.1	7.9	7.5	6.1	5.3	4.8	4.4
САД	4.6	4.6	5.8	9.3	9.6	8.9	8.1	7.4	6.2	5.3	4.9	4.4
Јапонија	4.1	3.8	4	5.1	5	4.6	4.3	4	3.6	3.4	3.1	2.8

Извор: обработени податоци од авторот според Евростат:
(<https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>)(accessed 20 October 2018)

Трошоците на работната сила на час се зголемени за 2.2% во евро-зоната (ЕА19) и за 2.6% во ЕУ28 во вториот квартал во 2018 година, споредено со истиот период претходната година. Во првиот квартал на 2018, саатнината е зголемена од 2.1% на 2.8%.¹⁴⁵

Двете главни компоненти на трошоците на работна сила се трошоците за плати и придонесите. Во евро-зоната, трошоците за плата на час пораснаа за 1.9% додека на придонесите за 2.9% во вториот квартал на 2018 година споредено со истиот период претходната година. Во ЕУ28, и трошоците за плати и за придонеси пораснале за 2.6% во вториот квартал на 2018 година.

Ценатата на саатнина во евро-зоната порасна за 2.2% во индустријата, за 2.7%, во градежништвото, за 2.5% во секторот на услугите и за 1.5% во неделовниот сектор на

¹⁴⁵ 143/2018 - Месечен билтен на Евростат - 14 септември 2018, Втор квартал на 2018

економијата. Во ЕУ28, саатнините пораснале за 2.8% во индустријата, за 4.1% во градежништвото, за 2.7% кај услугите и за 2.2% кај неделовниот сектор.¹⁴⁶

Во вториот квартал на 2018 година, најголемо годишно зголемување на саатнините е регистрирано во Романија (+15.6%), Латвија (+11.7%) и Унгарија (+10.2%).¹⁴⁷

Најголемиот дел од макроекономските индикатори покажуваат дека економиите на земјите-членки на ЕУ го продолжија трендот на раст и се справија со последиците од финансиската криза од 2008 година. Како резултат на имплементирани мерки европските економии бележеа стапки на раст на БДП во периодот 2014 – 2018 година. Примената на соодветни економски политики и политиките на пазарот на трудот дадоа соодветен придонес во стабилизацијата на економската состојба, зголемување на вработувањето и намалување на невработеноста. Токму виртуелниот круг на поврзаност на вработувањето, платите и на потрошувачката беше главниот двигател на економското опоравување. Спроведените структурни реформи во периодот после 2008 година, ги дадоа посакуваните резултати и придонесоа за зголемување на вработеноста за нови 9,5 милиони лица.¹⁴⁸

Посебно значаен беше растот на потрошувачката којшто на директен начин влијаеше на креирање на работни места и на растот на вработеноста, како и на поволните услови за финансирање во евро-зоната, со историско најниско ниво на каматни стапки.

Сепак пред европската економија се јавуваат бројни предизвици. Зголемувањето на протекционизмот во светската трговија придонесе за намалување на обемот на трговијата и влијаеше негативно на растот на индустријата, пред сè на машинската и автомобилската индустрија. Зголемените политички превирања (Брегзит, тензии во трговијата на релација САД-Кина и сл.) влијаат на подготвеноста на инвеститорите за инвестирање. Недостатокот на фискална консолидација кај високо задолжените земји-членки на ЕУ, како што е Грција, Италија и други, го зголемуваат ризикот од надворешни шокови. Сето ова влијае на зголемување на неизвесноста во економијата.

¹⁴⁶ 143/2018 - Месечен билтен на Еуростат - 14 септември 2018, Втор квартал на 2018

¹⁴⁷ 143/2018 - Месечен билтен на Еуростат - 14 септември 2018, Втор квартал на 2018

¹⁴⁸ (<https://www.ecb.europa.eu/press/key/date/2018/html/ecb.sp181116.en.html>) (accessed on 20 October 2018)

6. Реформа на пазарот на труд во Република Македонија

Во рамките на анализата на реформите на пазарот на труд даден е детален осврт на основните макроекономски индикатори во Република Македонија, на движењето на понудата и побарувачката на пазарот на труд, на флексибилноста на пазарот на труд, институциите и на информациите на пазарот на труд.

6.1. Основни макроекономски индикатори на Република Македонија

Основната карактеристика на македонската економија е нејзината отвореност и зависност од случувањата на Европска Унија, којашто претставува главен трговски партнер на земјата. И покрај здравите макроекономски фундаменти и значителниот исчекор во делот на унапредување на деловното опкружување, структуралните проблеми во економијата, оневозможуваат македонската економија да испорача повисоки стапки на економски раст коишто ќе доведат до унапредување на животниот стандард и благосостојбата на граѓаните и до намалување на невработеноста на едноцифрено ниво. Иако најголем дел од компаниите се во приватена сопственост сè уште постојат сериозни проблеми во поглед на способноста на истите да креираат глобално конкурентни производи и услуги, да имплементираат нови технологии и знаења што е единствен одржлив начин за одржлив економски раст и развој.

Податоците од Државниот завод за статистика, Министерството за финансии на РМ и Народната банка на РМ покажуваат дека во периодот од 2000 до 2017, БДП-то растело со исклучок на периодот на политичка криза и глобална економска криза (2001 година, 2009 година и 2017 година кога растот е 0%) со просечна стапка од 2,76%. Во исто време износот на номиналниот БДП се зголемил од 4,094 милјарди евра колку што изнесувал во 2000 година на 10,066 милјарди евра во 2017 година.¹⁴⁹

¹⁴⁹ Статистичка база на Државен завод за статистика (<http://makstat.stat.gov.mk/PXWeb/pxweb/mk/MakStat?rxid=46ee0f64-2992-4b45-a2d9-cb4e5f7ec5ef>) (accessed 20 October 2018)

Податоците од вториот квартал на 2018 година покажуваат номинален раст на БДП за 3.7 %, за разлика од растот од 0,1 5 во првиот квартал на 2018 година. Реалната стапка на раст на БДП во 2017, во однос на 2016 година изнесува 0.2 %.¹⁵⁰

Табела 6.1 - Бруто-домашен производ, 2003 – 2017

	БДП во тековни цени (во милиони денари)	БДП по жител во евра (по тековен курс)	БДП во милиони евра (по тековен курс)	Стапки на реален раст на БДП во %	БДП-дефлатор
2003	268 694	2 164	4 386	2.2	101.7
2004	280 786	2 252	4 578	4.7	99.8
2005	308 447	2 470	5 032	4.7	104.9
2006	334 840	2 682	5 472	5.1	103.3
2007	372 889	2 982	6 095	6.5	104.6
2008	414 890	3 308	6 772	5.5	105.5
2009	414 622	3 300	6 767	-0.4	100.3
2010	437 296	3 459	7 109	3.4	102.0
2011	464 186	3 665	7 544	2.3	103.7
2012	466 703	3 680	7 585	-0.5	101.0
2013	501 891	3 948	8 150	2.9	104.5
2014	527 631	4 141	8 562	3.6	101.4
2015	558 954	4 382	9 072	3.9	102.0
2016	594 795	4 659	9 657	2.8	103.5
2017	616 600	4 827	10 014	0.2	103.4

Извор: Државен завод за статистика на Република Македонија (www.stat.gov.mk)(accessed 20 October 2018)

¹⁵⁰ Податоци од веб страна на Државен завод за статистика (<http://www.stat.gov.mk/Default.aspx>)(accessed 20 October 2018)

Отстапувањето од проектите главно е одраз на послабиот раст на домашната потрошувачка и поголемиот пад на инвестициите, во услови на привремено забавено остварување на јавните инфраструктурни инвестиции. Сепак, придонесот на нето извозната побарувачка е позитивен и малку поповолен од очекувањата. Извозот на стоки и услуги и натаму е компонента со највисок индивидуален позитивен придонес кон растот, главно под влијание на активноста на индустриските капацитети со странски капитал.

Табела 6.2 -Бруто-домашен производ според производниот метод (тековни цени) во милиони денари

НКД-сектор	Назив	2016	2017	Индекси	Структура	
				2017/2016	2016	2017
А	Земјоделство, шумарство и рибарство	54 559	48 636	89.1	9.2	7.9
Б, В, Г и Д	Рударство и вадење на камен; Преработувачка индустрија; Снабдување со електрична енергија, гас, пареа и климатизација; Снабдување со вода; отстранување на отпадни води, управување со отпад и дејности за санација на околината	101 425	110 165	108.6	17.1	17.9
Ѓ	Градежништво	41 106	38 648	94.0	6.9	6.3
Е, Ж и З	Трговија на големо и трговија на мало; поправка на моторни возила и мотоцикли; Транспорт и складирање; Објекти за сместување и сервисни дејности со храна	113 050	123 232	109.0	19.0	20.0
С	Информации и комуникации	18 165	20 694	113.9	3.1	3.4
И	Финансиски дејности и дејности на осигурување	17 582	18 506	105.3	3.0	3.0
Ј	Дејности во врска со недвижен имот	59 635	59 415	99.6	10.0	9.6
К и Л	Стручни, научни и технички дејности; Административни и помошни услужни дејности	20 082	22 688	113.0	3.4	3.7
Љ, М и Н	Јавна управа и одбрана; задолжително социјално осигурување; Образование; Дејности на здравствена и социјална заштита	73 676	74 848	101.6	12.4	12.1
Њ, О и П	Уметност, забава и рекреација; Други услужни дејности; Дејности на домаќинствата како работодавачи; дејности на домаќинствата кои произведуваат разновидна стока и вршат различни услуги за сопствени потреби	16 320	17 389	106.6	2.7	2.8
А. Додадена вредност		515 601	534 221	103.6	86.7	86.6
Б. Нето-даноци на производи		79 194	82 379	104.0	13.3	13.4
БРУТО-ДОМАШЕН ПРОИЗВОД (А+Б)		594 795	616 600	103.7	100.0	100.0

Извор: Државен завод за статистика на РМ, 2017 (<http://www.stat.gov.mk/Default.aspx>) (accessed 20 October 2018)

Податоците поврзани со структурата на БДП покажуваат дека раст на учеството во креирањето на БДП е забележан кај рударството, снабдување со гас и енергија, трговија на мало и големо.

Табела 6.3. - Бруто-домашен производ според трошочниот метод (тековни цени)

	2016	2017
Бруто-домашен производ	594 795	616 600
Финална потрошувачка	489 803	498 171
Финална потрошувачка на домаќинствата, вклучувајќи НПИСД	398 026	406 295
Финална јавна потрошувачка	91 777	91 876
Бруто-инвестиции	193 366	203 352
Инвестиции во основни средства	145 040	135 318
Промена на залихите	47 973	67 659
Нето-стекнување на вредности	352	374
Извоз на стоки и на услуги	301 346	341 597
Извоз на стоки	213 642	250 457
Извоз на услуги	85 851	90 053
Набавки на нерезидентите во земјата	1 854	1 087
Увоз на стоки и на услуги	389 720	426 519
Увоз на стоки	325 215	361 108
Увоз на услуги	64 504	65 411

Извор: податоци од Државен завод за статистика, 2017 (<http://www.stat.gov.mk/Default.aspx>)(accessed 20 October 2018)

Податоците од анализата на БДП според трошочниот метод за Вториот квартал на 2018 година покажуваат дека во структурата на БДП се зголемило учеството на финалната потрошувачка, бруто инвестициите и извозот.

Табела 6.4. – Основни макроекономски индикатори – (2000 – 2017 година)

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Реален раст на БДП ¹⁾	%	4.5	-3.1	1.5	2.2	4.7	4.7	5.1	6.5	5.5
БДП по тековни цени ¹⁾	ЕУР мил.	4,094	4,144	4,240	4,386	4,578	5,032	5,472	6,095	6,772
Инфлација (просек)	%	5.8	5.5	1.8	1.2	-0.4	0.5	3.2	2.3	8.3
Инфлација (крај на период)	%	6.1	3.7	1.1	2.6	-1.9	1.2	2.9	6.1	4.1
БДП дефлатор	%		4.7	0.9	1.7	-0.2	4.9	3.3	4.6	5.5
Буџетско салдо	% од БДП	2.4	-5.9	-5.2	-1.0	0.0	0.2	-0.5	0.6	-0.9
Девизен курс, просек	ДЕН/USD	65.89	68.04	64.73	54.30	49.41	49.29	48.79	44.72	41.86
Девизен курс, просек	ДЕН/EUR	60.73	60.91	60.98	61.26	61.34	61.30	61.19	61.18	61.27
Девизен курс, крај на период	ДЕН/USD	65.33	69.17	58.60	49.05	45.07	51.86	46.45	41.66	43.56
Девизен курс, крај на период	ДЕН/EUR	60.79	60.96	61.07	61.29	61.31	61.18	61.17	61.20	61.41
Извоз на стоки (Ф.О.Б.)	ЕУР мил.	1,437	1,293	1,178	1,207	1,346	1,644	1,918	2,477	2,698
Увоз на стоки (Ц.И.Ф.)	ЕУР мил.	2,271	1,893	2,106	2,038	2,354	2,605	2,980	3,834	4,664
Трговско салдо	ЕУР мил.	-835	-600	-928	-831	-1,008	-961	-1,062	-1,356	-1,967
- во % од БДП	%	-20.4	-14.5	-21.9	-18.9	-22.0	-19.1	-19.4	-22.3	-29.0
Салдо на тековна сметка	ЕУР мил.				-170	-362	-122	-23	-421	-862
- во % од БДП	%				-3.9	-7.9	-2.4	-0.4	-6.9	-12.7
Девизни резерви	ЕУР млд.						1.12	1.42	1.52	1.49
Бруто надворешен долг ²⁾	ЕУР мил.					2,080	2,528	2,503	2,841	3,304
- во % од БДП	%					45.4	50.2	45.7	46.6	48.8
Странски директни инвестиции	ЕУР мил.				100	261	77	345	506	400
- во % од БДП	%				2.3	5.7	1.5	6.3	8.3	5.9

		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Реален раст на БДП ¹⁾	%	-0.4	3.4	2.3	-0.5	2.9	3.6	3.9	2.9	0.0
БДП по тековни цени ¹⁾	ЕУР мил.	6,767	7,109	7,544	7,585	8,150	8,562	9,072	9,723	10,066
Инфлација (просек)	%	-0.8	1.6	3.9	3.3	2.8	-0.3	-0.3	-0.2	1.4
Инфлација (крај на период)	%	-1.6	3.0	2.8	4.7	1.4	-0.5	-0.3	-0.2	2.4
БДП дефлатор	%	0.3	2.0	3.7	1.0	4.5	1.4	2.0	4.1	3.5
Буџетско салдо	% од БДП	-2.6	-2.4	-2.5	-3.8	-3.8	-4.2	-3.5	-2.7	-2.7
Девизен курс, просек	ДЕН/USD	44.08	46.46	44.23	47.90	46.39	46.44	55.50	55.69	54.65
Девизен курс, просек	ДЕН/EUR	61.27	61.51	61.53	61.53	61.58	61.62	61.61	61.60	61.49
Девизен курс, крај на период	ДЕН/USD	42.67	46.31	47.53	46.65	44.63	50.56	56.37	58.33	51.27
Девизен курс, крај на период	ДЕН/EUR	61.17	61.51	61.51	61.50	61.51	61.48	61.59	61.48	61.56
Извоз на стоки (Ф.О.Б.)	ЕУР мил.	1,937	2,535	3,215	3,124	3,235	3,747	4,088	4,329	5,007
Увоз на стоки (Ц.И.Ф.)	ЕУР мил.	3,637	4,137	5,053	5,071	4,983	5,505	5,801	6,107	6,825
Трговско салдо	ЕУР мил.	-1,700	-1,602	-1,838	-1,947	-1,748	-1,758	-1,714	-1,777	-1,818
- во % од БДП	%	-25.1	-22.5	-24.4	-25.7	-21.4	-20.5	-18.9	-18.3	-18.1
Салдо на тековна сметка	ЕУР мил.	-457	-144	-189	-240	-134	-43	-177	-265	-134
- во % од БДП	%	-6.8	-2.0	-2.5	-3.2	-1.6	-0.5	-2.0	-2.7	-1.3
Девизни резерви	ЕУР млд.	1.60	1.71	2.07	2.19	1.99	2.44	2.26	2.61	2.34
Бруто надворешен долг ²⁾	ЕУР мил.	3,780	4,106	4,847	5,172	5,220	5,992	6,291	7,217	:
- во % од БДП	%	55.9	57.8	64.2	68.2	64.0	70.0	69.3	74.2	:
Странски директни инвестиции	ЕУР мил.	145	160	344	111	252	205	217	338	227
- во % од БДП	%	2.1	2.3	4.6	1.5	3.1	2.4	2.4	3.5	2.3

1) Податоците до 2014 година се финални, податокот за 2015 година е прелиминарен, а податокот за 2016 година е проценет.

2) Од 2010 година во податокот е вклучена и акумулирана камата.

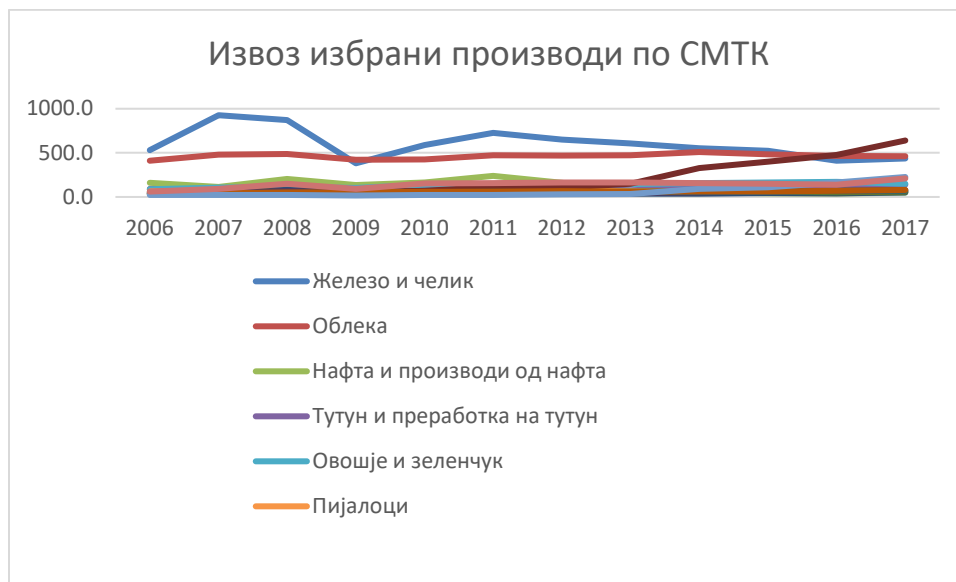
Извор: обработено од авторот од податоците од Државен завод за статистика, Министерство за финансии и Народна банка на Република Македонија (<http://www.nbrm.gov.mk>; <http://www.stat.gov.mk/Default.aspx>) (accessed 20 October 2018)

Просечната стапка на инфлација за периодот 2000-2017 година изнесувала 2,2% со тоа што истата била повисока во 2000 и 2001 година кога истата изнесувала 5,8% и 5,5% додека во 2017 година инфлацијата била 1,4%. Просечната стапка на буџетскиот дефицит за периодот од 2000 до 2017 година изнесувал 2,14 % со тоа што истиот бил највисок во 2001 година кога изнесувал 5,9% и во 2002 кога истиот бил 5,2%. Суфицитот се забележува во 2000 година кога истиот изнесувал 2,4% , во 2005 година 0,2% и во 2007 година кога изнесувал 0,6 %.

Целокупниот период од 2000 до 2017 година го одбележува одржување на стабилен девизен курс на денарот во однос еврото, просечниот девизен курс на денарот во однос на еврото за целиот временски период се движи во распонот помеѓу 60,73 денари за 1 евро и 61,49 денари за едно евро.

Извозот на стоки во временскиот интервал 2000-2017 година бележи континуиран раст. Во 2000 година истиот изнесува 1,437 милјарди евра додека во 2017 година изнесувал 5,007 милјарди евра. Најголемиот дел од извозните активности се резултат на дејствувањето на компаниите во Трговско индустриските развојни зони (ТИРЗ), коишто се интегрирани во меѓународните синџири на добавувачи.

Графикон 6.5. - Извоз - избрани производи по СМТК (во милиони евра)



Извор : изработено од авторото од статистичката база на Државен завод за статистика (<http://www.stat.gov.mk/Default.aspx>)(accessed 20 October 2018)

Податоците покажуваат дека во структурата на извозот имаме континуиран раст на извозот на тутун и преработки од тутун, на овошје и зеленчук, на производство на електрични машини и уреди, текстилни производи и во рударството.

Во истиот временски период се забележува и континуирано зголемување на увозот. Вредноста на увозот во 2000 година изнесува 2,271 милјарди евра додека во 2017 година изнесувала 6,825 милјарди евра.

Графикон 6.6. - Увоз - избрани производи по СМТК (во милиони евра)



Извор: изработено од авторот со податоци од статистичката база на Државен завод за статистика: (<http://www.stat.gov.mk/Default.aspx>)(accessed 20 October 2018)

Кај увозот забележлив е континуираниот раст на увозот на текстилни предива, друмски возила и на електрични машини и делови.

Трговското салдо во континуитет е негативно и истото било најниско во 2011 година со вредност од минус 600 милиони евра, додека во 2017 година е највисоко и истото изнесува минус 1,818 милјарди евра.

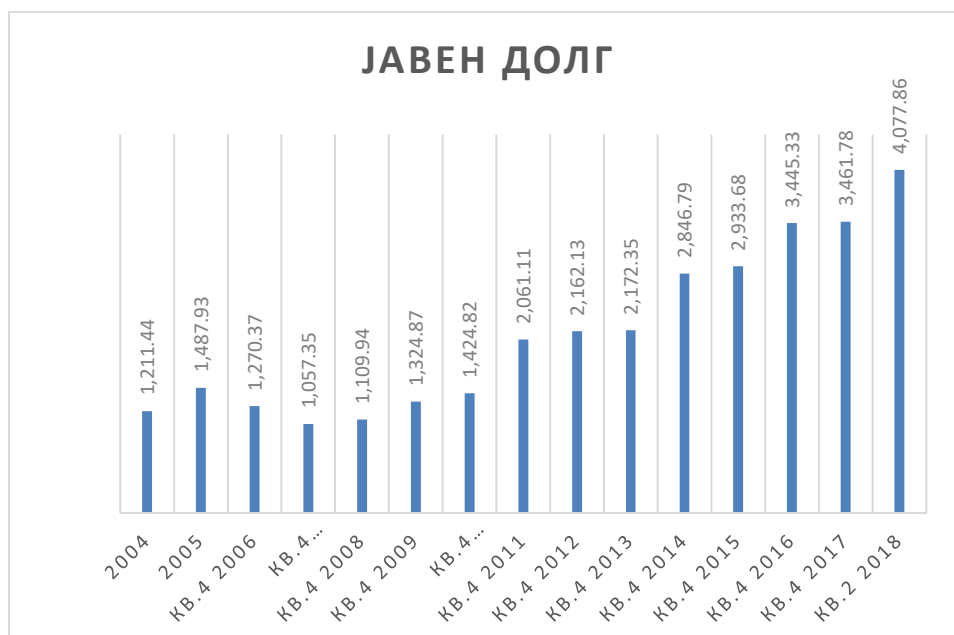
Салдото на тековната сметка е исто така негативно за целокупниот анализиран период од 2000 до 2017 година. Најниско било во 2006 година кога изнесувало минус 23 милини евра, додека највисоко во 2008 година и изнесувало минус 862 милини евра.

Девизните резерви во континуитет се зголемуваат. Истите изнесуваат 1,12 милјарди евра во 2005 година, додека во 2017 година го достигнуваат нивото од 2,34 милјарди евра.

Бруто надворешниот долг во 2004 година во апсолутен износ изнесувал 2,080 милјари евра додека во 2016 година изнесувал 7,217 милјарди евра. Неговото процентуално учество како дел од бруто домашниот производ се зголемило исто така од 45,4% во 2004 година на износ од 74,2 % во 2016 година.

Приливот на странски директни инвестиции е константен за целокупниот временски период 2004 – 2017 година. Истите изнесувале 100 милиони евра во 2004 година, додека во 2017 година износот на странски директни инвестиции бил 227 милиони евра. Нивното процентуално учество како дел од бруто домашниот производ се движи во распонот од 1,5% од БДП во 2005 година до 8,3% од БДП во 2017 година. Тоа значи дека се зголемувал приливот на странските директни инвестиции и нивното учество во БДП.

Графикон 6.7. – Јавен долг во милиони евра



Извор: обработено од авторот од податоците објавени од Народна Банка на Република Македонија, (www.nbrm.mk)(accessed 20 October 2018)

Износот на јавниот долг во периодот 2004 до 2018 година се зголемил од 1,211 милјарди евра во 2004 година, на износ од 4,077 милјарди евра во Вториот квартал од 2018 година. Податоците за номиналниот износ на јавниот долг е неопходно да биде анализиран во корелација со висината на БДП. Податоците за јавниот долг како процент од бруто домашниот производ, покажуваат дека во 2004 година јавниот долг како процент од БДП

изнесувал 34,6%, додека во Вториот квартал од 2018 година јавниот долг како процент од БДП изнесувал 48,1%. Тоа укажува на пораст на апсолутната и релативната задолженост на земјата и приближување на јавниот долг кон границата од 60% што претставува параметар за определување на горната граница за утврдување на степенот на задолженост на една земја. Во дадениов момент Република Македонија сè уште претставува умерено задолжена земја. Воедно зголемувањето на јавниот долг ги наметнува и предизвиците за управување со јавниот долг.

Табела 6.8. - Бруто и нето плати (апсолутни износи и годишни стапки на раст)

	Бруто плата			Нето плата		
	Просечна (во денари)	Номинална промена	Реална промена	Просечна (во денари)	Номинална промена	Реална промена
2002	19,030	6.4	4.5	11,550	6.9	5.0
2003	19,957	4.9	3.7	11,955	4.8	3.6
2004	20,779	4.1	4.5	12,534	4.0	4.4
2005	21,335	2.7	2.2	12,597	2.5	2.0
2006	23,037	8.0	4.8	13,517	7.3	4.0
2007	24,139	4.8	2.5	14,584	7.9	5.5
2008	26,229	8.7	0.3	16,096	10.4	1.9
2009	29,922	14.1	15.0	19,957	24.0	25.0
2010	30,225	1.0	-0.6	20,553	3.0	1.4
2011	30,602	1.2	-2.6	20,847	1.4	-2.4
2012	30,669	0.2	-3.0	20,902	0.3	-2.9
2013	31,025	1.2	-1.6	21,145	1.2	-1.6
2014	31,325	1.0	1.3	21,394	1.2	1.5
2015	32,173	2.7	3.0	21,906	2.4	2.7
2016	32,822	2.0	2.2	22,342	2.0	2.2
2017	33,688	2.6	1.2	22,928	2.6	1.2

Извор: Државен завод за статистика, 2017; (<https://stat.gov.mk>)(accessed 20 October 2018)

Износот на бруто платите во периодот од 2002 година до 2017 година забележал раст и тоа од 19,030 денари колку што бил износот на бруто платата во 2002 година, на износ од 33,688 денари, во 2017 година. И покрај растот на номиналните плати, сè уште стандардот

на граѓаните во Република Македонија, значително заостанува зад оној во земјите-членки на ЕУ. (просечната месечна плата на Република Македонија е 51% од просекот во ЕУ28)

6.2. Политиките на пазарот на труд во Република Македонија

Проблемот на структурната невработеност ја следи Република Македонија уште од времето кога таа беше дел од поранешната Југословенска држава. Стапката на невработеност во Македонија, на Косово и Црна Гора беше највисока. Истата беше резултат на бројни економски, историски и културолошки фактори. Стапката на невработеност којашто Македонија ја имаше во рамките на Југословенската Федерација се движеше околу 20%.

Проблемите со структурната невработеност се пренесе и по прогласувањето на независноста на Република Македонија во 1991 година и истиот е присутен на економската сцена три децении.

Состојбата дополнително беше усложнета со губењето на пазарите во поранешна Југославија и пазарите во земјите од поранешниот Источен блок.

Паралелно со ова земјата се соочуваше со макроекономска нестабилност (во периодот 1991 – 1992 година, проследена со хиперинфлација, како и со политички и економски блокади на северната и јужната граница.

Новонастанатите околности придонесоа за намалување на економската активност на компаниите коишто дотогаш се наоѓаа во општествена сопственост.

Воведувањето на новиот повеќепартиски систем на економски план подразбираше воведување на плуразам на сопственоста со цел да се зголеми економската ефикасност. Во 1993 година беше донесен Законот за трансформација на претпријатијата во општествена сопственост. Целта на трансформацијата беше да:

- ја зголеми економската ефикасност на претпријатијата
- да привлече странски капитал
- да ги развие пазарите на капитал
- да создаде можности за сервисирање на внатрешниот и надворешниот долг на земјата¹⁵¹

¹⁵¹ Закон за трансформација на капиталот во општествена сопственост - Службен Весник на Република Македонија, 38/93, 48/93

Според податоците на Агенијата за трансформација на претпријатијата во општествена сопственост резултатите од приватизацијата до јуни 2001 година биле следни:

- 1,646 претпријатија се целосно приватизирани и 113 претпријатија се во процес на приватизација
- Вкупно приватизираните претпријатија вработувале повеќе од 226,500 вработени, додека останатите вработуваат 12,000 вработени
- Согласно со финансиските извешати вкупно приватизирани компании имале акива вредна 2.1 милјарди долари, додека оние што се во процес на приватизација имале актива во износ од 50 милиони долари¹⁵²

Најголем дел од претпријатијата беа приватизирани (394 претпријатија или 24%) со метод на откуп од страна на вработените. Овие претпријатија вработуваа 17.193 вработени (7.7% од вкупниот број) и нивниот капитал претставуваше околу 3.5% од вкупниот капитал.¹⁵³

Најчесто користениот метод на приватизација беше методот со откупот на претпријатијата од страна на менаџерите (239 претпријатија или 15% од вкупниот капитал). Споредено со претходниот метод, методот на приватизација од страна на откуп на менаџерите е најчесто применуван метод, како од аспект на вредноста на капиталот, така и од аспект на бројот на вработување (овие компании вработуваа 71.667 лица или околу 32% вкупниот број и со капитал во вредност од 34%)¹⁵⁴

Резултатите од процесот на приватизација врз економијата имаа девастирачки карактер. Наместо економска ефикасност најголем дел од приватизираните компании се соочија со организациски проблеми, технолошка застареност, несоодветна организациска култура што придонесе за дополнително влошување на економската ситуација.¹⁵⁵

Состојбата на пазарот на труд во делот на невработеноста дополнително се влошуваше како резултат на комбинација на фактори: (1) специфични регионално-економски и политички фактори кои влијаеа на транзицијата на земјата;

¹⁵² Агенција за трансформација на претпријатијата во општествена сопственост, Годишен извештај 2001 година

¹⁵³ Агенција за трансформација на претпријатијата во општествена сопственост, Годишен извештај 2001 година

¹⁵⁴ Агенција за трансформација на претпријатијата во општествена сопственост, Годишен извештај 2001 година

¹⁵⁵ Micevska.M., Eftimoski.D., Petkovska – Mirčevska.T. (2004) - Податокот е од поранешниот Заводот за платен промет објавен на *The Failure of the Labor Market in Macedonia: A Labor Demand Analysis*, Institute of Economics – Скопје, Окт, стр.11

(2) методот на приватизација со откуп на претпријатијата од страна на работниците и менаџментот; (3) динамиката на пазарот на труд каде преовладуваат ниски стапки на креирање на нови работни места; (4) високите трошоци за работна сила кои делумно ја поттикнуваат сивата економија; и (5) демографските притисоци од големиот број на потенцијални нови учесници на пазарот на труд.

Покрај овие фактори дополнително на невработеноста влијаеше и ниската стопанска активност, рецесионите ефекти, пратени со ниска стапка на инфлација која предизикуваше пад на производството и се поголем јаз на невработеноста во однос на нејзината природната стапка на невработеност, недоволната мобилност на капиталот и неактивните институции на пазарот на трудот.

Се покажа дека процесот на трансформацијата на економијата во пазарна економија, којашто се реализираше преку процес на сеопфатна либерализација и брза приватизација “шок терапија“ не донесе економска благосостојба. Овој процес дополнително беше поддржан со малициозните ставови на интересни групи, нестручните или лукративните интереси на креаторите на економската политика и непотизмот.

Со затворањето на голем број на претпријатија се намали расположливиот произведен капацитет што влијаеше на помала побарувачка на работна сила. Забавен беше потенцијалниот раст на економијата па се намали и вистинскиот раст на економијата а со тоа и ангажирањето на неискористените капацитети.

Немаше нови производни погони, изостануваше потребата за нови работни места, бидејќи не постоеше ниту простор за отворање нови работни места. Се продолжи со пополнување на неефикасните работни места благодарение на мекото буџетско органичување, толерирано од страна на државата.

Трудовото законодавство беше прилично ригидно како резултат на наследството од претходниот систем, додека вкупната цена на трудот беше висока.

Институциите на пазарот на труд а пред се Агенцијата за вработување беше главно фокусирана на пасивните мерки (исплата на придонеси за невработени лица). Најголем дел од паричниот надоместок беше исплаќан на постарите вработени (коишто претставуваат 8% од вкупниот број на невработени), како и исплата на придонеси за пензиско и здравствено осигурување за сите лица корисници на паричен надоместок. Вкупниот износ на исплати изнесуваше според проценките на Светска банка во 2003 година, 2,5 % од БДП што беше речиси двојно повеќе од просекот во земјите-членки на ОЕЦД.¹⁵⁶

¹⁵⁶ OECD (2003) Employment Outlook, Paris: OECD.

На активните мерки на пазарот на труд не им се даваше толкаво значење и во најголем дел истите беа споредувани од донаторска заедница, а беа фокусирани на мерки за советување, обука, јавни работи и мерки за поттикнување на претприемништвото. Средствата наменети за активните мерки на пазарот на труд беа екстремно ниски споредено со земјите на ОЕЦД. Помеѓу 1996 и 2002, износот којшто се трошеше на активните мерки изнесуваше помалку од 0.05 % од БДП, споредено со 0.7 % во земјите-членки на ОЕЦД.¹⁵⁷

Од тие причини стапката на невработеност во 2005 година достигна цели 38,7 % и беше највисока стапка на невработеност во Европа.

Неповолната деловна клима за време на транзицијата не само што го дестимулираше отпочнувањето на бизнис, туку и поттикнуваше неформална економија. Во почетокот на 2007-та година владата значително ги намали стапките на персоналниот данок на доход и данокот на добивка со цел да се намали сивата економија и да се поттикне развојот на приватниот сектор, особено секторот на мали и средни претпријатија. Покрај тоа, во текот на последните неколку години беа направени значајни напори за подобрување на деловната клима. Постапката за отворање фирма (опточнување на бизнис) е поедноставена преку воведување на едношалтерски систем и овозможување конкуренција на пазарот. Во судството се спроведува интензивна реформска агенда чија цел е, пред сè поедноставување на сложената легислатива и поефикасно водење на судските постапки, како и подобрување на инфраструктурата и на капацитетите на судовите, и на самите судии. Истовремено, надлежните органи иницираа регулаторна гилотина со која е елиминиран големиот број на административни пречки за водење бизнис. Сепак, натамошни подобрувања, не само од законски туку и од практичен аспект, се неопходни за да се создаде поволна деловна средина за фирмите.¹⁵⁸

И покрај напредокот што беше постигнат во делот на реформите на пазарот на трудот сепак и понатаму останаа бројни аномалии, а пред сè стапката на невработеност којашто сè уште е на двоцифрено ниво. И понатаму се продолжи со пополнување на неефикасните работни места благодарение на мекото буџетско органичување, толерирано од страна на државата. Дополнително на економијата негативно влијаеа и постојаните политички турбуленции и последниците од светската економско финансиска криза.

Проблемот со структурната невработеност не може да се намали со примена на конвенционални мерки на монетарната и фискалната политика, туку со специјални политики коишто се однесуваат на доходот и соодветни институционални политики.

Од тие причини политиките на даночно поттикнување на вработувањето и на активните политики на пазарот на трудот мораат да бидат главно средство во рацете на креаторите на економските политики доколку сакаме ниска стапка на невработеност. Денеска тоа го гледаме на примерот на Европската Унија. На почетокот на процесот на транзиција поважна

¹⁵⁷ OECD (2002) Employment Outlook, Paris: OECD.

¹⁵⁸ Labour Market in Macedonia, European Commission, Euro – Balkan Institute

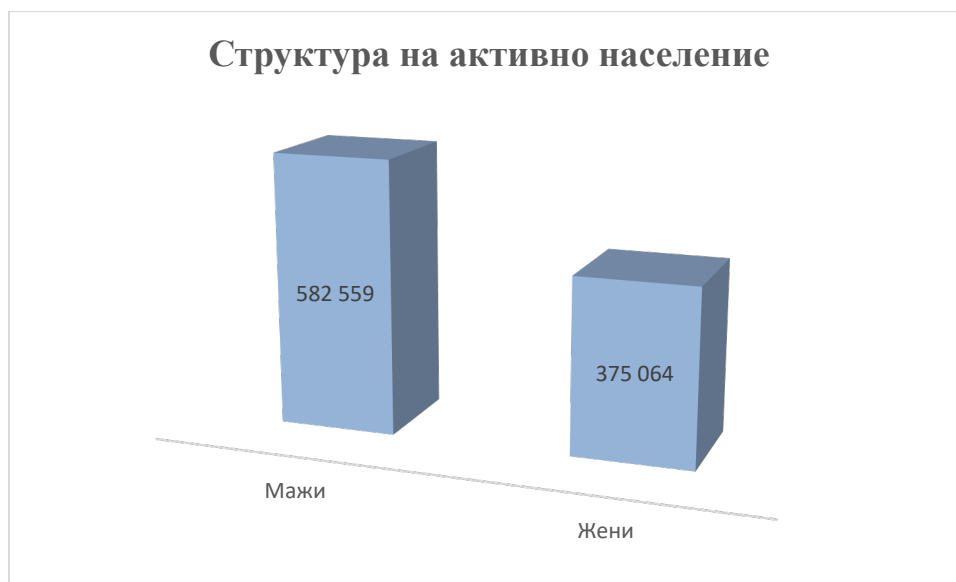
цел беше економската политика и монетарната стабилност од невработеноста. Меѓутоа при ниска стапка на инфлација најголеми негативни ефекти има приватниот извозен сектор во услови на недоволна сопствена акумулација и на неповолни кредитни линии на пазарот.

6.3. Движењето на понудата и побарувачката на пазарот

Во економската теорија најчесто понудата на работна сила се дефинира како вкупно работно време коешто работниците се спремни да го работат на даденото ниво на плати. Низ призма на овој концепт во продолжение се анализираат индикаторите и категориите на пазарот на работна сила коишто ја дефинираат понудата на работна сила.

Согласно со официјалните дефиниции на Државниот завод за статистика на Република Македонија, работоспособното население го сочинуваат сите лица на возраст од 15 до 79 години.

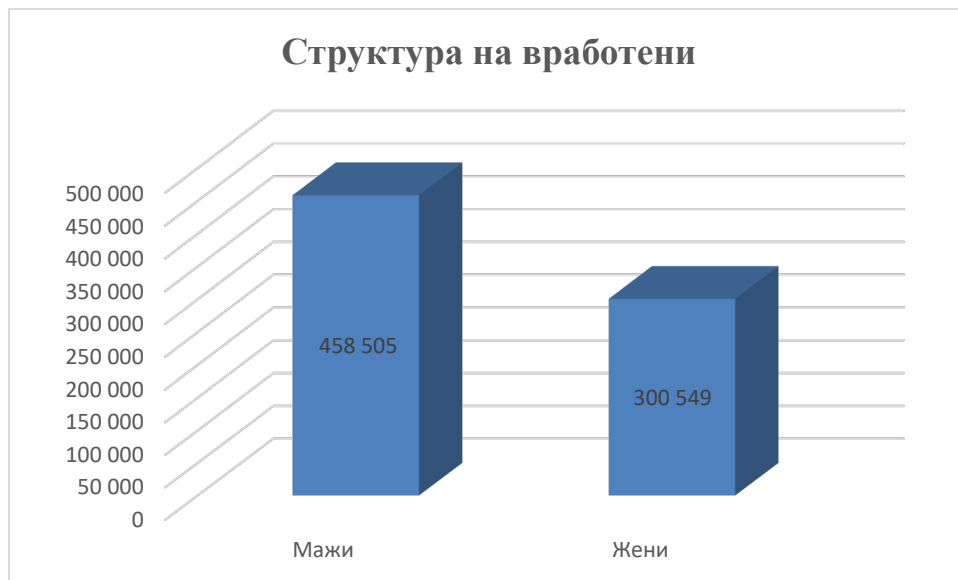
Графикон 6.9 – Структура на активно население во Република Македонија во 2018 година



Извор: добиено со обработка на податоци од статистичката база на Државен завод за статистика на Република Македонија (<https://stat.gov.mk>)(accessed on 20 October 2018)

Според официјалните податоци на Државниот завод за статистика во 2018 година вкупното активно население во земјата изнесувало 957,623 лица, од којшто 375,064 лица или 39,2% жени и 582,559 или 60,8 % машка популација.

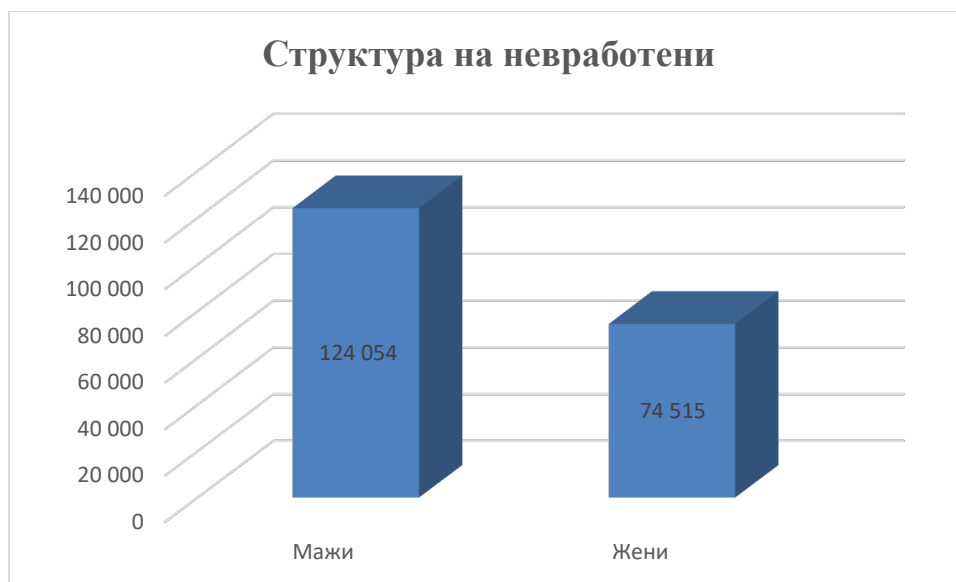
Графикон 6.1.0. – Структура на вработени



Извор: добиено со обработка на податоци од статистичката база на Државен завод за статистика (<https://stat.gov.mk>)(accessed on 20 October 2018)

Податоците на бројот на вработени покажуваат во 2018 година вкупниот број на вработени лица бил 759,054 лица, од којшто 300,549 жени и 458,505 мажи. Процентуалниот сооднос на вработените е 36,6 % жени и 60,4 % мажи.

Графикон 6.1.1. – Структура на невработени лица



Извор: добиено со обработка на податоци од статистичката база на Државен завод за статистика (<https://stat.gov.mk>)(accessed on 20 October 2018)

Вкупниот број на невработени лица за иситот период изнесува 124,054 лица. Од вкупниот број на лица 74,515 се жени или 37,5 %, 134,416 лица се мажи или 62.5 %

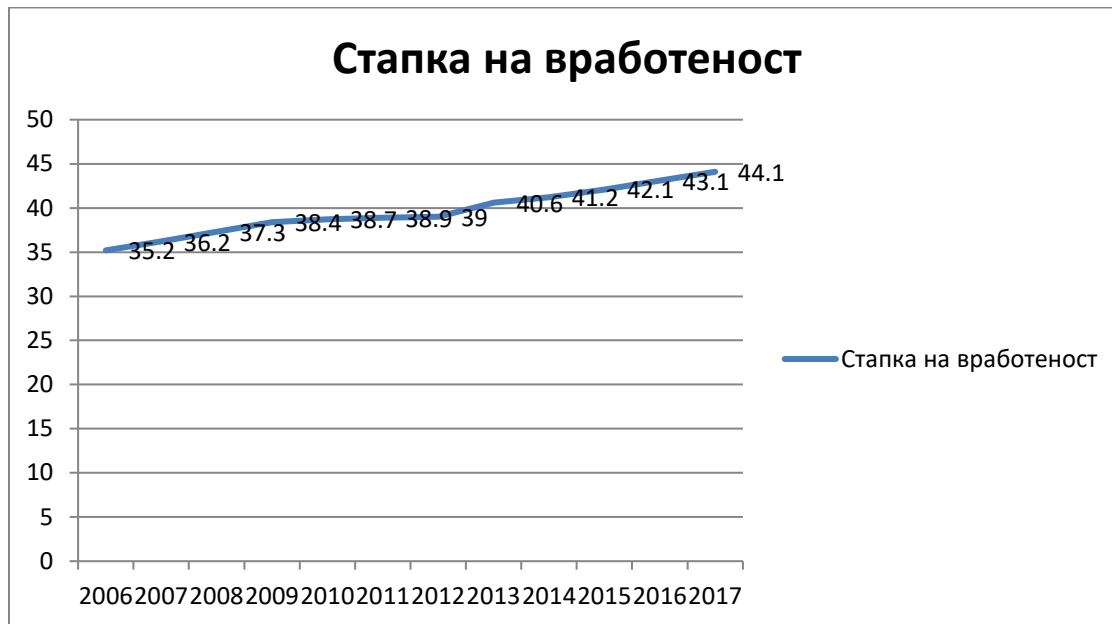
Графикон 6.1.2. - Стапка на активност во Република Македонија (2006-2017 година)



Извор: добиено со обработка на податоци од статистичката база на Државен завод за статистика (<https://stat.gov.mk>)(accessed on 20 October 2018)

Податоците за стапката на активност покажуваат дека во временскиот период 2006 – 2017 година, стапката на активност на популацијата се движела 55,1 % во 2006 година, до 57,3% во 2014 година кога била највисока. Истата во 2017 година изнесува 56,8 %. Како илустрација стапката на активност во 2015 година за ЕУ 28 изнесувала 72,5%. Тоа значи дека постојат сериозни проблеми со стапката на активност на популацијата, односно голем дел од населението е неактивно, за што е неопходна сеопфатна стратегија и студиозен пристап од креаторите на економските политики и политиките на вработување.

Графикон 6.1.3. - Стапка на вработеност во Република Македонија (2006-2017)



Извор: добиено со обработка на податоци од статистичката база на Државен завод за статистика (<https://stat.gov.mk>)(accessed on 20 October 2018)

Историскиот тренд на стапката на вработеност покажува дека истата бележи тренд на пораст за временскиот период 2006 -2017 година. Стапката на вработеност во 2006 година била 35,2 %, додека во 2017 година истата изнесувала 44,1%. Како илустрација стапката на вработеност во ЕУ во јануари 2017 година изнесува 71,7%, што претставува огромна дискрепанца во функционирањето на пазарот на труд во Република Македонија во однос на европските пазари на труд.

Графикон 6.1.4. - Стапка на невработеност во Република Македонија 2006 -2017 година



Извор: добиено со обработка на податоци од статистичката база на Државен завод за статистика (<https://stat.gov.mk>)(accessed on 20 October 2018)

Податоците на табелата покажуваат дека во временскиот период 2006 до 2017 година невработеноста бележи опаѓачки тренд. Во 2005 година истата била на највисоко можно ниво и изнесувало 37,8 %, за да 2017 година изесува 22,4 %. Стапката на невработеност во еврозоната во 2017 година изнесувала 8,2 %. Овие податоци укажуваат на сериозни структурални проблеми во економијата и на пазарот на труд во Република Македонија.

Табела 6.1.5. - Стапка на активност според возраст во Република Македонија 2006-2017 година

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Вкупно	55.1	55.7	56.3	56.7	56.9	56.8	56.5	57.2	57.3	57	56.5	56.8
15-24	35.8	35.9	35.9	35	33.3	32.1	33.6	33.6	32.4	32.8	31.3	32.8
25-49	78.8	79	79.4	79.5	80.4	80.2	79.5	80.2	81	79.6	79.8	80.3
50-64	50.8	52.9	54.9	57.2	57.5	58.3	56.7	58.5	58.8	59	57.8	57.8
65 години и повеќе	3.9	4	3.9	3.9	4.1	3.3	3.8	3	2.4	4	4.3	3.2

Извор: добиено со обработка на податоци од статистичката база на Државен завод за статистика (<https://stat.gov.mk>)(accessed on 20 October 2018)

Структурата на стапката на активност според возрасни групи покажува дека највисока стапка на учество има кај популацијата на возраст од 25 до 49 години, што е добро со оглед на тоа дека оваа возрасна група е во најпродуктивниот период од животот. На крајот на 2017 година кај лицата на возраст од 25 до 49 години истата стапката на активност била 80,3 %, кај лицата од 15-24 години, стапката на активност била 32,8 %, кај лицата од 50-64 години 57,8 %, додека кај лицата над 65 години, изнесувала 3,2%. Вкупната стапка на активност била 56,8%. Ниската стапка на активност на населението и високата стапка на невработеност, ја наметнува потребата од дополнителна анализа на факторите што го ограничуваат влезот и задржувањето на работната сила на пазарот на труд, имајќи во предвид дека негативните трендови на овие параметри со себе носи далекусежни негативни последици за економскиот раст и за развој на земјата.

Табела 6.1.6. - Стапка на вработеност според возраст во Република Македонија 2006-2017 година

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Вкупно	35.2	36.2	37.3	38.4	38.7	38.9	39	40.6	41.2	42.1	43.1	44.1
15-24	14.4	15.2	15.7	15.7	15.4	14.4	15.5	16.2	15.2	17.3	16.2	17.5
25-49	52	53	54.3	55.4	55.7	56.5	55.8	58	59.5	59.5	61.3	63.1
50-64	36.4	37.8	39.5	42.4	42.6	43.1	42.8	44.9	45.6	46.7	47.9	48.2
65години и повеќе	3.8	3.9	3.6	3.4	3.8	3.1	3.4	2.8	2.2	4	4.3	3.2

Извор: добиено со обработка на податоци од статистичката база на Државен завод за статистика (<https://stat.gov.mk>)(accessed on 20 October 2018)

Временската серија на податоците за стапка на вработеност според возраст во Република Македонија 2006-2017 година, покажува дека највисока стапка на вработеност се забележува кај популацијата на возраст од 25 до 49 годишна возраст. Во 2017 година кај оваа старосна група изнесувала 63,1%, додека кај популацијата на возраст од 15 до 24 години изнесувала 17,5%.

**Табела 6.1.7.- Стапка на невработеност според возраст во Република Македонија
2006-2017 година**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Вкупно	36	34.9	33.8	32.2	32	31.4	31	29	28	26.1	23.7	22.4
15-24	59.8	57.7	56.4	55.1	53.7	55.3	53.9	51.9	53.1	47.3	48.2	46.7
25-49	34	32.9	31.6	30.3	30.7	29.6	29.9	27.7	26.5	25.2	23.2	21.4
50-64	28.4	28.5	28	25.9	26	26.2	24.4	23.2	22.4	20.9	17.1	16.5
65 години и повеќе	3.2	3.2	8.8	12.3	6.3	6.8	9.4	7.4	6.8	0	1.1	1.2

**Извор: добиено со обработка на податоци од статистичката база на Државен завод за статистика
(<https://stat.gov.mk>)(accessed on 20 October 2018)**

Податоците на невработеноста покажуваат дека во периодот 2006-2017 година, изразен е трендот на намалување кај речиси сите возрасни групи. Кај младата популација на возраст од 15-24 години невработеноста се намалила од 59,8% колку што изнесувала во 2006 година, на 46,7 проценти во 2017 година. Кај популацијата на возраст од 25 до 49 години се намалила од 34 % во 2006 година на 21,4 % во 2017 година. Кај популацијата на возраст од 50-64 години, невработеноста се намалила од 28,4% во 2006 година на 16,5 % во 2017 година. Просечната стапката на невработеност кај младите во 2017 година во евро-зоната изнесувала 16.60 %. И покрај фактот што невработеноста кај сите возрасни групи бележи тренд на намалување, таа останува сериозен предизвик за економијата кој предизвикува долгорочни негативни економски проблеми, посебно поради фактот што истата изнесува 46,7 % во 2017 кај младите лица, што е речиси три пати поголема од таа во евро-зоната .

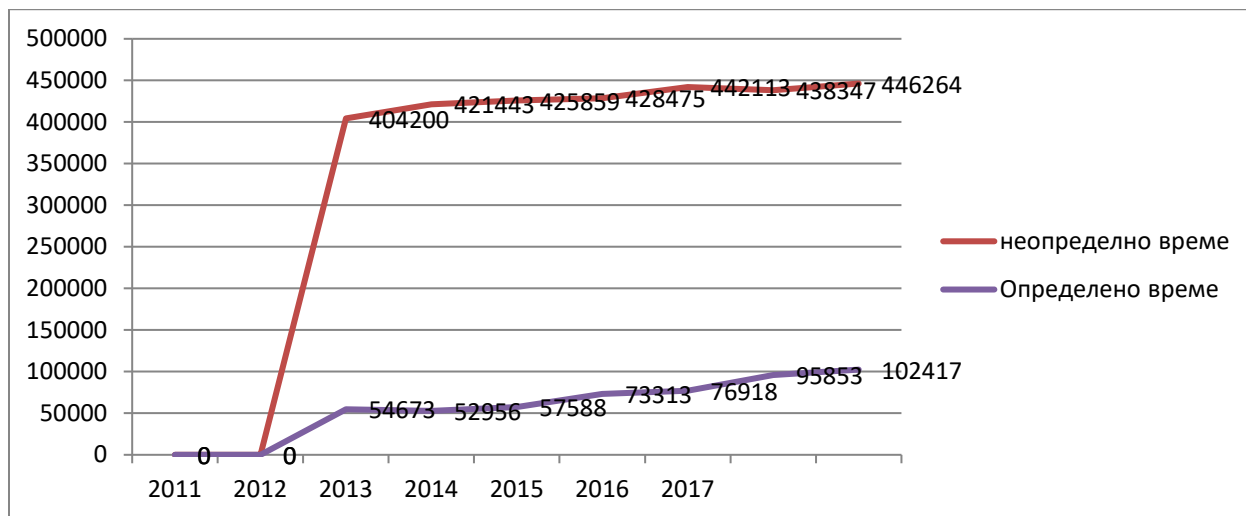
Табела 6.1.8. - Вработени според економскиот статус и секторите на дејност

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
А Земјоделство, шумарство и рибарство	12394	12348	12649	11561	11133	11665	11725
Б Рударство и вадење на камен	3989	4382	4146	4164	4393	3548	3961
В Преработувачка индустрија	100878	101132	104214	111559	111208	111402	115614
Г Снабдување со електрична енергија, гас, пареа и климатизација	7711	7833	8389	8072	7974	8286	10798
Д Снабдување со вода; отстранување на отпадни води, управување со отпадни дејности за санација на околината	8555	9024	9575	9859	10055	9787	9944
Ѓ Градежништво	26106	27575	26266	28640	29264	30550	31120
Е Трговија на големо и трговија на мало; поправка на моторни возила и мотоцикли	83679	87064	88213	90877	93868	98527	99466
Ж Транспорт и складирање	26453	28441	28536	29529	31188	32841	33066
З Објекти за сместување и сервисни дејности со храна	16267	18359	18225	20076	21468	23050	23073
С Информации и комуникации	9823	9972	10087	10744	12388	13401	14060
И Финансиски дејност и дејности на осигурување	8513	8843	9266	9391	9150	9421	10811
Ј Дејности во врска со недвижен имот	1714	2000	2039	2135	2334	2442	2465
К Стручни, научни и технички дејности	13783	15692	16074	16661	18687	19200	19843
Л Административни и помошни услужни дејности	13319	14610	16269	16804	18059	18996	19403
Љ Јавна управа и одбрана; задолжително социјално осигурување	43258	44006	44102	44262	46774	47364	48145
М Образование	36099	36002	36637	36996	37319	38210	39292
Н Дејности на здравствена и социјална заштита	32505	32775	33360	34214	36253	38259	38202
Њ Уметност, забава и рекреација	7375	7986	8806	9543	10362	11110	11304
О Други услужни дејности	6452	6354	6594	6701	7154	6141	6389
ВКУПНО	458873	474398	483447	501788	519031	534200	548681

Извор: добиено со обработка на податоци од статистичката база на Државен завод за статистика (<https://stat.gov.mk>)(accessed on 20 October 2018)

Највисоки стапки на вработеност според економскиот статус на вработените во 2017 година се забележани во преработувачката индустрија којашто учествуваше со 21,07 % во вкупната вработеност, во трговијата на големо и мало 18,13 %, во секторот градежништво со 5,67 %, во секторот транспорт со 6,03% , во секторот одбрана и социјална заштита учествува со 8.77%, во секторот образование учествува со 7.16%, додека во секторот здравство со 6.96% во вкупниот број вработени. Податоците за структурата на вработени според економскиот статус укажува на низок степен на развиеност на економијата, каде што учеството на земјоделското население и населението од индустриите коишто базираат на низок степен на образование и квалификации е висок, споредено со развиените земји-членки на ЕУ каде најголем дел од работната сила е ангажиран во секторот услуги. Тука лежат сериозни резерви за преквалификација, образование и усмерување во секторите со повисока продуктивност на трудот. Тоа бара посериозни структурни и системски реформи, а не само интервенции на пазарот на труд. Додека не се спроведат вакви системски и структурни реформи пазарот на труд ќе ни боледува од сериозни недостатоци и ќе ги носи карактеристиките на крут, нефлексибилен, неразвиен и со далеку полоши перформанси од пазарите на труд во ЕУ.

Графикон 6.1.9. – Број на вработени според статус на вработеност во Република Македонија– (2011 -2017)



Извор: добиено со обработка на податоци од статистичката база на Државен завод за статистика (<https://stat.gov.mk>)(accessed on 20 October 2018)

Податоците за вработените според статусот на вработеност покажуваат тренд на зголемување кај двете категории на вработување: на определено и неопределено време.

Бројот на вработени на неопределено време се зголемил од 404,200 лица колку што изнесувал во 2011 година, на 446,264 лица во 2017 година. Од друга страна бројот на вработени на определено време за истиот период се зголемил од 54,673 лица во 2011 година, на 102,417 лица во 2017 година. Процентуалното учество на вработувањата на определено време во вкупните вработувања се зголемило од 12% во 2011 година на 19% во 2017 година. Речиси во сите поразвиени земји постои тренд на зголемување на користење на флексибилните форми на вработување, и овој тренд се забележува и во Република Македонија. Неопходно е креаторите на економската политика дополнително да анализираат причините за користењето на привремените вработувања, односно дали користењето на привремените форми на вработување е резултат на реалните потреби на компаниите за ангажирање на дополнителна работна сила или преку овие форми истите настојуваат да го избегнат или одложат вработувањето на работната сила во постојан работен однос.

Табела 6.2.0. – Стапка на долгорочна невработеност 2011 – 2017 година

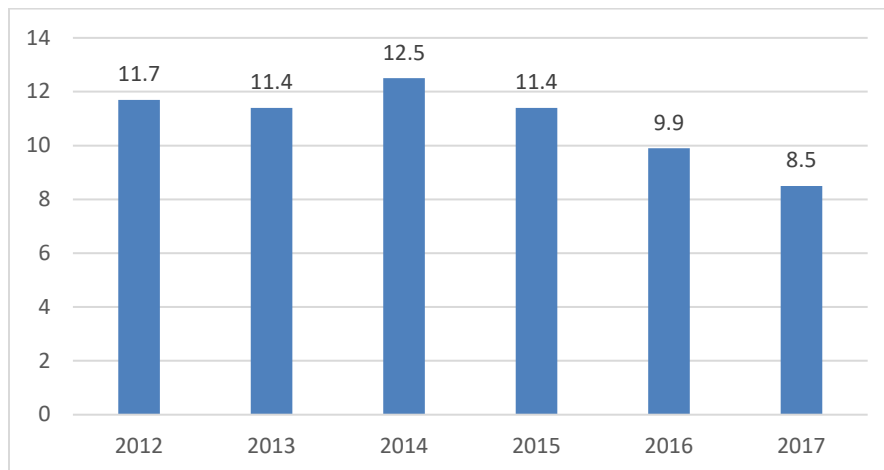
	ОПИС	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Вкупно	% на долгорочна невработеност	82.6	82.1	82.5	83.4	81.6	80.9	77.9
	Стапка на долгорочна невработеност	25.9	25.5	23.9	23.4	21.3	19.2	17.4
Мажи	% на долгорочна невработеност	83.6	83	82.7	83.6	82.5	82.5	77.5
	Стапка на долгорочна невработеност	26.6	26.1	24	23.1	22.1	20.1	17.6
Жени	% на долгорочна невработеност	81	80.7	82.2	83.1	80.2	78.2	78.6
	Стапка на долгорочна невработеност	24.9	24.5	23.8	23.8	20.1	17.8	17.2

Извор: добиено со обработка на податоци од статистичката база на Државен завод за статистика (<https://stat.gov.mk>)(accessed on 20 October 2018)

Податоците за стапката на долгорочната невработеност во Република Македонија во временскиот интервал од 2011 до 2017 година, покажуваат дека вкупната стапка на долгорочна невработеност се намалила од 25,9% во 2011 година на 17,4% во 2017 година.

Стапката на долгорочната невработеност кај женската популација во 2011 година изнесувала 24,9 %, додека во 2017 година истата изнесувала 17,2%. Кај машката популација таа се намалила 26,6 % во 2011 година, на 17,6% во 2017 година. Стапката на долгорочната невработеност во еврозоната во 2017 година изнесувала 4,1 %. Иако стапката на долгорочната невработеност се намалува што е позитивно за состојбата на пазарот на труд во Република Македонија, сепак самиот факт што таа е речиси четири пати повисока од онаа во еврозоната укажува за сериозна неусогласеност помеѓу понудата и побарувачката на пазарот на труд и постоењето на сериозни структурални проблеми во начинот на функционирање на економијата. Не само стапката, туку и структурното учество на долгорочната невработеност укажува на долгорочните проблеми на пазарот на труд особено на страната на побарувачката што бара подлабоко испитување на причините и карактерот на оваа невработеност. Тука лежат големи загуби во човечки ресурси.

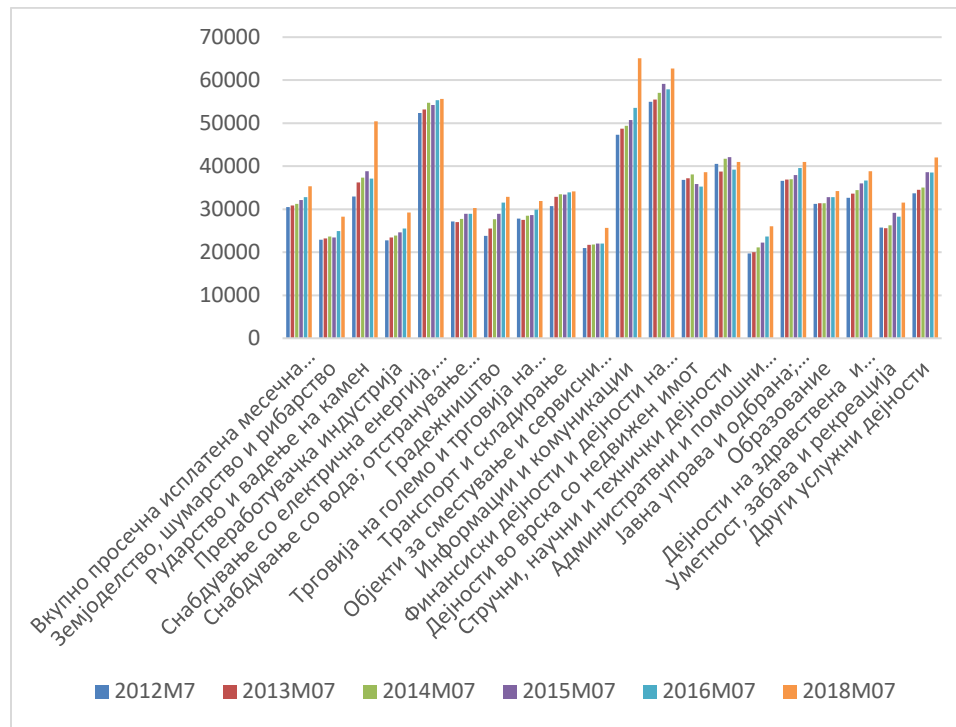
Графикон 6.2.1. – Лица кои рано го напуштаат образованието и доживотно учење, по години



Извор: добиено со обработка на податоци од статистичката база на Државен завод за статистика (<https://stat.gov.mk>)(accessed on 20 October 2018)

Податоците за лицата коишто рано го напуштаат образовниот систем се намалил од 11,7% во 2012 година на 8,5 % во 2017 година. Овој податок е поитивен од аспект на фактот дека поголемиот процент на лица што го напуштаат образовниот систем креира трајни негативни последици на пазарот на труд (помали можности за вработување на овие лица со голема веројатност истите да станат долгорочно невработени, зголемување на бројот на лицата што користат социјална помош, зголемување на бројот на лицата коишто девијантно се однесуваат и сл.)

Графикон 6.2.2. - Просечно исплатена бруто-плата по вработен, по сектори на дејност, по НКД Рев.2, по месеци



Извор: добиено со обработка на податоци од статистичката база на Државен завод за статистика (<https://stat.gov.mk>)(accessed on 20 October 2018)

Графиконот 5.2.3 дава преглед на движењето на просечно исплатената бруто плата по сектори и дејност согласно, Национална Класификација на Дејности НКД Рев.2, по месеци.

Во економијата, побарувачката за работна сила на работодавачот се дефинира како број на работни часови кои се неопходни на работодавачот да ги вработи, согласно на повеќе варијабли, како што се стапката на плата, трошок за единица капитал, продажната цена на производството итн. Варијаблите коишто ја да дефинираат побарувачката на работна сила прикажани се последователно во повеќе табеларни прегледи.

Табела 6.2.3. - Слободни работни места според сектори на дејности, НКВД (2012-2018)

ОПИС	2012Т1	2013Т1	2014Т1	2015Т1	2016Т1	2017Т1	2018Т1
Б Рударство и вадење на камен	113	44	36	39	64	60	73
В Преработувачка индустрија	1560	1342	2266	1892	1692	2662	2423
Г Снабдување со електрична енергија, гас, пареа и климатизација	14	24	25	21	11	5	22
Д Снабдување со вода; отстранување на отпадни води, управување со отпад и дејности за санација на околината	89	33	20	114	67	34	27
Ѓ Градежништво	494	620	641	319	793	679	717
Е Трговија на големи и трговија на мало; поправка на моторни возила и мотоцикли	1091	663	1261	1384	1667	1432	1828
Ж Транспорт и складирање	496	351	472	543	538	576	370
З Објекти за сместување и сервисни дејности со храна	317	213	341	362	359	511	666
С Информации и комуникации	150	65	132	155	237	415	202
И Финансиски дејности и дејности на осигурување	49	73	88	67	116	80	88
Ј Дејности во врска со недвижен имот	17	5	3	19	8	31	9
К Стручни, научни и технички дејности	154	189	149	173	230	155	216
Л Административни и помошни услужни дејности	414	222	266	309	317	600	779
Љ Јавна управа и одбрана; задолжително социјално осигурување	423	169	157	412	54	10	78
М Образование	692	118	248	245	112	243	302
Н Дејности на здравствена и социјална заштита	544	416	219	445	258	208	333
Њ Уметност, забава и рекреација	149	107	145	179	100	94	183
О Други услужни дејности	92	39	34	72	25	77	15
ВКУПНО	6858	4693	6503	6750	6648	7872	8331

Извор: добиено со обработка на податоци од статистичката база на Државен завод за статистика (<https://stat.gov.mk>)(accessed on 20 October 2018)

Податоците од Табелата 5.2.4 на којашто се прикажани Слободни работни места според сектори на дејности, Националната класификација на дејности - НКД (2012-2018) покажуваат дека бројот на вкупните слободни работни места се зголемил од 6,858 слободни работни места во 2012 година на 8,331 слободни работни места во 2018 година.

Најголем број од слободните работни места се отворени во преработувачката индустрија 2,423 работни места, трговија на големо и мало 1,828 места, административни и помошни услужни работни дејности 779 работни места и во објекти за сместување и сервисни дејности за храна 666 работни места.

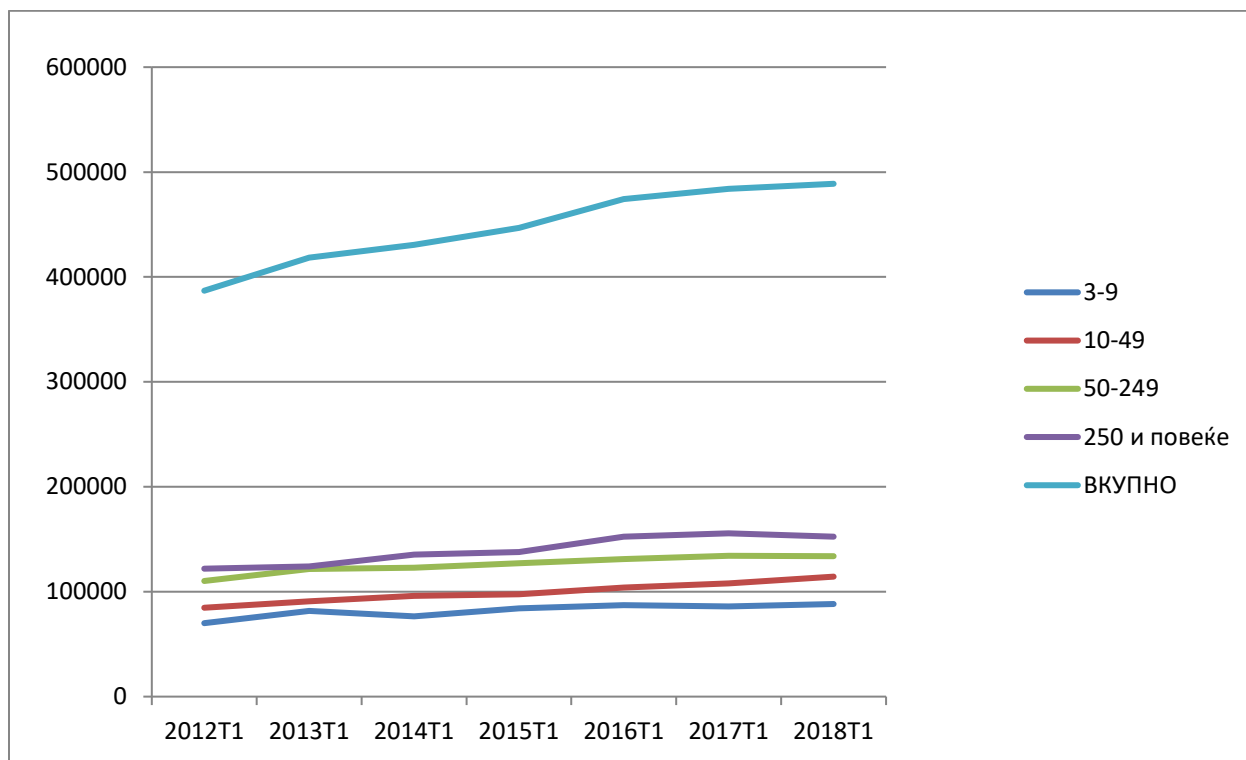
Графикон 6.2.4. - Пополнети работни места според сектори на дејности, НКД Рев.2, 2012-2018, според број на вработени



Извор: добиено со обработка на податоци од статистичката база на Државен завод за статистика (<https://stat.gov.mk>)(accessed on 20 October 2018)

Графиконот 5.2.5 го дава приказот на пополнети работни места според сектори на дејности, НКД Рев.2, за периодот од 2012 до 2018 година споредувани според состојбата за првите тримесечија, според којашто бројот на пополнети работни места бележи тренд на пораст, а најголем дел од пополнетите работни места е во преработувачката индустрија. Податоците и од анкетите на работна сила покажуваат дека поради трендот на миграциите се зголемува трендот на недостаток на работна сила во преработувачката индустрија и во трговијата, што го покажува и графиконот.

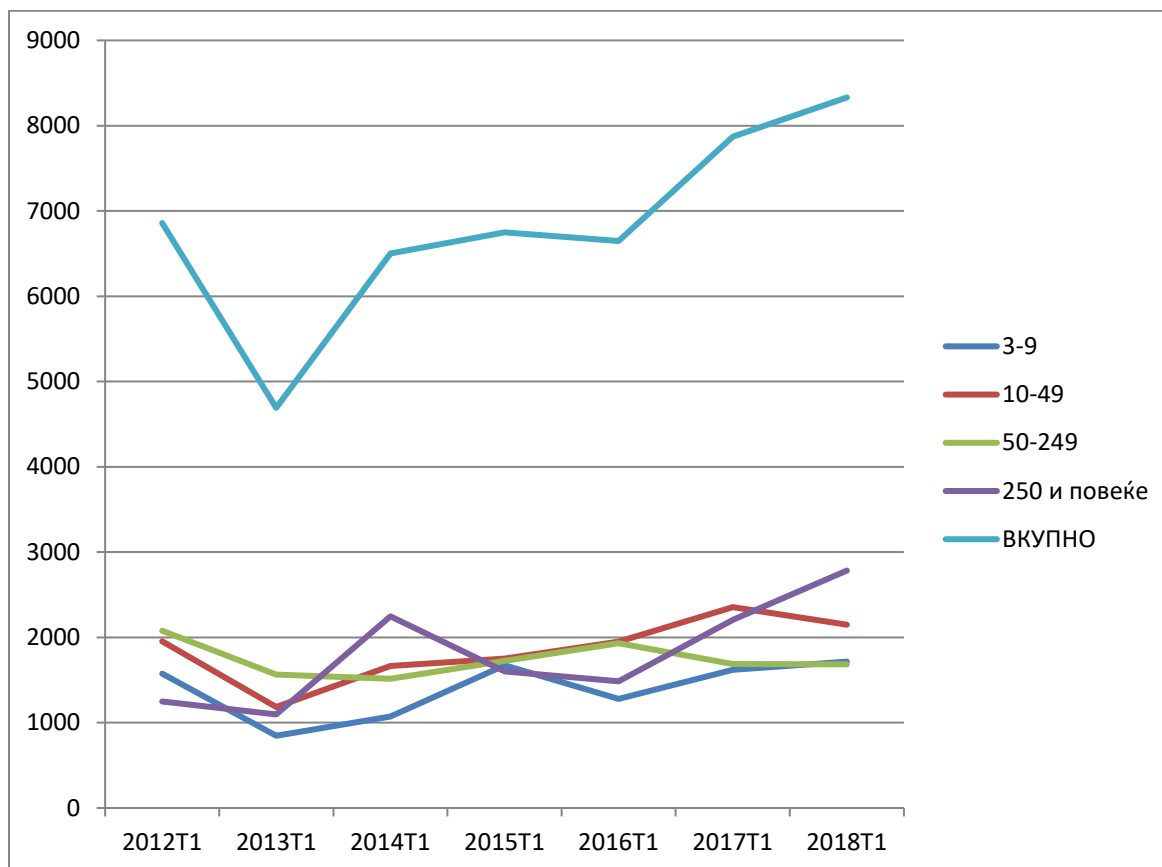
Графикон 6.2.5. - Пополнети работни места според големина на деловниот субјект според број на вработени, 2012 -2018



Извор: добиено со обработка на податоци од статистичката база на Државен завод за статистика (<https://stat.gov.mk>)(accessed on 20 October 2018)

Согласно со податоците за пополнети работни места според големина на деловниот субјект, 2012 -2018 година споредувани според состојбата за првите тромесечија, покажуваат дека најголемиот дел од пополнетите работни места работат кај субјектите што се со над 250 вработени и со 50 до 249 вработени. И покрај фактот што речиси 90% од вкупниот број на деловни субјекти во Република Македонија се микро и мали, сепак податоците покажуваат дека главниот носител на вработувањата во земјата се средните и големите компании.

Графикон 6.2.6. - Слободни работни места според големина на деловниот субјект, 2012-2018



Извор: добиено со обработка на податоци од статистичката база на Државен завод за статистика (<https://stat.gov.mk>)(accessed on 20 October 2018)

Од графиконот се гледа дека во периодот 2012-2018 година споредувана според состојбата за првите тромесечија, најголем дел од новите работни места се отворени кај компаниите со 10 до 49 вработени и кај компаниите со повеќе од 250 вработени. Во контекст на претходно елаборираните податоци покажуваат дека токму средните и големите компании се соочуваат со потребата од ангажман за работна сила поради потребата да ја одржат и прошират својата конкурентска позиција во земјата и на глобалниот пазар. Иако според бројот на вработени дел од овие компании се големи за македонски услови, за да истите бидат конкурентни истите на светските пазари неопходно е да поседуваат соодветно систематизирани и квалификувани човечки ресурси.

Табела 6.2.7. - Слободни работни места според занимања, по тримесечја

ОПИС	2013Т1	2014Т1	2015Т1	2016Т1	2017Т1	2018Т1
1. Членови на законодавни и извршни тела, државни функционери, раководни државни службеници, дипломати и директори	27	14	33	38	25	16
2. Стручни лица и научници	425	480	622	479	494	423
3. Техничари и сродни занимања	442	484	725	1180	1287	1191
4. Службеници	561	612	1032	516	732	588
5. Работници во услужни дејности и продажба	972	1601	1709	2025	2357	2929
6. Стручни работници во земјоделството, шумарството, рибарството и ловот	140	17	45	75	117	79
7. Занимања за неиндустриски начин на работа во производството	727	542	576	611	524	704
8. Ракувачи и составувачи на машини и постројки	465	1646	1012	805	1005	893
9. Елементарни занимања	934	1104	984	915	1331	1507
0. Воени занимања	0	3	11	4	0	0
ВКУПНО	4693	6503	6749	6648	7872	8330

Извор: добиено со обработка на податоци од статистичката база на Државен завод за статистика (<https://stat.gov.mk>)(accessed on 20 October 2018)

Податоците за временскиот интервал од 2013 до 2018 година, покажуваат дека се забележува континуиран тренд на зголемена побарувачка на определен вид кадри што е рефлексивна на состојбите и трендовите во економијата. Имено континуираното зголемување на побарувачката на техничари и сродни занимања, работници во услужните дејности и трговијата, како и на работниците со елементарни знаења, укажува на раст на потребите во преработувачката индустрија, во угостителството и трговијата, од една страна, а од друга страна на недоволната понуда на работна сила како резултат на неатрактивноста на овие занимања, немањето доволно работна сила како резултат на несоодветното планирање на образовни програми или на миграциски движења. Од тие причини неопходно е при креирањето на економските политики, да се имаат во предвид демографските трендови и политиките во сферата на формалното и неформалното образование.

6.4. Флексибилност на пазарот на труд

Состојбата на пазарите на труд најчесто е рефлексивна на она што се случува во реалниот сектор и кај компаниите. На флексибилните пазари на труд, трудот се алоцира на соодветен начин, работниците ги менуваат работните места и тие ги напуштаат непродуктивните работни места насочувајќи кон продуктивните компании и сектори, со што се зголемува вкупната продуктивност. На флексибилниот пазар на труд иницијативата за креирање на работни места е поголема.

Од друга страна доколку флексибилноста на пазарот на труд е помала, во тој случај, затворањето на работни места ќе биде мало затоа што постапката за затварање на работни места е скапа. Креирањето на работни места ќе биде исто така мало бидејќи работодавачите ќе избегнуваат да вработуваат нови работници за да не предизвикаат идни трошоци поврзани со постапките за нивно отпуштање.

Флексибилноста на пазарот на трудот се однесува на способноста на трудот да одговори на промената на пазарните услови, вклучително и на промените на побарувачката на работна сила и на висината на платите. Флексибилноста на пазарот на трудот е значајна од аспект на начинот на којшто пазарите на труд ја прилагодуваат понудата на побарувачката на работна сила.

На краток и среден рок, побарувачката за труд се прилагодува на промените во националниот доход и во деловниот циклус. На долг рок, побарувачката за труд може да се промени како резултат на структурни промени во економијата, честопати предизвикани од промените на технологијата, глобализацијата на трговијата или деиндустријализација, односно од поместување на побарувачката од секундарен во терцијарен сектор како резултат на раст на продуктивноста на трудот, од промените во научно-технолошкиот прогрес и од зголемената конкуренција на тој план.

Фактори коишто влијаат на флексибилноста на пазарот на трудот се:

- мобилноста на трудот
- миграцијата на работната сила
- флексибилноста на платите
- колективните договори
- вештини и квалификации на работната сила
- бариерите за влез и излез на работната сила
- можноста за вработување и отпуштање на работна сила
- информации за пазарот на трудот
- флексибилни можности за вработување

Мобилноста подразбира професионална мобилност - подготвеност и способност да се движат од една работа на друга; географска мобилност - движење од еден регион или локација до друго; и индустриска мобилност - се движат меѓу индустриите. Табелата 5.2.8 ни ги покажува ефектите од процесот на внатрешни миграции во поделни региони на Република Македонија.

Табела 6.2.8. - Доселени граѓани и отселени, граѓани, во градски и селски подрачја, по регион 2016, 2017 година

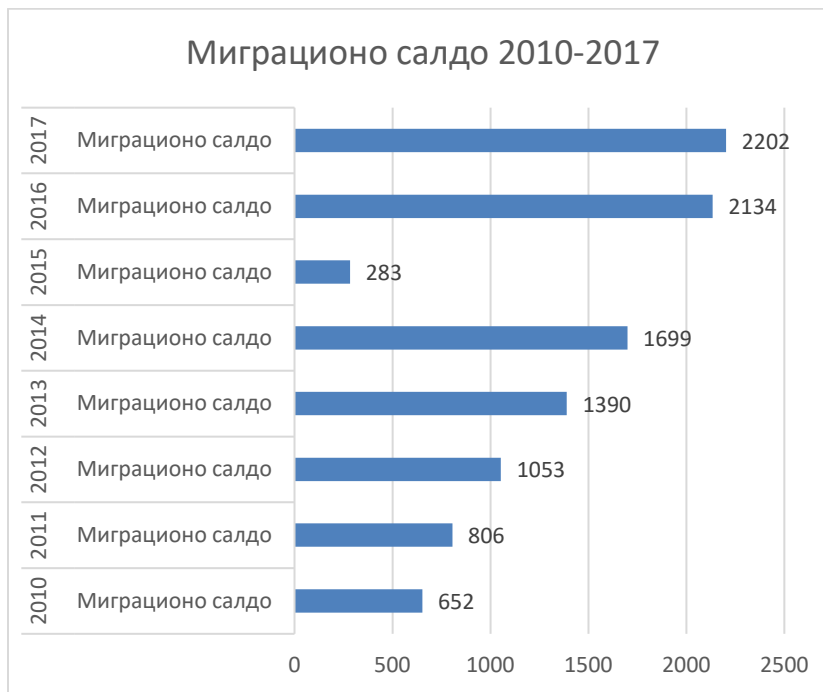
Регион	2016						2017											
	Доселени			Отселени			Салдо			Доселени			Отселени			Салдо		
	Вкупно	градско	селско	Вкупно	градско	селско	Вкупно	градско	селско	Вкупно	градско	селско	Вкупно	градско	селско	Вкупно	градско	селско
Република Македонија	3462	2551	911	3462	2409	1053	0	142	-142	3123	2250	873	3123	2140	983	0	110	-110
Вардарски	255	154	101	466	335	131	-211	-181	-30	221	140	81	455	308	147	-234	-168	-66
Источен	260	188	72	466	339	127	-206	-151	-55	269	198	71	411	314	97	-142	-116	-26
Југозападен	298	219	79	378	291	87	-80	-72	-8	299	218	81	391	300	91	-92	-82	-10
Југоисточен	205	109	96	306	189	117	-101	-80	-21	224	117	107	268	155	113	-44	-38	-6
Пелагониски	279	209	70	448	339	109	-169	-130	-39	233	167	66	432	318	114	-199	-151	-48
Полошки	210	83	127	367	232	135	-157	-149	-8	215	85	130	330	204	126	-115	-119	4
Североисточен	188	89	99	460	282	178	-272	-193	-79	206	109	97	337	201	136	-131	-92	-39
Скопски	1767	1500	267	571	402	169	1196	1098	98	1456	1216	240	499	340	159	957	876	81

Извор: добиено со обработка на податоци од статистичката база на Државен завод за статистика (<https://stat.gov.mk>)(accessed on 20 October 2018)

Податоците покажуваат дека во периодот на 2016 година продолжува трендот на внатрешна миграција на населението од останатите региони во Скопскиот регион, што се должи на поголемите можности за пронаоѓање на работа во овој регион, на повисоките плати, повисокиот економски развој и стандард на живеење, на подобрата комунална, образовна и здравствена инфраструктура и сл. Во речиси сите останати региони постои негативен демографски тренд што има негативни последици и врз економијата пред сè во делот на можностите за рамномерен регионален развој.

Степенот на трудова миграција подразбира овозможувањето или охрабрувањето на трудот за мигрирање помеѓу земјите што придонесува на зголемување на степенот на флексибилност на пазарот на трудот во земјата-примател.

Графикон 6.2.9. – Миграционо салдо во Република Македонија (доселени-иселени лица)

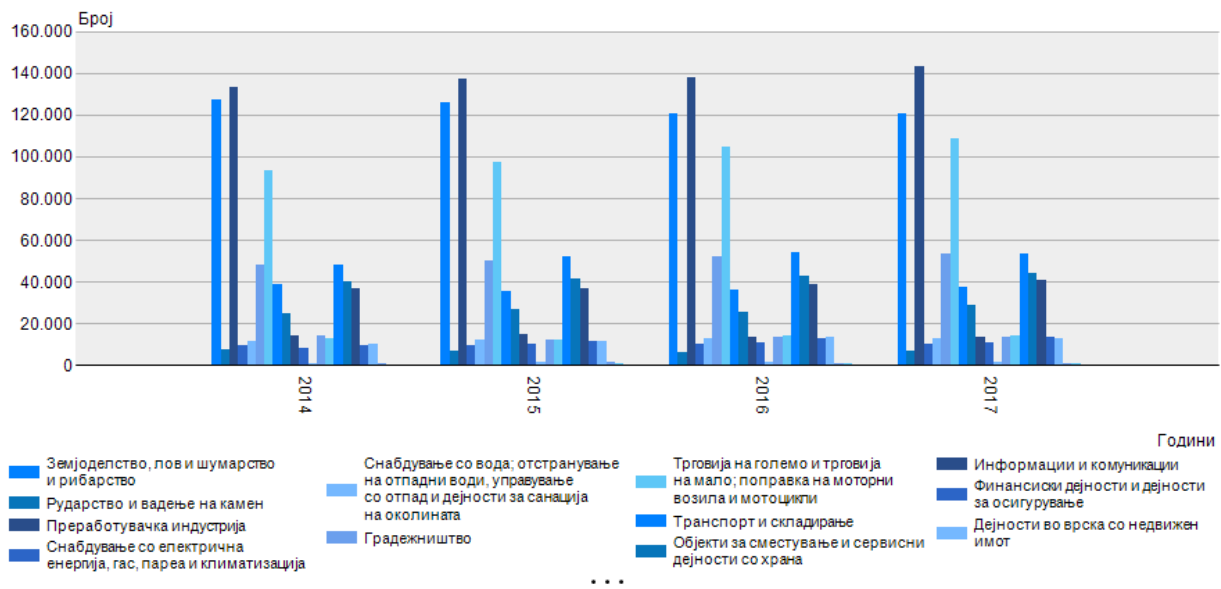


Извор: добиено со обработка на податоци од статистичката база на Државен завод за статистика (<https://stat.gov.mk>)(accessed on 20 October 2018)

Миграционото салдо за временскиот интервал 2010-2017 година покажува намалување на бројот на работоспособно население за 10,217 лица. Тоа значи намалување на вкупниот број на жители, а со тоа и намалување на расположливата работна сила во земјата. Дополнителната квалитативна анализа на податоците за половата, старосната и образовната структура на иселените лица е неопходна за да се оцени степенот на влијанието што го имаат врз економијата негативните миграциски трендови. Човечкиот капитал е клучен инпут за економијата. Прашањето на миграцијата и демографијата се наметнуваат како главни прашања од коишто ќе зависат економските перспективи на земјата.

Клучен елемент на флексибилноста на пазарот на трудот е флексибилноста на платите за да се прилагоди и да се постигне рамнотежа помеѓу побарувачката и понудата. Постојат неколку видови на флексибилност на платите, вклучувајќи ја релативната флексибилност на платите - што се однесува на приспособување на стапките на плати помеѓу секторите на економијата или помеѓу регионите - и флексибилноста на реалните плати – т.е. (номинални плати прилагодени за инфлација за да се приспособат за економски шокови).

Графиконот 6.3.0. го прикажува трендот на движење на вработувањата по пооделни сектори во временскиот интервал 2013-2017 година, Вработени според секторите на дејност, по НКД Рев.2, по години



Извор: добиено со обработка на податоци од статистичката база на Државен завод за статистика (<https://stat.gov.mk>)(accessed on 20 October 2018)

Горенаведените податоци покажуваат дека во временскиот период 2014-2017 година најголем пораст на вработувањата се забележува во преработувачката индустрија, трговијата на големо и мало и во транспортот и складирањето.

Еден од факторите што влијае на флексибилноста на пазарот на труд е прашањето дали платите се утврдуваат на национално или на локално ниво. Доколку платите се утврдуваат на национално ниво, тогаш е намалена можноста висината на платата да ги одразува локалните услови, а работната сила да се прилагодува на локалните услови со што се создава релативна нефлексибилност на пазарот на труд. Во Република Македонија постои Општ колективен договор со којшто висината на платата е определена на ниво на држава иако во практиката постојат значајни разлики во висината на платата на локално и регионално ниво. Состојбата со висината на платите во пооделни региони е прикажана во Табела 5.3.1.

Табела 6.3.1. - Просечни бруто-заработувачки, социјални придонеси и даноци според региони

Регион	2010				2014			
	Годишна бруто-заработувачка, во денари	Бруто-заработувачка, Октомври, во денари	придонеси и даноци исплатени од страна на работодавецот на сметка на	Просечна бруто-заработувачка од час, Октомври, во денари	Годишна бруто-заработувачка, во денари	Бруто-заработувачка, Октомври, во денари	придонеси и даноци исплатени од страна на работодавецот на сметка на	Просечна бруто-заработувачка од час, Октомври, во денари
Вардарски	265726	23010	7183	139	312554	26548	8312	146
Источен	253624	21854	6773	130	324216	26251	7971	145
Југозападен	286952	24949	7835	149	464947	26749	8326	148
Југоисточен	259011	22628	7035	136	333541	27902	8710	153
Пелагониски	286806	24971	7863	151	334022	26882	8496	150
Полошки	329142	28060	8897	168	353090	29294	9331	161
Североисточен	288370	24586	7736	148	264415	22201	6894	123
Скопски	435217	36506	11708	216	477882	38744	12265	213
Република Македонија	360210	30558	9715	182	397739	31590	9930	174

Извор: добиено со обработка на податоци од статистичката база на Државен завод за статистика (<https://stat.gov.mk>)(accessed on 20 October 2018)

Податоците од табелата покажуваат дека постојат значајни разлики во висината на платите во различни региони. Највисоки плати се исплатени во Скопскиот регион како во однос на останатите региони во Република Македонија, така и во однос на републичкиот просек. Ваквата состојба иницира и други движења на работната сила како што се внатрешните миграции од внатрешноста кон Скопскиот регион, во потрага во подобро вработување и остварување на повисок животен стандард.

Следниот фактор којшто влијае врз флексибилноста е соодносот помеѓу висината на платата и висината на социјалната помош. Ако разликата помеѓу висината на платата и висината на социјалната помош што ја добиваат лицата е премногу мала, може истата да влијае негативно на поттикот за работа. Оттука, премногу високата социјална помош за невработените лица може да влијае на намалување на флексибилноста на пазарот на труд. Висината и опфатот на даноците на работна сила влијаат исто така на флексибилноста на пазарот на труд. Вкупната висина на даноците и придонесите во временскиот интервал од 2006 година, беше намален од 32% на 22%. Покрај намалување на придонесите за пензиско, здравствено и осигурување на вработување, дојде до намалување на даноците преку воведување на даночната стапка од 10% на персонален данок на доход, наместо прогресивните стапки на персонален данок на доход од 12%, 15% и 18%. Намалувањето на висината на персоналниот данок на доход и воведувањето на рамниот данок придонесе за зголемување на флексибилноста на пазарот на труд во насока на зголемување на побарувачката за работна сила, што се должеше на зголемениот поттик за инвестирање на домашните и странските инвеститори.

Вештините и квалификациите на работна сила се во директна корелација со флексибилноста на пазарот на труд. Мулти-квалификувани работници имаат поголем потенцијал да се адаптираат на промените на побарувачката на работната сила.

Воведувањето на обуки и преквалификациите на работната сила преку нивно субвенционирање од страна на државата (активни мерки на пазар на трудот) придонесуваат за подобрување на мобилноста на работната сила. Од 2006 година доаѓа до зголемување на средствата што државата ги алоцираше во мерките за активирање на работната сила во Република Македонија, што резултираше со намалување на бројот на невработените лица во периодот 2006-2017 за речиси 15%.

Бариери за влез и излез како што е барањето за прекумерна квалификација или рестриктивните практики на синдикатите - бариерите за отпуштање на работна сила (како што се долгите постапки и долги рокови на известување) влијае врз намалување на флесибилноста на трудот. Разните родови, инвалидски или старосни органичувања коишто ги наметнува законодавството може да креираат дополнителни бариери за влез на пазарот на трудот што придонесува за намалување на флексибилноста на пазарот на трудот.

Од аспект на компанијата, флексибилниот пазар на труд подразбира компаниите да имаат поголема слобода да вработуваат работници кога се зголемува побарувачката за работна сила и да отпуштат работна сила кога се намалува побарувачката. Воведувањето на ригидно трудово законодавство влијае негативно на способноста на фирмите за вработување и отпуштатање, а со тоа ја намалува и флексибилноста на пазарот на труд. Значајни измени во насока на унапредување на состојбата во поглед на флесибилноста на пазарот на трудот беа направени при носењето на Законот за работни односи во 2006 година, а и подоцна со носење на новиот Закон за работни односи во 2015 година.

Ако работната сила е подобро информирана за слободните работни места, или за можностите за унапредување истата може поефикасно да одговори на промените во барањата на компаниите. Од тој аспект прашањето за информациите на пазарот на трудот има големо влијание на флексибилноста на пазарот на труд. Во насока на подобрување на информациите на пазарот на труд, значаен исчекор беше направен со воведувањето на интерактивниот портал на Агенцијата за вработување на Република Македонија АВРМ во 2010 година кој обезбедува мноштво информации за пазарот на труд и електронско усогласување на понудата и побарувачката на работна сила. Дел од можностите што порталот ги обезбедува се: информации за ново отворени работни места, информации за програми за обука и преквалификација за вработување, можност за изработка на индивидуален акциски план за вработување и сл.

Доколку компаниите можат да понудат флексибилна работна средина и флексибилни работни шеми, вклучувајќи и работни задачи со флексибилни работни часови, ќе се подобри целокупната флексибилност на пазарот на трудот. Ова исто така се нарекува флексибилност на работното време. Современите трендови во бројни индустрии покажуваат сè поголема флексибилност на работодавачите кое што оди во насока на работа од дома пред сè во секторот услуги, а и генерално во останатите сектори. Голем дел од компаниите сè решаваат да ги користат предностите на информациско комуникациските технологии за да се обезбеди инфраструктура за користење на флексибилните форми на вработување во компаниите.

Пазарот на труд е пофлексибилен кога има поголем дел од работата со скратено работно време во однос на полно работно време. Флексибилноста, исто така, се подобрува кога може да се користат привремени договори. Показателите во Република Македонија покажуваат дека се зголемило учеството на бројот на вработувања со скратено работно време, што сè уште не зборува за подобрување на флексибилноста на пазарот на труд во интерес на работната сила и на компаниите.

6.5. Институции на пазарот на труд во Република Македонија

Институциите на пазарот на труд имаат клучна улога во процесот на креирање на политиките на пазарот на труд, во спроведувањето на активните мерки на пазарот на труд како и во делот на надзорот над имплементацијата на законските прописи.

Главните институции на пазарот на труд во Република Македонија се: Министерството за труд и социјална политика, Агенцијата за вработување на Република Македонија и Државниот трудов инспекторат.

Во делот на социјалниот дијалог постои и *Економско-социјален совет (ЕСС)*. Економско-социјалниот совет е трипартитно тело, формирано од Владата на Република Македонија и социјалните партнери за водење на социјален дијалог, заради создавање на услови за економска и социјална стабилност и за остварување на темелните вредности на Република Македонија како демократска и социјална држава. Постоенето на развиен социјален дијалог е посебно во сферата на интерес на Европската Унија, којашто го наметнува како еден од главните критериуми за влез во Унијата.

Потписници на спогодбата за формирање на Економско-социјалниот совет се Владата на Република Македонија, Сојузот на синдикатите на Македонија, Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија и Организацијата на работодавачи. Економско социјалниот совет ги има следниве надлежности:

- ги следи, проучува и оценува влијанието на економската политика и мерките на економската политика на социјалната стабилност и развој;
- ги следи, проучува и оценува влијанието на социјалната политика и мерките на социјалната политика на економската стабилност и развој;
- ги следи, проучува и оценува влијанието на промените на цените и платите на економската стабилност и развој;

- му дава образложено мислење на министерот за труд за прашања и проблеми поврзани со склучувањето и примената на колективните договори;
- им предлага на Владата, работодавачите и синдикатите, односно на нивните здруженија на повисоко ниво, водење на усогласена политика на цени и плати;
- дава мислења по предлози на закони од областа на трудот и социјалната сигурност;
- ја промовира и поттикнува идејата на тространа соработка (трипартитен социјален дијалог) помеѓу социјалните партнери за решавање на економските и социјалните прашања и проблеми;
- го поттикнува мирното решавање на колективните работни спорови;
- дава мислења и предлози на министерот за труд во врска со другите прашања утврдени со овој закон.¹⁵⁹¹⁶⁰

Министерството за труд и социјална политика (МТСП) е главен креатор на политиките на пазарот на труд во Република Македонија. Најзначајните закони во овој ресор ги вклучуваат: Законот за работни односи, Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, Закон за инспекција на трудот, Законот за евиденција на трудот, Закон за вработување на инвалидни лица, Закон за агенции за привремени вработувања, Закон за волонтерство, Закон за мирно решавање на работни спорови, Закон за вработување на странци, Закон за безбедност и здравје при работа, Закон за исплата на плати, Закон за минимална плата и сл.

Покрај носењето на законите, Министерството ги изработува и клучните стратешки документи во областа на трудот, меѓу кои позначајни се:

- Стратешкиот план на Министерството за труд и социјална политика
- Националната програма за усвојување на правото на ЕУ
- Програмата за реформи во вработувањето и социјалната политика
- Националната стратегија за еднаквост и недискриминација
- Националната стратегија за вработување
- Националниот акциски план за вработување
- Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот
- Национална програма за пристојна работа
- Акциски план за вработување млади лица¹⁶¹

¹⁵⁹ (<http://mtsp.gov.mk>) (accessed 20 October 2018)

¹⁶⁰ Во Република Хрватска постои ткн. *Gospodarsko-socijalno vijese GSV* кое што има надлежности на само во делот на социјалниот дијалог туку и во делот на мирното решавање на спорови и развојот на конкурентноста што дава нова димензија на економско социјалниот дијалог

¹⁶¹ (<http://mtsp.gov.mk>) (accessed 20 October 2018)

Во доменот на движењето на пазарот на труд најзначајните стратешки документи се Националната стратегија за вработување, Националниот акциски план за вработување и Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување.

Националната стратегија за вработување на Република Македонија претставува основниот тековен документ во кој се содржани главните среднорочни предизвици на пазарот на трудот и стратешки определби и цели. Најновата Стратегија е усвоена во октомври 2015, година, а беше подготвена во рамки на еден отворен и партиципативен процес со вклученост на сите релевантни институции и организации, социјални партнери, како и домашни и меѓународни експерти. Стратегијата ја опфаќа временската рамка од 2016 до 2020 година.¹⁶²

Со оваа Стратегија се обезбедува континуитет во утврдувањето на предизвиците на пазарот на труд и соодветните стратешки цели, од аспект на макроекономските и микроекономските политики, политиките на пазарот на труд и вработувањето, образованието и човечкиот капитал, справувањето со проблемите и предизвиците со кои се соочуваат различни ранливи категории на граѓани итн. Националната стратегија за вработување 2020 дава детална анализа и приказ на состојбите, резултатите и постигнувањата за периодот на реализација на претходната. Стратегија за вработување 2011-2015, пред сè во делот на економската состојба, трендовите и состојбите на пазарот на трудот, човечкиот капитал во Република Македонија, ги идентификува клучните предизвици и врз основа на тие наоди ги дефинира стратешките приоритети и цели во релевантните области кои се очекува да се постигнат во наредниот петгодишен период.¹⁶³

Националната стратегија за вработување ги следи принципите и целите на Националната програма на економски реформи, Фискалната стратегија 2015-2017, стратегијата на ЕУ „Европа 2020“, како и на Стратегијата 2020 за Југоисточна Европа (ЈИЕ 2020), при што како основна цел на Стратегијата е зголемувањето на вработеноста, квалитетот на работните места и продуктивноста, со посебен фокус кон ранливите групи на население. Ваквата цел ќе се настојува да се оствари преку политики и мерки кои ќе придонесат кон зголемување на ефикасноста и ефикасноста на политиката за вработување и поддршка за специфичните ранливи категории на население; унапредување на капацитетот на приватниот сектор за креирање на работни места, како и политики и реформи кои ќе овозможат образовниот систем да продуцира знаења и вештини кои ќе одговараат на пазарот на труд и на потребите на работодавачите.

¹⁶² (<http://mtsp.gov.mk>) (accessed 20 October 2018)

¹⁶³ *Национална Стратегија за Вработување*, Министерство за труд и социјална политика, Октомври 2015 година, стр.5

Основна цел на Националната Стратегијата за Вработување на Република

Македонија 2020 година е „Зголемување на вработеноста, квалитетот на работните места и продуктивноста, со посебен фокус кон ранливите групи на население,,

Оваа цел предвидено е да се оствари преку исполнување на следните специфични цели:

Цел 1. Зголемување на ефективностa и ефикасноста на политиката за вработување, со посебна поддршка за ранливите категории на население;

Цел 2. Унапредување на капацитетот на приватниот сектор за креирање на работни места;

Цел 3. Образование кое продуцира знаења и вештини според потребите на работодавачите.¹⁶⁴

Во рамките на Стратегијата имајќи го предвид реализирањето на целите од претходната стратегија за периодот 2012-2016 година како и макроекономските предвидувања, се дефинираа и конкретни цели во однос на растот на стапката на вработеност, посакуваната стапка на вработеност и невработеност за наведениот период. Илустративно целите се прикажани на Табела 5.3.2.

Табела 6.3.2. - Прогнози за раст на БДП и вработеноста економски раст, раст на вработеност, стапка на вработеност, стапка на невработеност

Година	ек.раст	раст на стапка на вработеност	вработеност	стапка на невработеност
2014	3.80	1.70	41.20	28.00
2015	3.50	2.10	42.00	27.00
2016	4.00	2.40	43.00	25.90
2017	4.50	2.80	44.00	24.80
2018	4.50	2.80	45.00	23.70
2019	4.50	2.80	46.00	22.60
2020	4.50	2.80	46.90	21.50

Извор: Националната Програма на Економски Реформи 2015, МТСП

¹⁶⁴ Национална Стратегија за Вработување 2016-2020, Министерство за труд и социјална политика, Октомври 2015 година, стр. 61

Согласно со поставените цели се предвидува во 2020 година, стапката на вработеност да изнесува 46,9 %, додека стапката на невработеност 21,5%. Поставената стратешка цел во однос на стапката на невработеност е реализирана веќе во 2018 година и покрај тоа што планираните стапки на раст на БДП од 4,5% не се остварија. Тоа бара дополнителна анализа на факторите коишто придонеле за трендот на намалување на невработеноста.

За имплементација на Националната Стратегија за вработување, се пристапува кон изработување на Акциски планови за вработување. Плановите ги изработуваат Владата на Република Македонија во соработка со социјалните партнери, а покрај тоа изработуваат и Акциски план за вработување на младите.

Првиот Акциски план е подготвен во 2012 година за периодот до 2015 година, по што следуваше и подготовката на нов Акциски план за периодот 2016-2020.

Тековниот Акциски план ќе се спроведува до 2020 година и главно е фокусиран на областите што се клучни за унапредување на вработеноста кај младите. Крајната цел на Националниот акциски план за вработување млади лица до 2020, е промовирањето повеќе и подобри работни места за младите мажи и жени, при што специфичните цели главно се фокусирани на подобрување на усогласеноста на понудата на вештини со барањата на пазарот на трудот; промовирање на отворањето работни места предводено од приватниот сектор и олеснување на преминот на младите лица во светот на работата.¹⁶⁵

За имплементацијата на Националната стратегија за вработување, Акцискиот план за вработување на млади е во согласност со обврските што произлегуваат од Глобалниот пакт за работни места на Меѓународната организација на трудот (МОТ), Планот за гаранција за млади 2018-2019 година и др. Министерството за труд и социјална политика изработува и Оперативен план за активни програми и мерки за вработување.

Со Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот се утврдуваат програмите, мерките и услугите за вработување кои ќе обезбедат создавање на нови работни места, поддршка за креирање на нови работни места и зголемување на вработливоста на невработените лица.

Сите евидентирани невработени лица и работодавачи имаат пристап до програмите односно мерките и услугите за вработување. Правото за учество се определува врз основа на условите и критериумите дефинирани за секоја поодделна програма односно мерка и услуга за вработување, а како општо правило ќе се настојува да се постигне еднаква застапеност на мажи и жени согласно со Законот за еднакви можности на жените и мажите, како и учество на младите лица до 29 години од најмалку 30 %.¹⁶⁶

¹⁶⁵ *Национален Акциски План за Вработување*, МТСП, јули 2018

¹⁶⁶ *Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2018 година*, МТСП, стр.4

Постапката на имплементација на програмите, мерките и услугите за вработување се дефинираат со Оперативни упатства, донесени од страна на Агенцијата за вработување на Република Македонија (АВРМ) во соработка со другите партнери во имплементацијата.

Невработените лица во текот на учеството во активните програми, мерки и услуги за вработување, ќе продолжат да го користат стекнатото право на социјална помош и паричен надоместок врз основа на невработеност под услови утврдени во постојната законска регулатива.

Со Оперативниот план за 2018 година посебен акцент се става на младите невработени лица до 29 години¹⁶⁷. Во текот на имплементацијата на Оперативниот план, опфатот на лицата од соодветните целни групи може да се приспособува и да се пренаменува во рамките на обезбедените средства, врз основа на согледувања и анализи на Агенцијата за вработување на Република Македонија (АВРМ) и останати надлежни институции и органи, по предлог на АВРМ, за што Министерот за труд и социјална политика дава согласност.

Носител на Оперативниот план е Министерството за труд и социјална политика, а неговата имплементација е во надлежност на Агенцијата за вработување на Република Македонија, во партнерство со други одговорни институции. Во текот на имплементација на Оперативниот план, секоја надлежна институција ќе обезбедува податоци за степенот на реализација во согласност со утврдени индикатори што се составен дел на овој документ.

Агенцијата за вработување на Република Македонија е јавна установа која врши стручни, организациски, административни и други работи што се однесуваат на вработувањето и осигурувањето во случај на невработеност и обезбедува поддршка, помош и услуги за учесниците на пазарот на трудот.

Таа е една од главните институции на пазарот на трудот којашто е надлежна во спроведување на активните мерки на пазарот на трудот чија што основна цел е обезбедување на поголема усогласеност на понудата и побарувачката на пазарот на труд.

Една од главните цели коишто ги има во рамките на делокругот на нејзините надлежности се:

- Овозможување ефикасни, ефективни и навремени услуги за лицата кои бараат работа и работодавачите
- Континуирано креирање и имплементација на програми и мерки за вработување
- Поддршка при креирање на нови и подобри работни места
- Поддршка за вработување на лицата со намалени можности и на пазарот на трудот

¹⁶⁷ Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2018 година, МТСП, стр.5

- Посебен осврт кон младите невработени лица, преку нивно вклучување во проктот Гаранција за младите
- Зајакнување на капацитетите на невработените лица, преку разни видови обука¹⁶⁸

Во насока на континуирано осовременување на своите активности АВРМ ги спроведува следните активности:

- Услугите се прилагодуваат кон потребите на работодавачите и лицата кои бараат вработување
- Сите центри за вработување даваат стандардизирани услуги за работодавачите, невработените лица и за други корисни услуги
- Се спроведува индивидуален пристап во работењето прилагоден кон специфичните потреби на корисниците на услуги
- Се имплементираат активни програми и мерки за вработување за потребите на различни целни групи (млади невработени лица, долгорочно невработени лица и други ранливи категории на невработени лица со намалени можности на пазарот на трудот, како и за останатите целни групи на невработени лица).
- Се спроведува навремено информирање за активностите кои во рамките на редовна дејност ги спроведува АВРМ¹⁶⁹

Како јавна институција АВРМ својата дејност ја засновува на повеќе законски, подзаконски и други акти и документи, меѓу кои, секако, најначаен е Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност.

Други позначајни акти се: Закон за работни односи, Закон за евиденции во областа на трудот, Закон за вработување на инвалидни лица, Закон за вработување и работа на странци, Законот за административни службениците, Законот за вработените во јавниот сектор, Статутот на АВРМ, Програмата на Владата на Република Македонија, Национална стратегија за вработување на Република Македонија. Акцискиот план за вработување на млади 2016-2018 година, Националната стратегија за борба против сиромаштијата и социјалната исклученост во Република Македонија. Стратегијата за демографски развој на Република Македонија. Извештајот за напредокот на Република Македонија, Стратегијата Европа 2020, глобалниот пакт за работни места и Стратегијата за управување со ризиците во Агенцијата за вработување на Република Македонија.

¹⁶⁸ Програма за работа на АВРМ 2018, <http://avrm.gov.mk/programa-na-avrm.nspх> (accessed on 20 October 2018), стр.2-4

¹⁶⁹ Програма за работа на АВРМ 2018, <http://avrm.gov.mk/programa-na-avrm.nspх> (accessed on 20 October 2018), стр.2,3

Со Агенцијата раководи директор, кој ја организира и раководи работата, самостојно донесува одлуки од делокругот на неговата надлежност, ја застапува и претставува Агенцијата пред трети лица и е одговорен за законитоста на нејзината работа.

Директорот на Агенцијата има заменик. Директорот и заменикот на директорот ги именува и разрешува Владата на Република Македонија на предлог на министерот надлежен за работите на трудот. Мандатот трае четири години, со можност за повторен избор.

Надзорот над работењето на Агенцијата за вработување на Република Македонија врши Министерството за труд и социјална политика и Управниот Одбор на АВРМ. Управниот одбор на Агенцијата е составен од девет члена од редот на стручни лица со познавање или искуство во областа на вработувањето, од кои пет претставници именува Владата на Република Македонија, а по два претставника се именуваат од организацијата на работодавачите и организацијата на репрезентативниот синдикат за време од четири години, со право на повторен избор.

Согласно член 2 став 2 од Законот за евиденциите од областа на трудот, Агенцијата за вработување на Република Македонија ги води следните евиденции:

- евиденцијата на работодавачите,
- евиденција на корисници на јавни средства од Агенцијата за вработување,
- евиденцијата за невработените лица и други лица кои бараат работа,
- евиденцијата за потребите од работници,
- евиденција за странски државјани и лица без државјанство вработени во Република Македонија.¹⁷⁰

Воедно, согласно со Законот за работните односи¹⁷¹, Агенцијата за вработување на Република Македонија, Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија и Фондот за здравствено осигурување на Република Македонија се должни да водат и трајно да ја чуваат евиденцијата на пријавите и одјавите во социјално осигурување

Активностите АВРМ ги спроведува преку Централната служба и Центрите за вработување. На локално ниво АВРМ има 30 центри за вработување на територијата на целата земја. Локалните центри за вработување имаат статус на организациони единици кои вообичаено се состојат од четири одделенија: служба за вработување, програми за вработување, стручни насоки и надоместоци за невработеност. Организационата единица во Скопје е далеку најголема и во однос на невработените и активностите. Таа опфаќа околу 20% од

¹⁷⁰ Закон за евиденција од областа на трудот (Службен весник на РМ 112/2014), стр.1

¹⁷¹ Закон за работни односи (Службен весник на РМ, бр. 158/2010), стр.75

вкупниот персонал на АВРМ и околу 1/3 од сите активности во рамките на Агенцијата.¹⁷² Вкупниот број на вработени во Агенцијата на 31 јануари, 2017 година беше 472 вработени лица.

Локалните канцеларии во просек покриваат по 70 илјади граѓани по локална канцеларија, што е блиску до просекот на земјите од Централна и Источна Европа (ЦИЕ) и на оној во соседните земји. Локалната канцеларија во Република Македонија во просек опфаќа површина од 833 km² што е ниска во споредба со просекот на земјите на ЦИЕ (943 km²) или просекот за развиените економии. Меѓутоа, мора да се внимава во толкувањето на овие два показатели, бидејќи тие треба да бидат поврзани со целокупната состојба на пазарот на трудот во земјата, односно високата невработеност во земјата. АВРМ претставува интегриран систем кој ги обезбедува сите услуги: бенефиции за невработеност, услуги за сместување и активни програми, што не е случај во сите земји на ЕУ.¹⁷³

Од 2009 година со измените во Законот за работни односи што беа направени АВРМ успеа да го намали оптоварувањето на персоналот со евиденциони активности во областа на трудот (пријава и одјава), пензиското и здравственото осигурување. Овие дополнителни функции, коишто не беа карактеристични за јавните служби за вработување во останатите европски земји, односно регистрацијата на нововработените и прекинување на постојните договори, како и обезбедување на бесплатно здравствено осигурување за неосигурени нерегистрирани лица беа напуштени, а на работодавачите им се даде можност за електронско пријавување на нови вработувања и беше напуштена работната книшка. Со префрлањето на администрацијата на здравствено осигурување за регистрираните невработени лица во Фондот за здравствено осигурување се создадоа услови за утврдување на точниот број на активни баратели на работа и промена во пристапот на АВРМ од пасивен кон активен пристап.

Активностите на АВРМ се финансираат од придонесот за осигурување при невработеност и од буџетските трансфери за покривање на дефицитот на АВРМ. Придонесот за невработеност изнесува 1,2% од бруто платата. Оттука, главен извор на приходи за АВРМ се буџетските трансфери.

Планирањето и спроведувањето на активностите се врши врз основа на Годишна програма за работа на Агенцијата за вработување на РМ. Следењето на реализацијата на Програмата за работа се врши врз основа на индикатори, а за секоја фискална година АВРМ изработува Годишен извештај за работењето. Главниот акцент на Програмата за работа во 2018 година е ставен на:

¹⁷² *Labour Market in Macedonia*, European Commission, Eurobalkan Institute, October 2009, www.euba.org.mk, pp.67-70

¹⁷³ *Labour Market in Macedonia*, European Commission, Eurobalkan Institute, October 2009, www.euba.org.mk, pp67-70

- Зголемување на ефикасноста во работењето со работодавачите, што ќе се огледа преку зголемување на бројот на работодавачи кои ги користат нејзините услуги и зголемување на вработувањата на евидентираниите невработени лица;
- Индивидуален пристап во работењето со невработените лица, преку нивно профилирање и изготвувањето на индивидуални планови за вработување, советување за вработување, кариерно водење и слично;
- Обезбедување на квалитетна имплементација на активните програми и мерки за вработување;
- Зголемување на интеграцијата на долгорочно невработените, младите лица, жените, инвалидните лица и другите невработени лица со намалени можности на пазарот на трудот.
- Овозможување ефикасни, егзактни и навремени услуги за лицата кои бараат работа и работодавачите;
- Континуирано креирање и имплементација на програми и мерки за вработување;
- Поддршка при креирањето на нови и подобри работни места;
- Поддршка за вработување на лицата со намалени можности на пазарот на трудот;
- Посебен осврт кон младите невработени лица, преку нивно вклучување во проектот Гаранција за млади;
- Зајакнување на капацитетите на невработените лица, преку разни видови обуки.¹⁷⁴

Од 2010 година во своето работење АВРМ користи интерактивен портал за усогласување на понудата и побарувачката на труд којшто нуди повеќе можности за барателите на работа и работодавачите, како што се: објава на слободни работни места, регистрирање / прекин на договорите за вработување, поднесување барање за посредување за вработување, генерално или за специфични профили на работници од листата на профили објавени од лицата кои бараат работа. Преку овој веб-систем, вработените имаат увид во нивната регистрација / де-регистрација на вработување, увид во огласите за слободни работни места и лицата кои бараат работа можат да го објават својот работен профил (CV). Започната е дополнителна постапка за набавка на софтвер за надградба на веб порталот со можност за кариерно насочување. Исто така системот за класификација на професии беше прилагоден на Меѓународната стандардна класификација на занимањата (ISCO88) што обезбеди предуслови за подобра медијацијата на пазарот на труд, од причина што работодавците бараат работа со одредена професија.

Осигурување за невработеност согласно со Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, значи дека корисниците на надоместоци имаат право на бесплатно пензиско и инвалидско осигурување, додека сите невработени кои не се осигурани со други

¹⁷⁴ Програма за работа на АВРМ за 2018, – www.avrm.gov.mk, стр.2

средства (на пр. Преку нивните брачни другари) добиваат бесплатно здравствено осигурување.

Агенцијата за вработување на РМ согласно со Законот е надлежна за исплата на паричниот надоместок. Од вкупните остварените расходи во 2017 година, 86,23% се однесуваат на исплатата на паричниот надоместок.

Покрај пасивните мерки, АВРМ е надлежна за повеќе активни мерки коишто вклучуваат: размена на работна сила, обезбедување активни програми и помош за барање работа. Улогата на размената на трудот се врши преку огласени слободни работни места (објавени на веб-страницата на АВРМ, во Клубови за вработување во локалните канцеларии) и регистар на невработени лица од коишто АВРМ врши предизбор за расположивите работни места или работни профили достапни на веб-страницата. Барателите на работа можат да аплицираат за сите слободни работни места (директно до работодавецот), дури и во случаи кога АВРМ врши предизбор за работодавецот.

Професионалната ориентација (советување) им се нуди на студентите кои влегуваат во високообразовни установи или на пазарот на трудот, на невработените и вработените. Оваа услуга опфаќа обезбедување на стручни информации, ориентација (психометричко тестирање) и професионален избор (избор на кандидати за обука и претквалификација) по завршувањето на обуката.

Работните клубови вршат активности со невработени лица, како што се отворена канцеларија, работилници, предавања, интервјуа со невработени лица, бесплатна обука за невработените лица на странски јазици и компјутери. Целта на активностите во работните клубови е да ги подобрат вештините и знаењата на невработените и да ги подобрат своите вештини за презентирање (интервју).

Услуги за работодавци коишто ги нудат вработените во АВРМ, подразбираат посети на компаниите за кои им е потребна услуга по прв пат, каде што на компаниите им се објаснуваат детално достапните услуги, се пополнува потребната документација за соработка и се оценуваат условите за работа понудени од клиентот. Работодавачите кои веќе ги користеле услугите на АВРМ обично сами ја посетуваат Агенцијата.

Државниот инспекторат за труд функционира како орган во состав на Министерството за труд и социјална политика и за својата работа директно одговара пред Инспекцискиот совет и пред Владата на Република Македонија.

Државниот инспектор за труд врши надзор врз примената на законите и на другите прописи за работните односи, на вработувањето, на безбедноста и здравјето при работа и колективните договори, на договорите за вработување и други акти, со кои се уредуваат и остваруваат правата, обврските и одговорностите на работниците и работодавачите од областа на работните односи и безбедноста и здравјето при работа.

Државниот трудов инспекторат врши надзор над примената на следниве закони:

- Закон за работни односи

- Закон за инспекциски надзор
- Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност
- Закон за евиденција на трудот
- Закон за инспекција на трудот
- Закон за исплата на плати
- Закон за минимална плата
- Закон за безбедност и здравје при работа
- Закон за агенции за привремено вработување
- Закон за вработување и работа на странци
- Закон за спречување на нерегистрирана дејност
- Закон за волонтерство
- Закон за заштита од вознемирување на работно место
- Закон за вработување на инвалидни лица
- Закон за заштита од пушење
- Колективни договори и подзаконски акти во областа на безбедноста и здравјето при работа¹⁷⁵

Организацијата и надлежностите на Државниот инспекторат за труд се утврдени со Законот за инспекција на труд. Со Правилникот за систематизација на работните места на , Државниот инспекторат за труд има 6 сектора и тоа:

- Сектор за финансиски прашања
- Сектор за правни, нормативни, општи, информатички работи
- Сектор за координација , обуки и административно извршување на решенија.
- Сектор за инспекциски надзор од областа на работните односи
- Сектор за инспекциски надзор од областа на безбедност и здравје при работа
- Сектор за поддршка на активностите на инспекторатот¹⁷⁶

Инспекторатот има 30 подрачја во кои се распоредени 103 инспектора за труд, од кои 68 од областа на работните односи и 35 од областа на безбедноста и здравјето при работа. Од областа на работните односи има 12 инспектора кои се на пробна работа, односно 3 инспектора од областа безбедноста и здравјето при работа кои се исто така на пробна работа

Главните активности во делот на надзорот на пазарот на труд се спроведуваат преку: секторот за работни односи и секторот за заштита при работа.

Во секторот за работни односи се вршат инспекторски надзори и инспекциски работи од областа на работното законодавство. Исто така, секторот е задолжен за вршење инспекциски

¹⁷⁵ Годишен извештај за работа на Државниот инспекторат за труд 2017, www.dit.gov.mk, стр.5.

¹⁷⁶ Годишен извештај за работа на Државниот инспекторат за труд 2017, www.dit.gov.mk, стр.5

надзор кај работодавците за начинот на примена на законите и на другите прописи од областа на работното законодавство, на колективните договори и на договорите за работа.

Секторот за заштита при работа во Државниот инспекторат за труд е задолжен за извршување на работи од областа на заштита при работа, особено за вршење надзор кај работодавците за исполнети ХТП услови, изготвување и поднесување барања за поведување на прекршочна и кривична пријава.

Секторот за заштита при работа ги евидентира пријавените повреди на работа, дава согласност за исполнети услови за заштита при работа, врши увид, односно инспекција во деловните простории и објекти каде се обавуваат работни задачи и вршење на увид во документацијата, општите акти и исправи. Вкупниот број вработени е 204 лица.

За своето работење Државниот трудов инспекторат носи Стратешки план и Годишни планови на работа кои се дефинираат согласно со проектираниот буџет. Државниот трудов инспекторат учествува во подготвување на предлог закони, подзаконски акти и други прописи и нивната усогласеност со меѓународните прописи.

Согласно со Годишниот извештај за работата на Државниот инспекторат на труд, државните инспектори за труд од областа работни односи во 2017 година, имаат извршено вкупно 20.355 надзори од кои 13.255 редовни, 3.894 контролни и 3.206 инспекциски надзори по преставки, при што може да се констатира дека планираните инспекциски надзори ги извршиле со успешност од над 96.37%. Вкупниот број на контролирани субјекти бил 16.461.¹⁷⁷

Организациската поставеност, функционалноста и ефикасноста на инситуциите на пазарот на труд во Република Македонија директно влијае врз движењата на пазарот на трудот и неговата флексибилност. Од тој аспект треба да се посвети посебно внимание на кадровската и техничката екипираност на овие служби, којашто подразбира континуирана обука за вработените и користење на современи алатки во насока на побрзо посредување помеѓу барателите на работа и работодавачите.

¹⁷⁷ Годишен извештај за работа на Државниот инспекторат за труд 2017, www.dit.gov.mk, стр.5

6.6. Информации поврзани со пазарот на трудот

Информациите коишто се однесуваат на работната сила и пазарот на труд имаат суштествено значење за економијата. Точните, објективните, релевантните, навремените и достапните информации за движењата на пазарот на трудот и работна сила се од суштествено значење за:

- Креирање на квалификувана и конкурентна работна сила којашто ги поттикнува конкурентноста и економскиот раст;
- Јакнење на кариерните можности и професионална ориентација во насока на квалитетни работни места, економски можности и кариерен развој
- Разбирање на трендовите на пазарот на труд и нивното влијание врз целокупната економија
- Зголемување на ефикасноста на потрошените буџетски средства во обуката на работната сила ¹⁷⁸

Креаторите на економската политика, инвеститорите (компаниите), работната сила (баратели на работа) и образовните институции неможат квалитетно да функционираат и да планираат без соодветни и квалитетни информации за пазарот на труд и работната сила.

¹⁷⁸ Sparreboom, T and Powell, M. (2009), *Labour market information and analysis for skills development*, Employment Working Paper No. 27, ILO, Geneva, pp.3

Табела 6.3.3. – Вид на информации коишто им се неопходни на учесниците на пазарот на трудот

<p>Баратели на работа, студенти, работници</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Кои вид на сектори и професии се со тренд на раст? • Која е висината на платата што се исплаќа? • Кој вид на професија е усогласена со моите вештини и квалификации? • Каква е структурата на бараните работни места на огласите за вработување и кои работни места се најбарани? • Каков вид образование или обука ми се неопходни за да ја имам посакуваната кариера?
<p>Компании</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Која е големината и вештините на работна сила на оние места кадешто сакам да го проширувам/лоцирам мојот бизнис? • Какви се трендовите на пораст на вработеноста на ниво на држава и сектор? • Која е висината на просечната плата за работни места коишто ѝ се неопходни на компанијата? • Колкав е бројот на расположлива работна сила на местото на кое што е лоциран мојот бизнис? Какви се нивните квалификации?
<p>Образовни институции, даватели на услуги на обука</p>	<p>Какви се изгледите за работа на локалниот пазар? Какви се движењата на побарувачката?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Каков вид обука да им се понуди на студентите за да се подготват за сегашните и за идните работни места? • Кои програми за обука се нудат на пазарот? • Кои професии нудат најдобри кариерни можности за младите лица? Каков вид на програми за преквалификација се нудат за возрасните?
<p>Влада, креатори на политика</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Кои сектори и професии имаат потреба од обучена работна сила? • Која е големината и структурата на невработени/вработени?

	<ul style="list-style-type: none"> • На каков начин функционира економијата во урбаните и руралните средини? • Дали работната сила на пазарот на труд наоѓа работни места и дали ги задржува истите
--	---

Извор: Rihova, H. (2016) *Using Labour Market Information, Guide To Anticipating And Matching Skills And Jobs*, Volume 1, European Training Foundation / European Centre for the Development of Vocational Training / International Labour Office, Geneva, pp.10

Во рамките на Република Македонија главните извори на информации поврзани со пазарот на труд се обезбедуваат од страна на Државниот завод за статистика, од Агенцијата за вработување на Република Македонија, од Министерството за труд и социјална политика, од Управата за јавни приходи и од Народната банка на РМ.

Имајќи го во предвид фактот дека клучните индикатори на пазарот на труд креирани од страна на Одделот за статистика на Меѓународната организација на трудот, се значајана алатка во анализата на состојбата на пазарот на трудот, информациите за пазарот на трудот структурирани низ призма на овие индикатори, имаат голема важност и во проучувањето на состојбата на пазарот на труд на Република Македонија.

Графикон 5.3.4. ги презентира наодите, за Клучните Индикатори на Пазарот на Труд во Република Македонија изработени според методологијата на Меѓународната Организација на трудот којашто располага со најрелевантна статистика во областа на работна сила и работни односи. Во светски размери како мошне релевантни се сметаа и податоците од Светска Банка, ММФ, ОЕЦД, Светската трговска организација, Европска статистика организација ЕУРОСТАТ, Обединетите нации, заедно со нивните агенции и др.

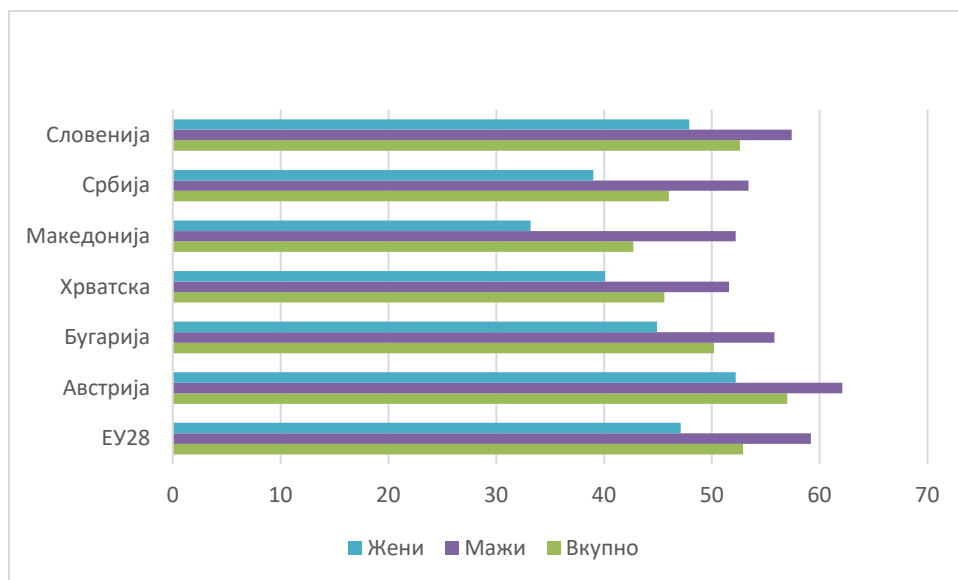
**Графикон 6.3.4. – Клучни индикатори за пазарот на трудот (KILM) за Република
Македонија**

Предмет	Индикатор	Година	Вредност
Население и работна сила	Удел на возрастното население со напредно образование (%)	2017	19.0
	Стапка на учество во работната сила (%)	2017	55.1
Вработување	Стапка на учество на работната сила, мажи (%)	2017	67.7
	Стапка на учество на работната сила, жени (%)	2017	42.7
	Стапка на вработеност-популација (%)	2017	42.8
	Стапка на вработеност-популација, мажи (%)	2017	52.3
	Стапка на вработеност-популација, жени (%)	2017	33.4
	Учество на земјоделството во вкупната вработеност (%)	2017	16.2
	Учество на индустријата во вкупната вработеност (%)	2017	30.6
	Учество на услуги во вкупната вработеност (%)	2017	53.2
Невработеност и недоволна вработеност	Стапка на невработеност поврзана со времето (%)	2017	2.1
	Стапка на невработеност (%)	2017	22.4
	Стапка на невработеност, мажи (%)	2017	22.7
	Стапка на невработеност, жени (%)	2017	21.8
Млади	Стапка на учество на младите во работната сила (%)	2017	32.8
	Стапка на учество на младите во работната сила, мажи (%)	2017	41.7
	Стапка на учество на младите во работната сила, жени (%)	2017	23.4
	Стапка на невработеност на младите (%)	2017	46.7
	Стапка на невработеност на младите, мажи (%)	2017	45.8
	Стапка на невработеност на младите, жени (%)	2017	48.6
	Удел на младите кои не се на работа, образование или обука (NEET) (%)	2017	24.9
	Учество на младите кои не се на работа, образование или обука (NEET), мажи (%)	2017	23.9
Работно време	Удел на вработени кои работат повеќе од 48 часа неделно (%)	2017	3.8
	Просечен неделен број на работни часови по вработено лице	2017	42
Плати и трошоци за работна сила	Просечни месечни примања на вработените (локална валута)	2010	30225
	Просечни месечни примања на вработените, производство (локална валута)	2010	21666
	Трошоци за труд по вработен (локална валута)	2008	172
	Трошоци за труд по вработен, производство (локална валута)	2008	246
Социјална заштита	Процент на расходи за здравствена заштита кои не се финансирани од приватен сектор (%)	2011	61.8
	Јавни трошоци за социјална заштита [сите функции] како процент од БДП (%)	2010	17.6
	Јавни трошоци за социјална заштита [без здравствена заштита] како процент од БДП (%)	2010	13.5
	Активни плаќачи на придонес за пензиско осигурување како процент од работна сила (%)	2011	52.3
Индустриски односи	Стапка на присутност на синдикатите (%)	2010	28.0
	Стапка на покриеност на колективните договори (%)	2013	49.0

Извор: <https://www.ilo.org/ilostat/> (accessed 20 October 2018)

Покрај следењето на хронологијата на случувањата на пазарот на трудот мошне значајно за анализата на пазарот на труд е и споредбата на податоците со оние земји во Европа коишто се споредливи со Република Македонија. Во таа насока за потребите на анализата од статистичката база на Меѓународната организација на трудот (МОТ), беа селектирани податоци за земји споредливи со Република Македонија врз основа на следниве критериуми: географска близина и припаѓање на ист регион (Србија, Хрватска, Бугарија, Словенија), број на население (Естонија), просек на земјите членки на ЕУ (ЕУ28) и податоци за една развиена европска земја.

**Графикон 6.3.5. –Показател на сооднос на вработување во однос на популацијата
2017 година**



Извор: изработено од авторот со користење на податоци од (<https://www.ilo.org/ilostat/>)(accessed on 20 October 2018)

Податоците покажуваат дека во 2017 година, коефициентот на соодносот на вработувањето и вкупната популација во ЕУ 28 изнесувал 52,9 %, додека во Република Македонија истиот изнесувал 42,7 %. Од земјите во регионот Бугарија имала коефициент од 50,2%, Хрватска 45,6%, Србија 46%, Словенија 52,6%. Стапката на вработеност-популација е дефинирана како дел од работната популација на земјата што е вработена. Високиот сооднос значи дека голем дел од населението на земјата е вработено, додека нискиот сооднос значи дека голем дел од населението не е директно вклучено во активности поврзани со пазарот, бидејќи тие се или невработени или (веројатно) целосно се надвор од работна сила. Податоците покажуваат дека Република Македонија заостанува во однос на европскиот просек и споредено со земјите од регионот има најниска стапка на сооднос на вработеноста во вкупната популација, што се должи на структурните проблеми во економијата и високата стапка на невработеност.

Графикон 6.3.6. –Показател на вработување според сектор 2017 година



Извор: изработено од авторот со користење на податоци од: (<https://www.ilo.org/ilostat/>)(accessed on 20 October 2018)

Со оглед на развиеноста на ЕУ 28 за очекување е ваквата структура на вработеноста, според која на ниво на ЕУ 28, 71,8 % од вкупните вработувања се во секторот услуги, додека Република Македонија иако настојува да ја следи таа тенденција сè уште е далеку од состојба на економија на услуги со учеството на услужниот сектор од 53,8%, во Србија учеството на услужниот сектор е 56,6%, Бугарија 64,5% и Хрватска 65,4 %.

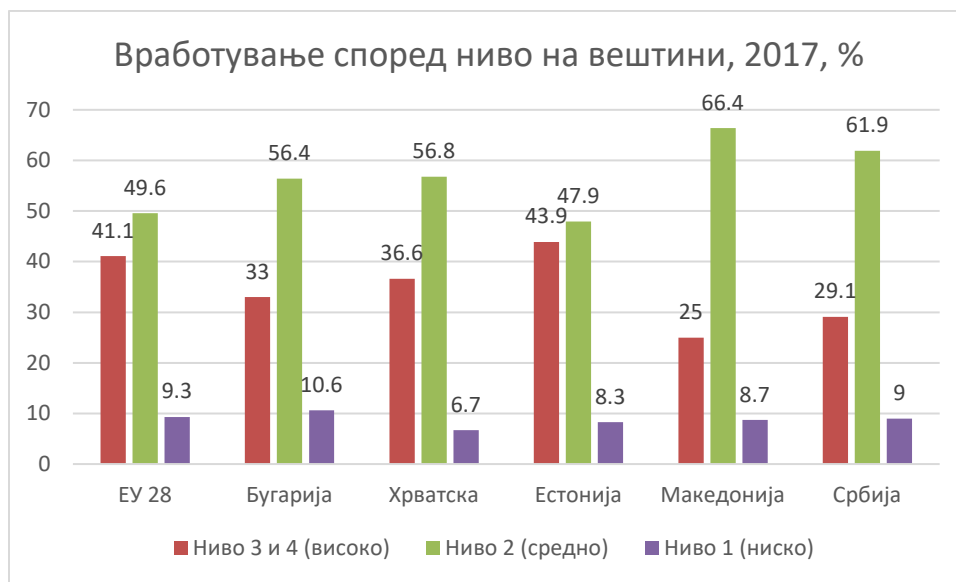
Секторот индустрија во ЕУ 28 учествува со 24% во вкупните вработувања, додека во Република Македонија учествува со 29,8%, Србија со 24,4%, Бугарија со 29,3%, Хрватска со 27%, што е во склад со структурните промени во економијата и со зголемената улога на индустријата како резултат на техничко технолошкиот развој што е тренд во светот.

Улогата на земјоделството е значително поголема во Македонија и Србија каде што земјоделството учествува во 16,4% и 19% последователно во вкупните вработувања што укажува на понискиот степен на економска развиеност споредено со ЕУ28 каде што секторот земјоделство учествува само со 4,3% во вкупните вработувања.

Податоците за структурата на вработувањето по сектори укажува и на структурата на економијата, на реалните лимити коишто стојат на патот на економскиот раст и предизвиците коишто им се наметнуваат на креаторите на економската политика. Во прв ред неопходно е привлекување инвестиции во секторите коишто креираат повисока додадена вредност (секторот на услуги и индустрија) и обезбедуваат повисоки плати за

вработените. Од друга страна за да се поттикнат инвестициите во овие сектори неопходно е да се влијае и на страната на понудата преку креирање работна сила којашто ќе ги поседува неопходните знаења и вештини.

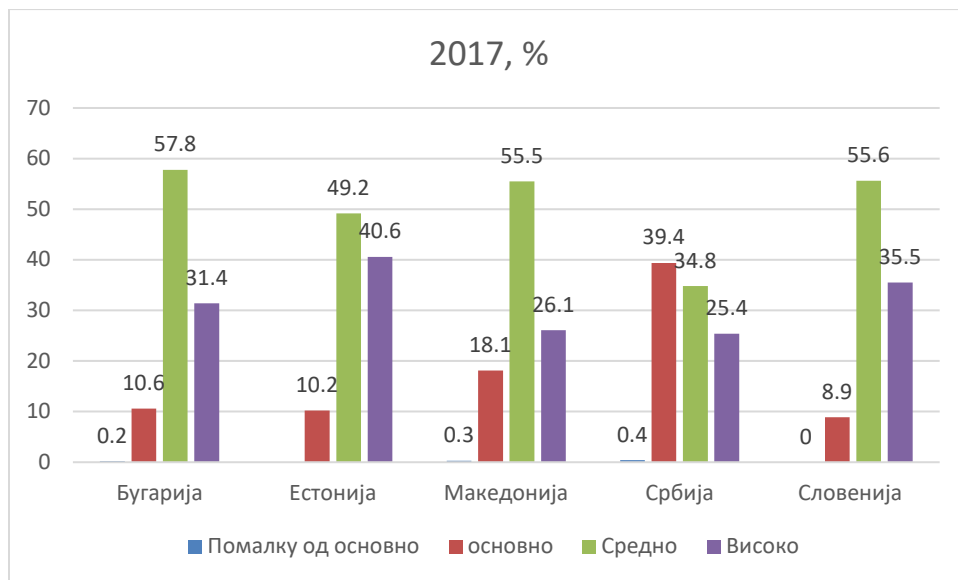
Графикон 6.3.7. –Вработување според ниво на вештини 2017 година



Извор: изработено од авторот со користење на податоци од: (<https://www.ilo.org/ilostat/>)(accessed on 20 October 2018)

Податоците од вработувањата според ниво на вештини покажуваат дека во Република Македонија и во земјите коишто се на слично ниво на економски развој најголемо учество во вкупниот број на вработени лица, е на оние коишто поседуваат средно ниво на вештини. Во ЕУ28 учеството на лицата со високо ниво на вештини во вкупниот број на вработени лица е 41,1% и истиот е значително повисок во однос на оној во Македонија 25% и Србија 29,1%. Овој податок ја покажува потребата од унапредување на вештините на работната сила, како и потребата од отворање на работни места на пазарот на труд коишто ќе бараат високо квалификувана работна сила. За да се постигнат овие цели неопходен е систематски пристап во реструктурирањето на економијата, како и во унапредувањето на образовниот систем во земјата.

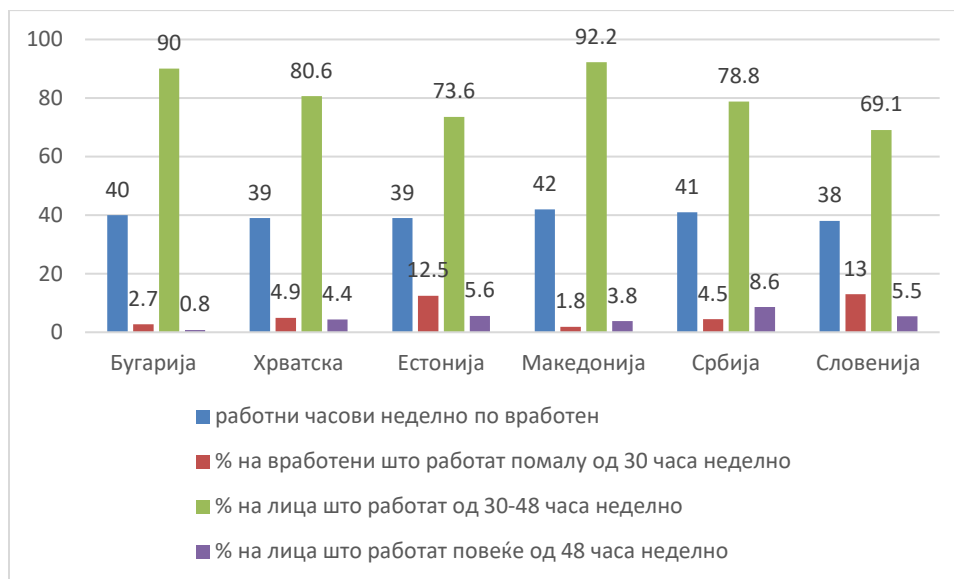
Графикон 6.3.8 –Структура според степен на образование 2017 година



Извор: изработено од авторот со користење на податоци од: (<https://www.ilo.org/ilostat/>)(accessed on 20 October 2018)

Податоците за структурата на вработените според степен на образование покажуваат дека во 2017 година, бројот на вработени лица со високо образование во Република Македонија изнесувал 26,1% и истиот значително заостанува зад понеразвиените земји-членки на ЕУ, како што се Бугарија со 31,4% учество на високо образованите кадри во вкупниот број на вработени и Словенија со 35,5%. Највисоко учество во вкупниот број на вработени лица во Република Македонија имаат лицата со средно образование коишто учествуваат со 55,5%. Забележително е и високото учество во вкупниот број на вработени на лицата со основно образование во Македонија коишто учествуваат со 18,1%. Ако се има во предвид директната корелација на степенот на образование со додадената вредност којашто ја креира работната сила, стоа тоа укажува на потребата од креирање на квалитетен високо образовен кадар.

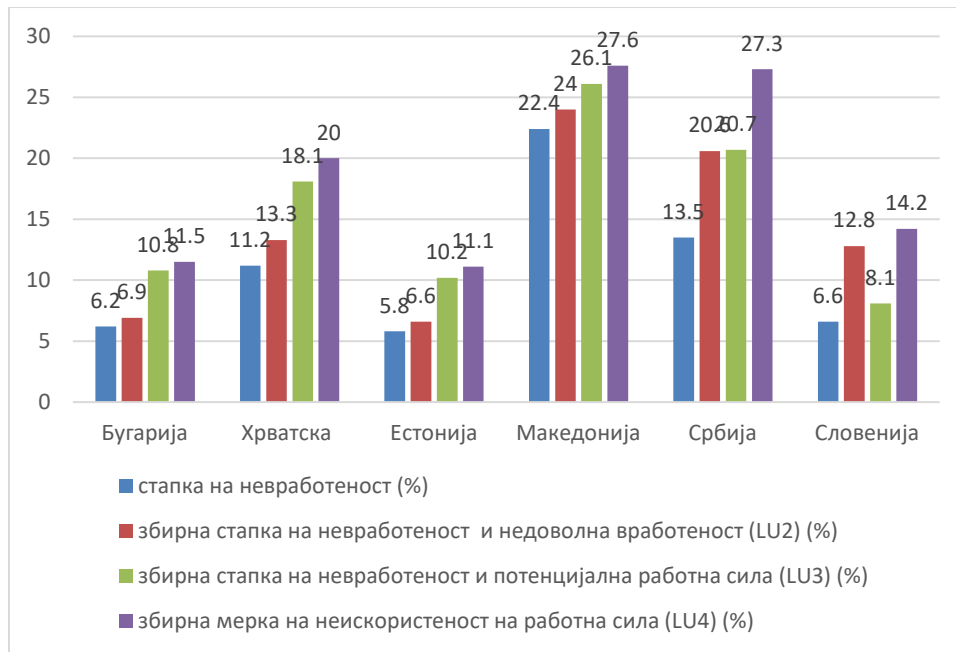
Графикон 6.3.9. – Часови работа, 2017 година



Извор: изработено од авторот со користење на податоци од: (<https://www.ilo.org/ilostat/>)(accessed on 20 October 2018)

Во Македонија 92,2% од вкупниот број на вработени работат 40 часа неделно, на начин што е регулиран со Законот за работни односи, којшто дефинира 40 часовна работна недела, што е случај со сите земји, освен во случајот на Естонија и Словенија каде што тој процент е последователно 73,6% и 69,1% а бројот на работни часови се движи околу 38 часа неделно. Овој показател исто така укажува на степенот на развиеност на економијата и нивото на квалификациите на работната сила. Имено земјите со повисок степен на економски развој и со поповолна квалификациска структура на работната сила (поголемо учество на високо образованиот кадар) најчесто користат флексибилни форми на вработување (работа од дома, скратено работно време) за разлика од понеразвиените земји, каде уште преовладува стриктно работно време од осум часа дневно.

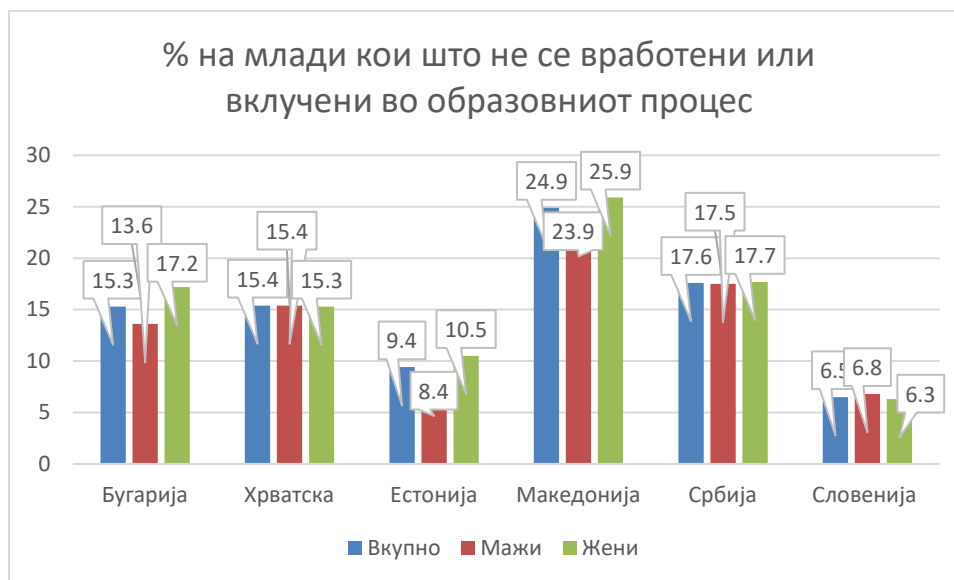
Графикон 6.4.0. – Стапка на неискористеност на работна сила, 2017 година



Извор: изработено од авторот со користење на податоци од: (<https://www.ilo.org/ilostat/>)(accessed on 20 October 2018)

Неискористеноста на работната сила се однесува на неусогласеност помеѓу понудата и побарувачката на работна сила, што поажува неисполнета потреба за вработување кај населението. Податоците од табеларниот приказ укажуваат дека стапката на неискористеност на работната сила е значително поголема во Република Македонија (27,6%) и Србија (27,3%), во однос на Бугарија (11,5%), Естонија(11,1%) и Словенија(14,2%). Највисоката стапка на неискористеност на работна сила компаративно со сите земји што се предмет на споредба укажува дека постои неискористен потенцијал на работна сила што е ограничувачки фактор за економскиот развој на Република Македонија имајќи го во предвид значењето на човечкиот капитал. Неискористеноста на работната сила покажува неусогласеност на понудата и побарувачката на пазарот на труд, односно на квалификациите и вештините што ги поседува работната сила и потребите на работодавачите од една страна, меѓутоа и на недоволна способност на економијата да креира доволно работни места од друга страна. Од тој аспект податоците укажуваат на потребата креаторите на економската политика да се фокусираат на мерки за креирање на работни места и на активни мерки на пазарот на труд коишто ќе ја зголемат неговата флексибилност.

Графикон 6.4.1. – Процент на млади коишто не се вработени или вклучени во образовниот процес, 2017 година



Извор: изработено од авторот со користење на податоци од: (<https://www.ilo.org/ilostat/>)(accessed on 20 October 2018)

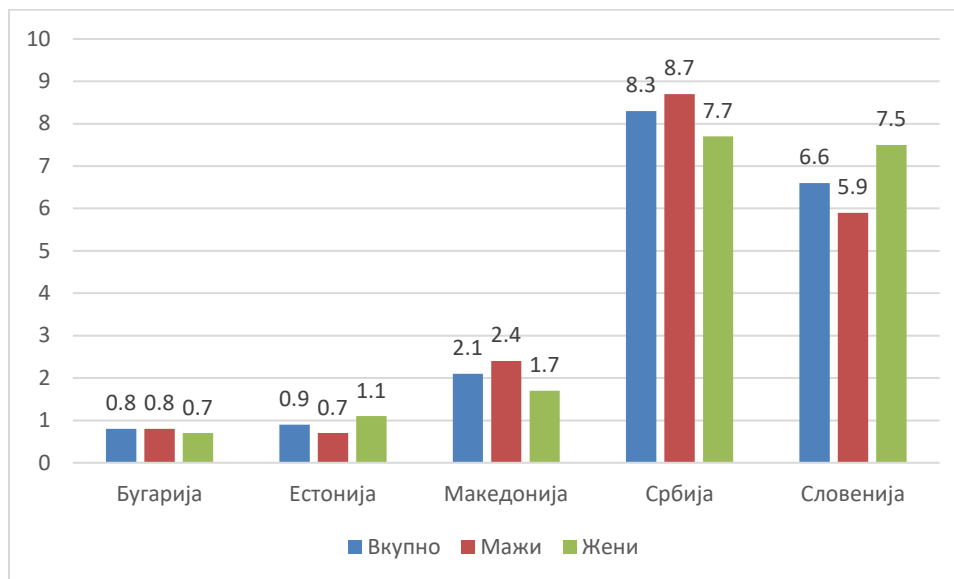
Процентот на млади коишто не се вработени или вклучени во образовниот процес ни го покажува неискористениот потенцијал на младите кои би можеле да придонесат за националниот развој преку својата работа. Со оглед дека овие лица не ги подобруваат нивните можности за вработување преку инвестирање во унапредување на вештините или стекнување на нови вештини, ниту стекнуваат работно искуство, оваа група на млади луѓе е особено изложена на ризиците на пазарот на трудот и на социјалната исклученост. Податоците прикажани на Графикон 5.4.1. се однесуваат на 2017 година и истите покажуваат дека Македонија има највисока стапка на исклученост на младите од 24,9%, споредено со Бугарија (15,3%), Хрватска (15,45%), Естонија (9,4%), Србија (17,6%) и Словенија (6,5%), што треба да ги загрижи факторите на економска политика во земјата, бидејќи тоа е причина повеќе за иселување на младите и продлабочување на економскиот јаз помеѓу Македонија и земјите на ЕУ.

Забележливо е високото учество на женска популација во Македонија чија што стапка изнесува 25,9%. Овие податоци за Македонија загрижуваат и бараат сериозно внимание на креаторите на економската политика во земјата во корелација со образовниот систем.

Стапката за време на недоволна искористеност на трудот обезбедува информации во врска со учеството на вработените лица кои се подготвени и достапни да го зголемат своето

работно време и истите работеле помалку часови од одредениот праг. Овој показател ги надополнува останатите показатели за недоволна искористеност на работната сила, како што е стапката на невработеност.

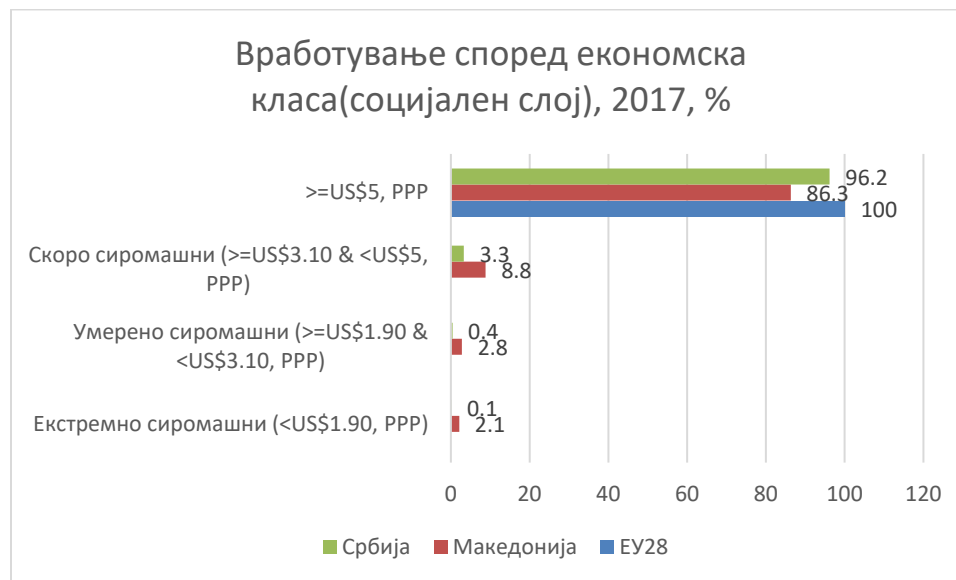
Графикон 6.4.2. – Стапката за време на недоволна искористеност на трудот, 2017 година



Извор: изработено од авторот со користење на податоци од: (<https://www.ilo.org/ilostat/>)(accessed on 20 October 2018)

Податоците за стапката на вработеност во Македонија споредено со ЕУ28 покажуваат дека речиси 8,8% од вработените се сиромашни. Високата стапка на сиромаштија во Република Македонија треба да претставува аларм за креирање на политики и иницијативи коишто ќе обезбедат економски напредок, поради негативните последици што ги има сиромаштијата на социјалните аспекти на општеството, на образованието, на здравството и на економскиот развој. Неопходно е сиромаштијата да се анализира повеќеслојно низ призма не само на доходот, туку и низ призма на нивото на образование, на пристапот до здравствени и социјални услуги со цел да се формулираат соодветни мерки.

Графикон 6.4.3. – Вработеност според економска класа, 2017 година



Извор: изработено од авторот со користење на податоци од: (<https://www.ilo.org/ilostat/>)(accessed on 20 October 2018)

Споредено со ЕУ28, Македонија има највисока стапка на сиромаштија, според којашто 13,7% од вкупно вработените спаѓаат во категоријата сиромашни. Она што загрижува е мошне високата стапка на екстремно сиромашни којашто изнесува 2,1 %. Високата стапка на сиромаштија со себе носи бројни економски, социјални, образовни и развојни предизвици кои имаат долгорочен карактер. Анализата на податоците за сиромаштијата се значајни од аспект на креирањето на политики за намалување на сиромаштијата, како и за мониторирање на ефикасноста во спроведувањето на програмите за намалување на сиромаштијата и за следење на ефикасноста на институциите што се задолжени за справување со сиромаштијата.

Стапката на зависност е индикатор којшто го покажува соодносот на издржувани лица (лица на возраст од 0 до 14 години + лица на возраст од 15 и повеќе години кои се во процесот на образование или надвор од работната сила или невработени) во вкупните вработувања.

Графикон 6.4.4. – Стапка на зависност од работната сила, 2017 година



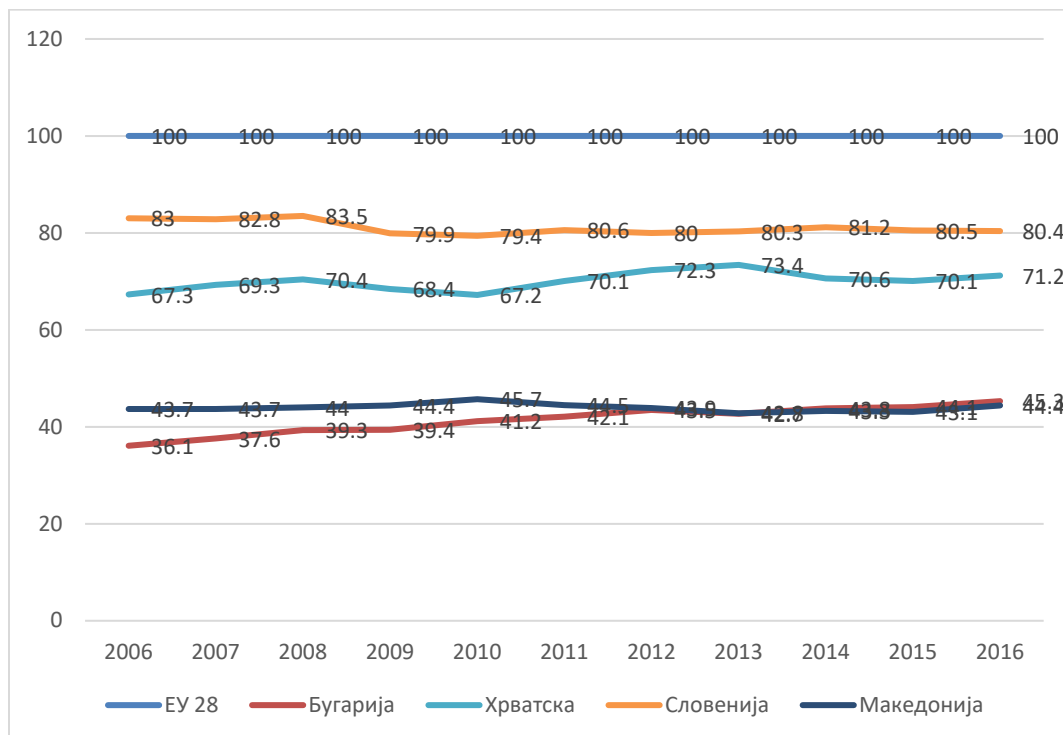
Извор: изработено од авторот со користење на податоци од: (<https://www.ilo.org/ilostat/>)(accessed on 20 October 2018)

Показателите покажуваат дека со стапка од 1,81 лице, Македонија се наоѓа далеку над ЕУ28 просекот којшто изнесува 1,23 лице. Податоците на овој показател ги надополнуваат и претходно анализирани податоци за Република Македонија (стапката на активност, стапката на невработеност и вработеност), што укажува на висок степен на зависност на населението кадешто едно вработено лице издржува 1,81 лице. Овој податок е посебно значаен од аспект на анализата на одржливоста на пензискиот систем во земјата.

Еден од факторите којшто влијае на побарувачката на работна сила е цената на трудот и продуктивноста на трудот. Главната карактеристика на македонската економија и регионот е производство на производи со мала додадена вредност коишто главно се базираат на евтина работна сила. Ниските трошоци за работната сила претставуваат една од главните конкурентни предности којашто настојуваат да ја искористат државите од Западен Балкан. Во Август 2018 година, висината на просечно исплатената плата во Република Македонија изнесувала 35983 денари (580 евра), со што значително се заостанува зад просекот во ЕУ 28 којшто во 2017 година изнесувал 1,520 евра. Најниско ниво на просечна плата на ниво на

ЕУ е забележана во Бугарија 406 евра и Романија 505 евра, додека највисока во Данска 3,095 евра. ¹⁷⁹Покрај висината на номиналните плати значаен показател за пазарот на труд е и продуктивноста на трудот.

Графикон 6.4.5. – Номинална продуктивност на трудот по вработено лице 2006-2016 година



Извор: обработено од авторот од податоци од базата на ЕуроСтат (https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=tec00130)(accessed 20 October,2018)

Со анализа на податоците од Графиконот 5.4.8 на коишто е прикажана номиналната продуктивност на трудот по вработено лице, споредено со ЕУ28 вредностите како базни, се покажува дека во Република Македонија, иако продуктивноста на трудот се зголемила за периодот од 2006 до 2016 година од 36,1% на 44,4 % последователно, истата значително заостанува во однос на европскиот просек. Како илустрација единствено Бугарија има слична продуктивност на трудот со Македонија, иако истата е земја-членка на ЕУ. Продуктивноста на трудот во Словенија во 2016 година изнесувала 80,4 % од ЕУ 28

¹⁷⁹https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?p_p_id=NavTreeportletprod_WAR_NavTreeportletprod_INSTANCE_nPqeVbPXRmWQ&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=2 (accessed on 20 October 2018)

просекот, додека во Хрватска за истиот период била 71,2 %. Податоците за висината на номиналната продуктивност на трудот по вработено лице, ја покажуваат сета слабост на македонската економија и нејзиниот низок степен на конкурентност. Единствен одржлив начин којшто на долг рок може да донесе развој на економијата е зголемувањето на продуктивноста на работната сила, што ја наметнува потребата од воведување нов начин на менаџирање со компаниите во Република Македонија, воведување нов вид организација на работа, имплементација на нови технологии, унапредување на квалификациите и на вештините на работната сила преку континуирани обуки и сл. Без вакви суштествени промени во економијата на долг рок економските перспективи ќе останат лоши, т.е. ќе останеме на дното не само на географската карта на Европа туку и што е уште пострашно и на економската што одамна ни го сврте правецот кон африканизација, а за жал, не кон европеизација на земјата.

7. Имплементација на активните мерки на пазарот на труд и развојот на работна сила како излезна стратегија во намалување на невработеност

Политиките на пазарот на труд главно вклучуваат два вида мерки: активни и пасивни мерки на пазарот на труд. И покрај фактот што и двете групи мерки се фокусирани на намалување на невработеноста истите меѓусебно се разликуваат.

Пасивните мерки имаат цел да обезбедат приход за невработените лица на пазарот на труд најчесто во вид на исплата на паричен надоместок од страна на државата преку јавната служба за вработување.

Активните политики на пазарот на труд, од друга страна подразбираат примена на разни форми и механизми коишто имаат цел директно да влијаат врз понудата и побарувачката на работна сила на пазарот на трудот.

Нивната главна цел е да се поттикне вработувањето преку зачувување на постоечките работни места, од една страна и да се поттикне отварањето на нови работни места во постоечките компании или да се стимулира самовработување како форма на индивидуално претприемништво, од друга страна. Многу често активните мерки на пазарот на труд придонесуваат за раст на вработувањето и БДП на тој начин што обезбедуваат брзо враќање на работа на невработените лица на што е можно подобро работно место на пазарот на труд.

Во современи услови, креаторите на економската политиката во делот за вработувањето се обидуваат да ја сведат невработеноста на нејзиното природно ниво. Од досегашното практично и теоретско искуство на развиените земји можеме да констатираме дека при креирањето на политиката за вработување неопходно е да се земат предвид следниве околности:

- Фазата на деловниот циклус во којшто се наоѓа економијата;
- Структурните промени што се одвиваат во производството;
- Иновации и развојот на науката и технологијата;
- образовните квалификации и професионалната обука на работната сила;
- политиката на емиграција и имиграција на владата;
- постоечкиот социјални стандард и нивото на минималната плата;

ОЕЦД ги дефинира активните мерки на пазарот на трудот на следниот начин: „Активните програми на пазарот на трудот ги вклучуваат сите социјални трошоци (освен образование) кои имаат цел подобрување на изгледите на корисниците на мерките за остварување на

профит или вработување или изнаоѓање на друг начин за да ги зголемат своите способности за заработка. Во категоријата на активни мерки на пазарот на труд влегуваат трошењето на јавните служби за вработување и администрација, спроведувањето обуки на пазарот на трудот, посебни програми за млади кога се наоѓаат во процес на транзиција од училиште на работа, пазарни програми за обезбедување или промовирање на вработување на невработени и други лица (со исклучок на млади и лица со посебни потреби) и специјални програми.“¹⁸⁰

Искуствата покажуваат дека долгорочната невработеност влијае негативно врз работната сила така што долгорочно невработените лица стануваат „обесхрабрани работници“. Тоа придонесува за нивно напуштање на работната сила и зголемување на бројот на корисници на програмите за социјална помош. Дополнително неспостоењето на егзистенцијални приходи може да влијае и на опасноста од маргинализација на овие лица и зголемени ризици од сиромаштија и социјална исклученост.

Невработеноста и особено долгорочната невработеност (невработеност со времетраење од најмалку 12 месеци) може да има сериозни негативни последици за поединецот, општеството и за економскиот систем. Со тек на времето долгорочно невработените сметаат дека е потешко да добијат работен ангажман и најчесто истите се соочуваат со пониски можности за заработувачка и за кариерен развој. Високата стапка на долгорочна невработеност на ниво на економијата може да ги загрози во целост политиките за вработување и способноста за распределба на работната сила на соодветни работни места.

Од овие причини започнувајќи од 1990 година, најнапред во развиените земји, а подоцна и во останатите транзициони економии од Централна и Југоисточна Европа започнуваат да се применуваат активните мерки на пазарот на труд.¹⁸¹ Главните целни групи на активните мерки на пазарот на труд се млади луѓе, повозрасните работници, нискоквалификуваните и долгорочно невработените лица коишто се соочуваат со бариери за влез на пазарот на трудот.

Според Меѓународната организација на трудот (МОТ) примарната цел на активните политики на пазарот на труд е да ги зголемат можностите за вработување на лицата коишто бараат работа преку поефикасно совпаѓање на работните места и барателите на работа, преку подобрување на можностите за вработување на работниците и намалување на неусогласеноста во вештините и квалификациите што ги поседуваат. На тој начин активните мерки на пазарот на труд можат да придонесат за зголемување на вработувањето

¹⁸⁰ *OECD Economic Outlook 2013a*, p.132

¹⁸¹ Escudero.V,(2015) *Are active labour market policies effective in activating and integrating low-skilled individuals? An international comparison*, February 2015 International Labour Office, Research Department Working Paper No. 3, Geneva, pp.1

и економскиот раст и да ја намалат невработеноста за пократок временски период, така што на лицата што бараат работа ќе им се обезбеди успешен повторен влез на пазарот на труд.¹⁸²

Активните мерки на пазарот на трудот вообичаено се насочени кон конкретни групи кои се соочуваат со одредени тешкотии во нивната интеграција на пазарот на трудот, како што се: млади лица, жени, постари лица, демобилизирани војници, лица коишто се далеку од пазарот на трудот на пример коишто живеат во руралните средини, лица со посебни потреби, мигранти.

Според МОТ, активните политики на пазарот на труд може да се класифицираат во четири категории:

- услуги за посредување при вработување (помош при барање работа, обезбедување информации, советување и совпаѓање);
- обука за пазарот на трудот;
- субвенционирано вработување (јавни вработувања / програми за работа, субвенции за плата и вработување, субвенции за задржување на работното место); и
- претприемништво и самовработувањето.¹⁸³

Активните политики на пазарот на трудот, често пати се поврзани и со пошироки општествени бенефиции коишто произлегуваат од обезбедувањето на продуктивно вработување. Во земјите во развој, јавните работи коишто беа дел од активните мерки на пазарот на труд најчесто служат и како мерка за намалување на сиромаштијата, а не само како алатка за реинтеграција на пазарот на труд, особено кога програмите во себе не вклучуваат стекнување вештини.

Инвестициите во физичкиот, финансискиот, природниот, човечкиот и општествениот капитал не се само неопходни, туку имаат значителен потенцијал да придонесат кон градење на климатска отпорност и кон управување со ризици од катастрофи. Овие програми за интензивно вработување можат да го обноват и заштитат продуктивниот капацитет на земјиштето, да изградат еластична инфраструктура способна да се справи со климатските промени и со природни катастрофи, а истовремено да создаде безбедност и приходи за најранливите. Развојот на соодветна еластична инфраструктура, исто така, може да придонесе кон зачувување на животната средина, зачувување на земјиштето и зголемена продуктивност. Покрај тоа, таквата инфраструктура може да ги ублажи влијанијата на

¹⁸²Escudero.V,(2015) *Are active labour market policies effective in activating and integrating low-skilled individuals? An international comparison*, February 2015 International Labour Office, Research Department Working Paper No. 3, Geneva, pp.1

¹⁸³ Escudero.V,(2015) *Are active labour market policies effective in activating and integrating low-skilled individuals? An international comparison*, February 2015 International Labour Office, Research Department Working Paper No. 3, Geneva, pp.10

идните катастрофи - намалување на ризикот од катастрофи (поплави, пожари, клизишта и суши) - и да обезбеди работни места за заедниците на кои им се потребни најмногу.¹⁸⁴

Според Европската Комисија успехот на активните мерки на пазарот на труд не зависи само од нивото на трошоци, туку зависи и од начинот на којшто тие се дизајнирани и имплементирани. Во однос на паричните надоместоци генералниот став на Европската Комисија е дека поради високите трошоци, паричните надоместоци треба да ги таргетираат најмаргиналните групи во општеството и истите треба да бидат придружени со мерки коишто ќе ја унапредат долгорочно нивната можност за вработување. Процесот на мониторингот на спроведување на имплементацијата на пасивните и на активните мерки е од клучно значење.

Искуствата покажуваат дека обуката на работната сила има долгорочен позитивен ефект, посебно обуката на работно место и програмите за стручно образование (комбинација на обука на работното место со обука заснована на образование), кога истите се спроведуваат во процесот на транзиција на работната сила од образовниот систем кон процесот на работа. Советувањето на работната сила и услугите на посредување при вработување се сметаат исто така за многу корисни, посебно доколку истите се базираат на индивидуален пристап согласно со оценетите потреби на барателите на работа. За спроведување на ваков вид програми неопходно е постоење на соодветно обучен кадар во јавните служби за вработување.

Од 2007 наваму Република Македонија применува модерен систем на планирање и имплементација на активни мерки на пазарот на труд (АМПТ). Истите вклучуваат услуги за невработените лица, обуки, политики за креирање на работни места, работни клубови, практиканство и тн. Дизајнот и таргетирањето на АМПТ постојано се подобрува заради

зголемување на нивната ефективност. Истовремено, мерките со текот на годините се диверзифицираа за да одговорат на различните потреби на ранливите групи на невработени, и на работодавачите.

Следејќи го концептот и препораките на Европската Унија во начинот на пристапување на прашањето на пазарот на труд, почнуваќи од 2011 година се пристапи кон изработка на Национални стратегии за вработување и на Националните акциски планови за вработување. Реализацијата на Стратегиите и акциските планови за вработување се остварува преку годишни оперативни планови. Најголем дел од новите мерки најчесто се воведуваат најпрво како пилот-мерки, а потоа, согласно со резултатите, се прошируваат.

Расходите за активните политики изнесуваат околу 0,15% од БДП, со одредени годишни флукуации. Во 2009 година овој износ беше удвоен (0,32% од БДП) како резултат на владините против кризни мерки и воведувањето на мерката јавни работи.

¹⁸⁴ (<https://www.ilo.org>), (accessed 20 October 2018)

Средствата кои се издвојуваат за АМПП во Република Македонија се споредливи со оние во регионот и со некои од членките на ЕУ (на пример, Словачка и Естонија).¹⁸⁵

Графикон 7.1. – Распределба на буџет за активни и пасивни програми АВРМ



Извор: изработено од авторот со користење на податоци од: годишни оперативни планови на АВРМ за периодот 2007-2014 година (<https://avrm.gov.mk>)

Како што може да се забележи, пасивните политики и понатаму доминираат во вкупните расходи, но нивното учество значително е намалено помеѓу 2007 и 2014 година, од 91% на 71%, соодветно. Од друга страна, трошоците за АМПП се зголемени речиси четирикратно.

Ефективноста на АМПП во земјата најчесто се анализира преку оцена на резултатите на крајот на времетраење на мерките, на пример, процентот на вработени млади лица по завршување на практиканството. Но, сè повеќе постои интерес за детална оцена на ефективноста и ефикасноста на мерките заради нивни унапредување и евентуално постигнување на поголеми ефекти. Во 2012 година се направи детална оцена на резултатите (performance monitoring) на активните мерки за вработување. Потоа, во 2014 година се спроведе и опсежна евалуација на исходот (impact evaluation) на неколку активни политики за вработување. Резултатите од двете анализи покажуваа дека поголем дел од мерките дават

¹⁸⁵ Национална стратегија за вработување на РМ 2016-2020 година, МТСП, стр.26

значајни ефекти, но постои простор за понатамошно подобрување на мерките. Евалуацијата на исходите на мерките која беше спроведена во 2014 година опфати шест програми: самовработување, практиканство, обука за познат работодавач, субвенционирано вработување, обука за напредни ИТ вештини и обука за задоволување на побарувани занимања на пазарот на трудот. Анализата покажа дека следните мерки даваат значајни ефекти врз вработувањето на учесниците: практиканство (особено на подолг рок), обука за познат работодавач и субвенционирано вработување (само на крајот на програмата, но не и на долг рок). Кај другите програми се предложени одредени измени во дизајнот и на имплементацијата кои ќе доведат до нивна поголема ефикасност. Овие наоди беа значаен инпут при подготовка на Оперативниот план за услуги на пазарот на трудот и на активни програми и мерки за вработување за 2015 година. Докажаната ефективност на мерките е дополнителен аргумент за зголемување на финансиската алокација. На долг рок, секако, трошоците за АМПП треба да го достигнат просечното ниво на расходи на ЕУ-28, од 0,5% од БДП.¹⁸⁶

Активните мерки на пазарот на трудот се главна алатка во рацете на Агенцијата за вработување за усогласување на понудата и побарувачката на пазарот на трудот. Просекот на средства вложени во активните мерки споредено со просекот на ЕУ е незначителен. Во просек во земјите од Западниот Балкан трошоците за активните мерки се околу 0.12% од БДП, додека износот во Македонија е 0.09% од БДП.¹⁸⁷

Со цел да се зголеми ефикасноста на АМПП неопходно е и зголемување на бројот на вработени во АВРМ со оглед на фактот дека односот помеѓу бројот на вработени во агенцијата и бројот на активни лица кои бараат работа, што во Македонија е 1: 378, далеку над меѓународно прифатениот сооднос од 1: 100.¹⁸⁸

Досега имплементираниите активни мерки на пазарот на труд вклучуваат четири главни категории:

Директно отворање на работни места: програми за самовработување и нови мерки за создавање работни места во претпријатијата за започнување и брзорастечки мали и средни претпријатија. Мерките во оваа категорија се дизајнирани за да придонесат директно кон главната цел намалување на невработеноста во Македонија. Во исто време, мерките се дизајнирани и да ги подобрат претприемачките вештини на работната сила (подготвување и спроведување на бизнис план и започнување со пилотирање) за да се подобри мотивацијата за самовработување. Исто така, директните мерки за креирање работни места придонесуваат за намалување на неформалната економија, за економскиот раст и за инвестициите.

¹⁸⁶ Национална стратегија за вработување 2016-2020, МТСП, стр.26

¹⁸⁷ Национална стратегија за вработување 2016-2020, МТСП, стр.26

¹⁸⁸ Национална стратегија за вработување 2016-2020, МТСП, стр.26

Иницијативи за вработување кои се состојат од: субвенционирано вработување за млади, ранливи групи и тешко употребливи поединци¹⁸⁹, поддршка на малите и средни претпријатија (МСП) преку исклучоци од социјални и работнички бенефиции, финансиска поддршка за вработување во МСП и финансиска поддршка за мобилност на трудот. Мерките за стимулација на вработување опфаќаат неколку цели: зголемување на побарувачката на работна сила, зголемување на вработеноста, зголемување на можностите за вработување на лица кои тешко се употребуваат (ранливи групи, долгорочно невработени лица, лица со посебни потреби) и побрза транзиција на млади од училиште за работа. Тие, исто така, го поддржуваат бизнис-секторот за полесно создавање работни места.

Практиканство составено од: различни видови на обуки на работно место, како и обука надвор од работно место (програмски јазици и ИТ вештини, обука за ранливи групи и специфични цели, итн.) и практикантска работа. Мерките за обука се наменети за подобрување на можностите за вработување на невработените лица и истите се насочени кон подобрување на понудата на работна сила во Македонија.

Обуките од работното место главно се институционално регулирани преку Агенцијата за вработување (АВРМ), Министерството за труд и социјална политика (МТСП) и Министерството за образование и наука (МОН), а група партнерски институции обезбедуваат надзор над нивната имплементација. Најголем дел од стажирањата ги спроведуваат сертифицирани приватни центри за обука и стручни средни училишта, кои исто така обезбедуваат надзор на ефикасноста на програмата

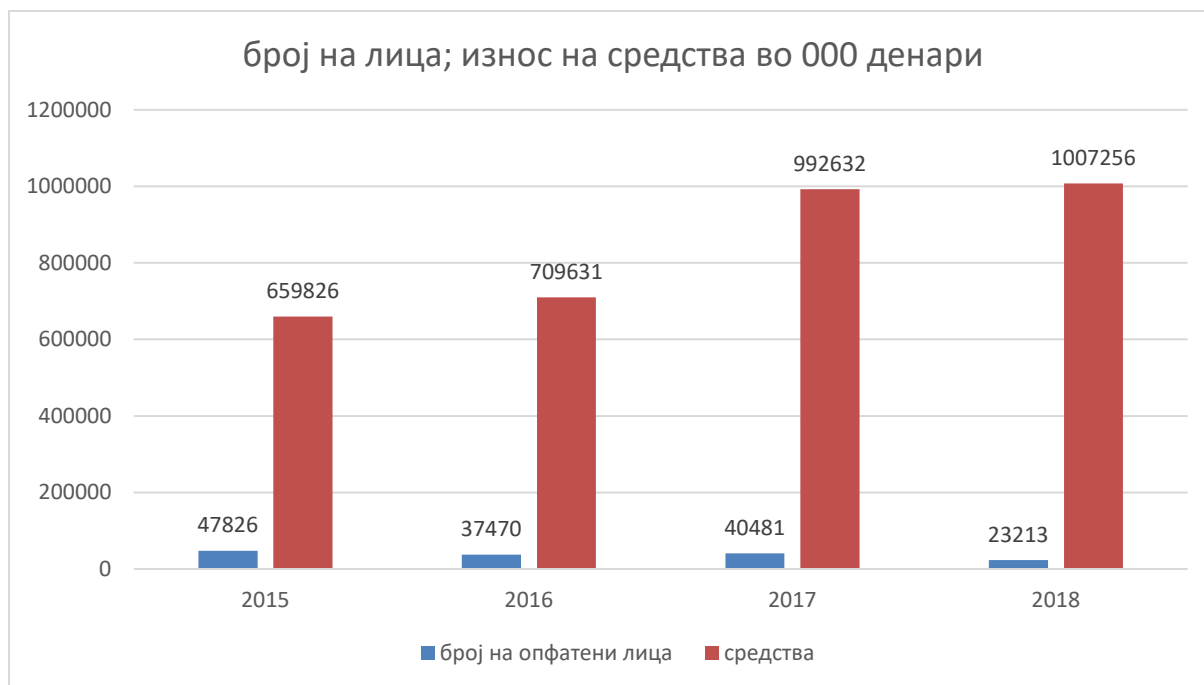
Јавни работи наменети за долгорочно невработените лица подразбира привремено вработување на невработените лица во институциите на локалната власт за извршување на јавни работи. Главната цел на програмата е да ја зголемат можностите за вработување на лицата кои тешко можат да се вработат, да ги подобрат нивните вештини, да обезбедат полесна транзиција кон вработувањето и да ја зголемат нивната активност на пазарот на трудот. Дисконтинуитет на оваа мерка може негативно да влијае врз развојот на активноста на пазарот на трудот.¹⁹⁰

¹⁸⁹ Petreski .B; Tumanoska.D., (2016), *Active labour market policies: Challenge for the Macedonian labour market*, Finance Think - Economic Research & Policy Institute, Skopje, pp.12

¹⁹⁰ *Оперативни планови за вработување на АВРМ, 2015-2018* (www.avrm.gov.mk)(accessed 20 October 2018)

Податоците од Оперативните планови за вработување во периодот 2015-2018 година покажуваат продолжување на трендот на зголемување на средствата за активни мерки на пазарот на трудот меѓутоа бројот на опфатени лица во 2018 бележи намалување.

Графикон 7.2. – Активни мерки на пазар на труд 2015-2018 година



Извор: изработено од страна на авторот од податоци од Оперативните планови за вработување на АВРМ 2015-2018 (<http://avrm.gov.mk/>)(accessed 20 October, 2018)

Податоците од табелата покажуваат дека опфатот на лицата коишто се вклучени во активните програми за вработување е намален од 47,826 лица во 2015 година, на 23,213 лица во 2018 година. Од друга страна износот на средствата наменети за активни програми се во континуиран пораст, во 2015 година изнесувале 659 милиони денари, додека во 2018, 1.007.256.000 милјарда денари.

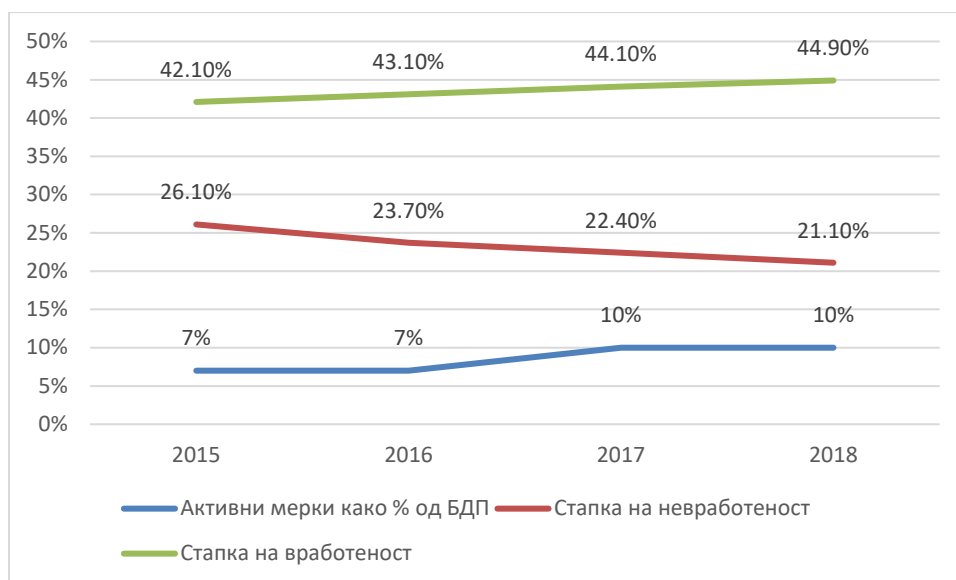
Графикон 7.3. – Износ на средства за активни мерки на пазар на труд како процент од БДП 2015-2018 година



Извор: обработени податоци од страна на авторот од Оперативните планови на АВРМ 2015-2018 година

Податоците за соодносот на средствата наменети за активни мерки на пазарот на труд како процент од висина на БДП, покажуваат тренд на пораст на средствата за оваа намена во вредност од 3% во 2017 во однос на 2017 година. (истите изнесувале 7% во 2015 година, додека во 2017 година изнесувале 10% од БДП).

Графикон 7.4. – Сооднос на АМПТ како процент од БДП, стапка на невработеност и стапка на вработеност 2015-2018 година

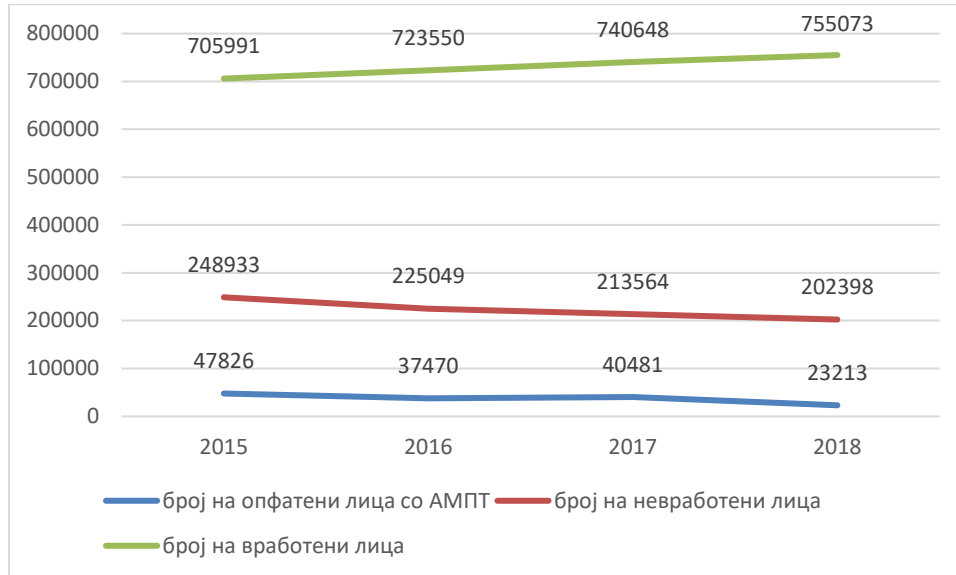


Извор: обработени податоци од страна на авторот од Оперативните планови на АВРМ 2015-2018 година

Графиконот 7.4., ја прикажува поврзаноста на средствата вложени во активни мерки на пазарот на труд како процент од БДП, стапката на вработеност и стапката на невработеност.

Трендовите на стапката на невработеност покажуваат делумно позитивно влијание на активните мерки врз намалување на стапката на невработеност и врз зголемување на стапката на вработеност на работната сила во периодот 2015 – 2018 година. Сепак имплементацијата на активните мерки на пазарот на труд неможе да се смета како единствен фактор којшто влијае на намалување на невработеноста. Причините треба да се бараат и во инвестициите, во миграциските трендови, во евиденцијата на невработените лица и сл.

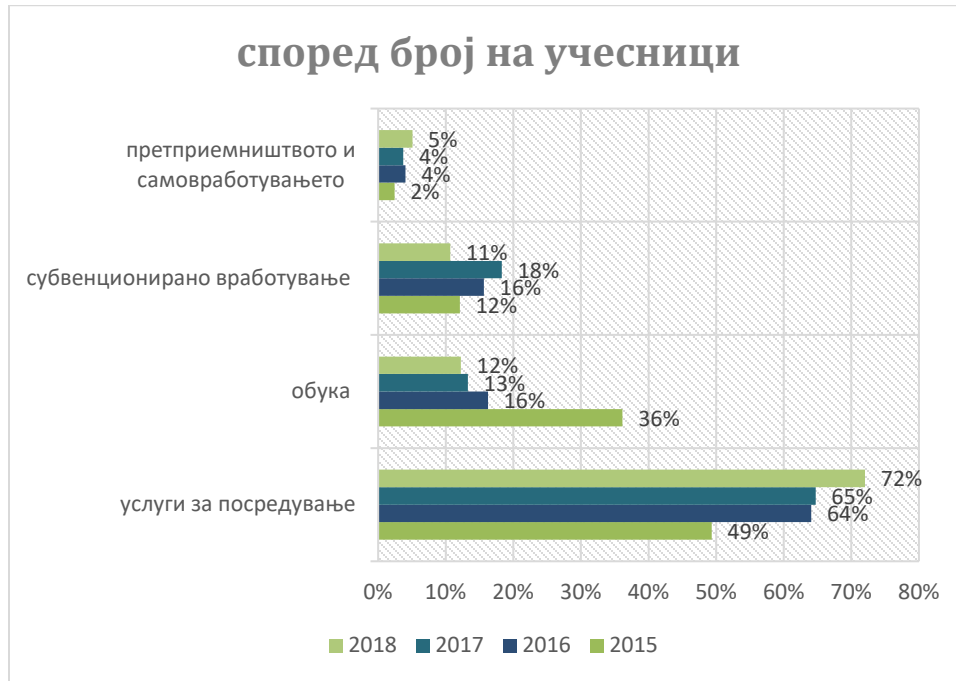
Графикон 7.5. – Сооднос на број на лица вклучени во активните мерки, број на невработени и број на вработени 2015-2018 година



Извор: Обработени податоци од страна на авторот од Оперативните планови на АВРМ 2015-2018 година

Графичкиот приказ на соодносот на бројот на лицата вклучени во активните мерки на пазарот на трудот и трендот на вработеноста и невработеноста покажуваат дека ефектот на активните мерки на пазарот на труд не зависи само од опфатот на лицата во програмите туку и од структурата на мерките што се селектирани за да се влијае на флексибилноста на пазарот на труд.

Графикон 7.6. – Активни мерки според процент на учество на видот на мерка 2015-2018 година



Извор: Обработени податоци од страна на авторот од Оперативните планови на АВРМ 2015-2018 година

Анализата на податоците за учеството на поодделните видови на активни мерки според бројот на лицата коишто се вклучени во истите за временскиот интервал 2015 – 2018 година, класифицирани во четири категории: претприемништво и самовработување, субвенционирано вработување, обука и посредување при вработување покажуваат дека се зголемило процентуалното учество на лицата коишто биле вклучени во услуги за посредување (од 49% во 2015 година, на 72% во 2018 година), од друга страна процентот на лицата вклучен во програмите за обука се намалил од 36% во 2015 година, на 12% во 2018 година. Најголем број од активностите што ги спроведувала АВРМ во набљудуваниот период се однесуваат на давање услуги на посредување при вработување, додека помал процент на мерки за поттикнување на претприемништвото и субвенционирање на вработувањето коишто на директен начин креираат работни места. Неопходно е во иднина при дизајнирањето на оперативните планови поголем акцент да се стави на мерките за директно креирање на работни места (субвенционирање на

вработувањето и самовработување) коишто директно влијаат на намалување на невработеноста.

Графикон 7.7. – Активни мерки според процент на учество на видот на мерка 2015-2018 година



Извор: Обработени податоци од страна на авторот од Оперативните планови на АВРМ 2015-2018 година

Податоците коишто се однесуваат за вредноста на поодделите активни мерки за временскиот период 2015 – 2018 година, покажуваат дека процентуалното учество на вредноста на средствата инвестирани во програмите за субвенционирано вработување се зголемила од 36% во 2015 година на 49% во 2018 година. Од друга страна се намалува процентуалното учество на обуките од 28% во 2015 година на 12% во 2018 година. Главната причина е настојувањето со мерки на директна државна помош да се стимулира

креирање на работни места и да се намали невработеноста, што долгорочно нема да ја зголеми вработеноста. Што се однесува до обуките треба да се прави дистинкција помеѓу обуките за познат и непознат работодавач.

Активните мерки коишто се спроведуваат во оперативниот план на АВРМ главно се фокусираат на:

- Комуникацијата и соработката со работодавачите за коишто АВРМ дава услуги за посредување при вработување со цел да ги задоволи потребите на работодавачите преку идентификување и испраќање на соодветни кандидати за слободни работни места.
- Работа со невработени лица - АВРМ како значен учесник на пазарот на трудот има голема улога во надминување на невработеноста, особено во однос на структуралната, долгорочната невработеност и невработеноста на младите лица.
- Услуги на професионална ориентација и кариерно советување
- Програма за самовработување која подразбира поддршка наменета за невработените лица за започнување на сопствениот бизнис или за формализирање на веќе постоечка (неформална) дејност со создавање дополнителни вработување.
- Субвенционирање на плати - целта на мерката е поддршка во креирање на нови работни места во микро, мали и средни претпријатија. Социјални претпријатија и граѓански организации со доделување на неповратен грант во опрема и/или материјали.
- Обуки - Обуките имаат цел да ги подобрат вештините и квалификациите на невработените лица за извршување на работни задачи согласно со потребите на работодавачот преку обука (обука за стручни квалификации според барањата на работодавачите, обука за занимања што се бараат на пазарот на труд и занаети, обука на инвалидни лица, странски јазици, компјутери и сл).
- Практиканство - целта на мерката е стекнување на практични знаења и вештини потребни за извршување на работни задачи на одредени работни места.
- Јавни работи - Целта на оваа мерка е вклучување на невработените лица со ниски квалификации во проекти од инфраструктурата и заштита на животната средина на локално ниво.
- Услуги за вработување (помош при барање работа, изработка на CV и мотивациско писмо, зајакнување на вештините за успешно претставување пред работодавачите преку информирање и советување и вршење на едукација за користење на он-лајн услугите на АВРМ)
- Активација на маргинални групи (невработени Роми, инвалидни лица, млади, жени во рурални средини и сл.)
- Гаранција за млади - целта на мерката е секое лице на возраст до 29 години да добие соодвета понуда за вработување, можност да го продолжи образованието или да биде вклучено во некоја од мерките за практиканство.
- Проект за самовработување со кредитирање - Проектот за самовработување со кредитирање е проект чија што цел е анимирање на невработените лица коишто

сакаат да започнат сопствен бизнис или да го легализираат својот неформален бизнис, преку обезбедување на поволни кредити. Износот на средствата за оваа намена е 3,000 евра за секое новоотворено работно место при што се финансираат прокети со најмогу 3 работни места односно 9000 евра.

- Посебен фонд за инвалидни лица - доделување на средства од Посебен фонд за вработување и работење на инвалидните лица има за цел стимулирање на одржливоста на овие вработувања и социјалана вклученост на инвалидните лица на пазарот на трудот.¹⁹¹

Несомнено е дека имплементацијата на активните мерки на пазарот на труд, како и зголемувањето на бројот на лицата опфатени во овие програми и износот на средства наменети за нив имаа позитивно влијание врз намалувањето на стапката на невработеност во Република Македонија, како и зголемување на вработувањата. Примената на активните мерки придонесе и за поголема флексибилност на пазарот на трудот преку зголемена усогласеност на понудата и побарувачката на работна сила.

Показателите од имплементираниите активни мерки на пазарот на труд од друга страна покажуваат дека не сите активни мерки на пазарот на труд добро функционираат и дека постои простор и за унапредување на активните мерки.

Програмите за младинско претприемништво кои комбинираат обука со пристап до кредити и пазари се чини дека имаат поголемо влијание. Слично на ова, се покажа дека обуките за развој на вештини, стажирањето и советувањето на работната сила било тоа да се прави на работното место или кај образовна институција, онаму каде што е вклучен приватниот сектор дава резултати.

Голем дел од активните мерки коишто се спроведуваа во Република Македонија, како и во други развени земји и земји во развој покажаа просечни резултати. (Crépon и Van den Berg, 2016 и McKenzie, 2017).^{192 193}

Во практиката е многу тешко да се утврди збирното влијание врз нивото на вработеност, главна пречка е тешкотијата да се проценат ефектите, односно можните загуби на работни

¹⁹¹ *Оперативен план на АВРМ 2018 година*, pp. 2

¹⁹² Crépon, B.; van den Berg, G. J. 2016. *Active Labour Market Policies*, IZA Discussion paper No. 10321, October.

¹⁹³ McKenzie, D. 2017. *How Effective Are Active Labour Market Policies in Developing Countries? A critical review of recent evidence*, World Bank Policy Research Working Paper No. 8011, Marc

места кај оние групи на пазарот на труд коишто не се цел на активните мерки (Cazes et al., 2009¹⁹⁴; Kluge, 2016¹⁹⁵).

Традиционалните активни мерки на пазарот на труд кои се фокусираат на можностите за вработување и понудата на пазарот на трудот не се особено ефикасни во зголемувањето на вработеноста. Овој вид политики можат да бидат покорисни низ призма на елиминирање на бариерите коишто постојат за определни целни групи на пазарот на трудот, како обезбедување на поголема усогласеност помеѓу понудата и побарувачката на работна сила кога со активните политики се надополнува економската диверзификација и територијалниот развој.

Една од главните дилеми којашто се наметнува е дали активните мерки да бидат достапни за речиси сите невработени лица кои активно бараат работа, или пак да се фокусираат на најранливите категории на граѓани. Мислењата во овој поглед се поделени и често пати се смета дека токму ранливите групи на невработени треба да бидат во фокусот на активните мерки. Но, ако се земе предвид дека речиси 30% од регистрираните невработени лица се невработени над 8 години, веројатноста тие да најдат работа (дури и со помош на активни мерки на пазарот на труд) е мошне мала. Работодавачите не ги сметаат долгорочно невработените лица за добра замена за другите работници (со исклучок ако тие работат неформално и имаат работно искуство).

Со проектот „Македонија вработува“ - се таргетираа ранливите групи работници, и истиот имаше цел да ги намали значително трошоците за вработување на маргиналните групи. Покрај потребата за подобрување на таргетирањето, неопходно е во идниот период да се воведат систем на профилирање на невработените, чија цел е социјално вклучување на лицата во неповолна положба на пазарот на трудот.

Од друга страна проектот Младинска гаранција, има цел на секое младо невработено лице да му понуди некаков вид обука или доквалификација со цел полесно вклучување на пазарот на труд.

Оттука можеме да заклучиме дека клучните препораки при дизајнирањето на активните мерки на пазарот на труд се однесуваат на:

- Неопходно е јасно дефинирање на целната група (долгорочно невработени, млади, жени во рурални средини и слично) за секоја активна мерка, како и соодветни индикатори за следење на успешноста на реализација на мерката;
- Зголемување на опфатот на лицата и алокацијата на средствата за поделните активни мерки вклучени во Оперативниот план за вработувањена АВРМ;

¹⁹⁴ Cazes, S.; Verick, S; Heuer, C. 2009. Labour market policies in times of crisis, Employment Working Paper No. 35 (Geneva, ILO).

¹⁹⁵ Kluge, J. 2016. A review of the effectiveness of Active Labour Market Programmes with a focus on Latin America and the Caribbean, Research Department Working Paper No. 9 (Geneva, ILO)

- Јакнење на капацитетите на АВРМ преку обуки за вработените и автоматизација на деловните процеси со цел зголемување на ефикасноста на работењето;
- Обуките за невработените лица треба да обезбедат конкретни вештини коишто се бараат на пазарот на труд и коишто ќе обезбедат подолгорочни изгледи на вработување на обучените лица;
- Користењето на интерактивниот електронски портал за забрзување на процесот на усогласување на понудата и побарувачката на пазарот на труд, кој ќе служи и како информативен портал за обезбедување на информации за работодавачите, за барателите на работа и за креаторите на економската политика;
- Користење на ISCO08 класификацијата за професионална ориентација и кариерно насочување на барателите на работа, врз основа на којшто ќе се изработат индивидуални акциони планови за вработување;
- Комбинирање на мерките за субвенционирање на претприемништвото со образовни програми;
- Мерки за кариерно насочување на програми за обука и барателите на работа кон дефицитарните професии и квалификации на локалниот пазар на труд следејќи ги и трендовите на развиениените економии на ЕУ преку ангажирање на стручни лица тн советници за кариерно планирање;
- Промоција на концептот на доживотно учење во образовниот систем на земјата, со оглед дека голем дел од постарата популација има застарени квалификации и практики на работа;
- Усогласување на наставните програми на образовните инситуции на потребите на пазарот на труд;
- Зголемување на бројот на саеми за работа коишто служат за поврзување на работодавачите со барателите на работа;
- Развој на програми или мерки за субвенционирано скратено работно време, како и програмите за обука и преквалификација кон професии коишто користат флексибилни форми на вработување;
- Формирање на национален фонд за обука и вештини којшто ќе има за цел да обезбеди поквалитетни обуки за работната сила за стекнување со вештини и квалификации врз основа на меѓународно признаени сертификати, истиот би бил финансиран делумно од буџетот делумно од работодавачите. Фондот би ги помагал лицата коишто ги губат работните места поради структурни промени во економијата;
- Јакнење на стручно образование и на неговата усогласеност со барањата на пазарот на трудот, преку јакнење на формални релации помеѓу компаниите и училиштата. Од друга страна работодавачите најчесто не се расположени да ги покријат трошоците на почетната обука за работно место на ново вработените лица;
- Креирање на активни мерки насочени кон т.н. зелени работни места коишто се фокусирани на чиста животна средина и на енергетска ефикасност преку користење на обновливи извори на енергија;

- Развој на вештини неопходни за концептот Индустија 4.0, како и образовни програми коишто ќе стават акцент на т.н. STEAM (science, technology, arts and mathematics) принципи што подразбира едукативен пристап кон учењето кој се базира на користење на наука, технологија, инженерство, уметност и математика како основа за дијалог и критичко размислување.

Активните мерки на пазарот на трудот, самите по себе, не создаваат работни места. Меѓународните искуства од примената на активните мерки на пазарот на труд покажуваат дека тие имаат минимално влијанието врз вработувањето, општо земено како најзначајни двигатели на креирањето на работни места и вработувањето се јавуваат поволната инвестициска и деловна клима и брзиот економски развој.

Влијанието на активните мерки врз вкупната вработеност зависи од контекстот. Зголемувањето на бројот на вработувања на невработените лица како резултат на активните мерки не значи и креирање на нови работни места. Креирањето на новите работни места се условени и од други фактори како што се флексибилноста на платите, висина на стимулациите за невработените лица да прифатат работни места, атрактивноста на земјата за странските инвеститори итн. Доколку, поради овие фактори агрегатната побарувачка за работни места е многу малку подложна на промени, активните мерки на пазарот на труд ќе придонесат само кон намалување на нееднаквоста на пазарот на трудот, намалување на долгорочната невработеност, како и полесно пополнување на постојните работни места но не и за креирање на нови работни места.

Во најголем дел од транзиционите економии големиот неформален пазар на работна сила и послабот капацитет за спроведување на програмите од страна на јавните служби за вработување може да делува како ограничувачки фактор за резултатите што можат да се постигнат со АМПП во поглед на формалните вработувања или зголемувањето на платите. Од друга страна, некои други активни мерки, како што се програмите за обука за млади лица или програмите за советување за работа, имаат поголемо позитивни влијанија во земјите во развој во однос на високо индустријализираните земји. Делумно тоа се должни и на фактот што не постојат резерви на квалификувана работна сила.

Крајниот ефект од имплементираниите АМПП ќе зависи од:

- Квалитетот на спроведеното оценување на апликантите пред да бидат истите вклучени во активните мерки на пазарот на трудот;
- Ставањето на поголем акцент кај АМПП на процесот на посредување при вработување, кој пак би бил условен од непосреден мониторинг и построги критериуми за невработените лица;
- Користење на приватни даватели на услуги (на пример, за обука, служби за вработување и јавни работи, доколку ги има) и склучување на договори засновани на перформанси (да се договори број на работни места или стапка на започнување бизнис) со цел давателите на услуги да го максимизираат влијанието и квалитетот;
- Креирање на соодветен систем за мониторинг и евалуација на АМПП;

8. Заклучок

Пазарот на труд во Република Македонија во континуитет последниве две децении се карактеризира со ниски стапки на вработеност и со мали можности за барателите на работа. Стапката на вработеност е околу 45 проценти, додека стапката на невработеност изнесува 22,1 проценти, во Вториот квартал на 2018 година. Проблемот на невработеноста е посебно изразен кај младите, жените и лицата со ниско образование. Само 26 проценти од овие жени биле активни на пазарот на трудот, во споредба со 62 проценти од мажите со помалку од средно образование. Висока стапка на неактивност се забележува кај женската популација и кај постарите работници (55+ години): 1 од 4 постари работници се пензионирал пред да наполни 65 години, што резултира со недоволно искористување на продуктивниот човечки капитал.¹⁹⁶

Невработеноста кај младите се движи на околу половина (47 проценти) од активното население на возраст од 15 до 24 години, што е речиси двојно поголемо од она на повозрасните работници и е највисоко во регионот по Косово. Уделот на долгорочна невработеност (поголема од 12 месеци) е меѓу највисоките, околу 80 проценти. Просечната должината на времето поминато како невработен се зголемува: за илустрација кај група од 45 до 64 години, просечната стапка на невработеност е околу 11 години. Просечните реални плати во земјата се константни во изминатата деценија, минималната плата се зголеми за 23 проценти помеѓу 2012 и 2016 година, обесхрабрувајќи го создавањето на пониски квалификувани работни места во формалниот сектор.¹⁹⁷

И покрај макроекономската стабилност политичките ризици во регионот на Балканот сеуште постојат и влијаат негативно на економските текови и инвестициите. Непостоењето на јасна стратегија за брза интеграција на регионот во ЕУ, придонесува дополнително за политичката нестабилност.

Миграцијата станува сè посериозен фактор што негативно влијае врз економските перформанси на земјата, станува збор за миграција којашто е водена од лични мотиви и желба за побрз економски просперитет, којашто на долг рок може негативно да влијае на

¹⁹⁶ Веб страна на Државен завод за статистика (<http://www.stat.gov.mk/pdf/2018/3.1.18.17.pdf>)(accessed 20 October 2018)

¹⁹⁷ Светска Банка, (https://www.seejobsgateway.net/sites/job_gateway/files/FYR%20Macedonia_0.pdf)(accessed 20 October 2018)

економскиот раст и развој. И покрај двоцифрената стапка на невработеност сè поизразен е недостатокот на работна сила на определни профили коишто најчесто ја напуштаат земјата привлечени од можностите што ги отвараат неповолните демографски трендови во Европа и стареењето на населнието. На тој начин се јавува дефицит на локалниот пазар на труд и проблемот на стареење на населнието поради што нискиот наталитет и високата стапка на миграција ќе стануваат сè поизразени. Неповолните демографски движења влијаат негативно и врз состојбата со социјалните фондови и врз рамномерниот регионален развој на Република Македонија. Единствен позитивен ефект што миграциите го имаат врз економијата е големиот износ на дознаки од странство што влијае позитивно на стабилноста на курсот на денарот.

Просечната стапка на раст на БДП е сè уште ниска и се движи околу 2,2% годишен раст, меѓутоа со тенденција на анулирање на економскиот раст во 2017 и 2018 година, како резултат на надворешни влијанија (политичка криза). За да се надмине оваа состојба на пазарот на трудот неопходно е засилен економски раст на реалниот БДП од над 4% за да евентуално се почувствуваат посериозни ефекти врз вработеноста. Досегашните искуства во Република Македонија, како и од останатите земји во Југоисточна Европа покажуваат дека и во услови на раст не се создаваат доволно работни места пред сè поради структурата на економијата. Процесот на транзиција кон функционална пазарна економија како основен услов за влез во Европската Унија сè уште не е завршен и многу структурални прашања останува да се решат.

Во фискалната сфера значителен исчекор беше направен со намалување на даночното оптоварување на работната сила што позитивно влијаше врз вработувањето и намалувањето на невработеноста. На среден рок неопходно е да се прават минимални корекции во даночната политика имајќи ги предвид висината на даночното оптоварување на земјите во регионот и негативните демографски трендови, како и опасностите од зголемување на даночната евазија.

Стапката на учество на работната сила е речиси на идентично ниво со стапките во развиените земји-членки на ЕУ, меѓутоа сè уште постои неискористен потенцијал на работна сила и структурна невработеност.

Клучните правци на делување во насока на зголемување на флексибилноста на пазарот на труд и поттикнувањето на економскиот раст и развој во следниот временски период може да се класифицираат во неколку сегменти:

Унапредување на деловното опкружување на Република Македонија – Република Македонија покажа забележителен напредок во реформите на деловното опкружување во изминатата деценија, во олеснувањето на постапките на отпочнување и водење бизнис, правната и регулаторната предвидливост, во поедноставните административни процедури и во подобрување на квалитетот на институциите (заштита на имотните права, правните

системи и здравствената заштита) , во создавањето услови приватниот сектор да се фокусира на развојот на бизнисот, во намалувањето на трошоците за водење на бизнис и на неговата профитабилност што има повратно повољно влијаение врз вработувањето од аспект на отварањето на работните места и во унапредување на вештините на работната сила.

Во ова насока од посебно значење е воведување на **е-администрација** и т.н. **cloud услуги** во јавната администрација, коишто ќе придонесат за елиминирање на бариерите, зголемување на транспарентноста на работењето на државните институции, реинжинеринг на деловните процеси и креирање на можности за отварање на нови компании во оваа сфера. На овој начин ќе се создадат услови на технолошки скок од аспект на имплементацијата на нови технологии, ќе се воведат нови услуги и ќе се намали бирократијата.

Поттикнување на инвестициите – инвестициите се суштествени за создавање на услови за забрзан економски раст и развој и повисока стапка на раст на БДП. Во таа насока неопходно е да се создадат услови за подобрување на инвестициската клима и зголемување на нивото на капиталните инвестиции во транспортната, енергетската, здравствената, образовната и комуналната инфраструктура коишто ќе ја поттикнат економската активност и ќе го зголемат растот. Посебно значајно е да се продолжи со напорите за привлекување на странските директни инвеститори, изнаоѓање на начини за вклучување на домашните компании во синцирот на добавувачи на странските компании со цел да се мултиплицира нивното влијание врз домашната економија, стимулирање на домашните компании да инвестираат во нови технологии, нови производи и интернационализацијата на нивните бизниси. Зголемувањето на инвестициите на директен начин влијае врз економскиот раст и зголемување на побарувачката на пазарот на труд.

Зголемувањето на конкурентоста е неопходно за да се исполни основниот критериум создавање на функционална пазарна економија како главен услов за интеграција на Македонија во ЕУ. Во оваа насока неопходни се мерки коишто ќе придонесат за промоција на истражување и развој на домашни научно истражувачки институции во соработка со странски компании и со научно истражувачки центри, обезбедување на услови за привлекување на странски инвестиции во областа на истражување и развој, креирање на програми за менторство на домашните компании во насока на унепредување на ефикасноста на нивното работење и деловните процеси, интернационализација на бизнисите и вклучување во глобалните вредносни ланци. Конкурентноста на домашните компании на директен начин влијае врз економскиот раст и врз состојбата на пазарот на труд од аспект на побарувачката за работна сила и структурата на работната сила.

Во делот на мерки за поттикнување на конкурентоста посебно значење има креирање на нова Индустриска политика којашто ќе биде насочена кон имплементацијата на придобивките од новата индустриска револуција најчесто наречена **Индустриска револуција (IR) 4.0** која е условена од растот на технологијата, од влијанието на климатските промени и од променливиот карактер на производството и вработувањето.

Пристап до финансии зголемување на достапноста на финансиските услуги (особено за мали, но продуктивни фирми) преку обезбедување на евтини кредити и користење на алтернативни форми на финансирање (Equity фондови) којшто ќе имаат за цел: Развој на нови Финтек компании чија цел ќе биде да ги комбинираат аспектите на достапноста на финансиските услуги и користењето на новите технологии, воведувањето на посебен јавно приватен фонд за поттикнување на конкурентноста, креирањето нови компании преку иницијална емисија на акции врз принципи на јавно приватно партнерство во сферата на ИКТ технологиите, истражувањето и развојот, обновливи извори за енергија и здрава животна средина.

Мерки за зголемување на продуктивноста - со цел да се обезбедат повисоки стапки на економски раст и да се фати приклучок со земјите-членки на ЕУ, неопходно е да се елиминираат структурните и институционалните пречки кои го спречуваат ефикасното користење на достапните технологии или кои доведуваат до неефикасна алокација на ресурсите. Продуктивноста обезбедува поефикасно распределба на ресурсите во фирмите, при што фирмите со повисока продуктивност имаат повеќе ресурси., на тој начин продуктивноста на фирмата го зголемува нејзиниот удел во вработувањето во одредена индустрија и на ниво на економијата како целина

Промена на трудовото законодавство во насока на намалување на ригидноста на работното законодавство, отворање можности за работа со скратено работно време во форма на флексибилна работа и работа на далечина, воведување на концепт на т.н. „Флексибилна безбедност“-(или „флексикурност“), кој ги комбинира сигурноста и безбедноста на работното место.

Како дел од промената на трудовото законодавство посебно значење има реформата на системот на социјална безбедност во насока на обезбедување на стабилни извори на финансирање, го поттикнува вработувањето и ја олеснува мобилноста на работната сила. Ова вклучува широк спектар на прописи кои се однесуваат на социјалната заштита (. бенефиции за невработеност, пензии и здравствена заштита) и им помага на луѓето да комбинираат работа со нивните приватни и семејни обврски

Мерки на страна на понудата на пазарот на труд. На страната на понудата на работна сила, постои потреба за зајакнување на политиките за вработување и за ефикасноста на посредувањето на пазарот на трудот. Неопходно е да се продолжи со реформата на АВРМ и начинот на дизајнирање и имплементирање на активни програми за пазарот на трудот (АППТ) користејќи ги добрите практики во земјите на ЕУ. Исто така е неопходно унапредувањето на системот на посредување при вработување на АВРМ.

Ова значи дека активните програми за пазарот на трудот, коишто опфаќаат широк спектар на активности од обука, мерки за поттикнување на претприемништвото, субвенции за плати и јавни работи, треба да бидат подобро дизајнирани и насочени.

Ова пред сè се однесува на најранливите категории и на младите, бидејќи тие претставуваат профитабилна инвестиција од фискална перспектива.

Образованието има централно место во подготвување на индивидуите за влез на пазарот на труд, како и за обезбедување соодветни вештини за индивидуите.

Клучни предизвици во делот на образовниот процес вклучуваат:

Креирање на соодветна стратегија и политики за развој на вештини на работна сила, преку воспоставување на соодветен систем на планирање, менаџирање, мониторинг и евалуација на државно ниво, како и до кој степен тие вештини се усогласени со потребите на пазарот на труд; обезбедување на доволно финансиски средства за спроведување на соодветен образовен процес, воспоставување на високи стандарди во образовниот процес на институционално и на системско ниво. На институционално ниво неопходно е да се обезбеди дека образовните институции испорачува соодветни програми со соодветен квалитет. На системско ниво неопходно е образовниот систем да обезбеди релевантни квалификации согласно на барањата на работодавачите, тековната и идната побарувачка на пазарот на трудот и можност за трансфер на квалификациите.

На страната на понудата на работна сила посебно значење има и усогласувањето на образовните вештини со барањата на пазарот на трудот, мерките за поттикнување на доживотното учење, креирањето амбиент за промоција на математичките, техничките и когнитивните вештини, зголемувањето на бројот на лицата со повисок степен на образование и меѓународно признаени професионални сертификати за нивните квалификации и вештини, иницијативите за социјално вклучување и борбата против сиромаштијата и сл.

Резултатите од бројните емпириските истражувања за влијанието на образованието врз пазарот на труд, не водат до заклучок дека инвестициите во образованието имаат директно позитивно влијание врз вработеноста и висината на платата на пазарот на труд. Од клучно значење за секоја држава е зголемување на делот од БДП наменет за образование, истражување и развој и високо образование.

Побарувачката за работна сила е функција на побарувачката за стоки и услуги, со оглед на технологијата што се користи. Оттука, се очекува побарувачката за работна сила да биде поголема во услови на раст на економија. Една од клучните детерминанти на економскиот раст е нивото на инвестиции во економијата, што се одразува на очекувањата за иден економски раст и на општото деловно опкружување.

Растот на инвестициите најчесто придонесуваа за креирање на нови работни места, но во случаите кога се воведуваат нови технологии коишто базираат на помало учество на работната сила, инвестициите можат да придонесат и за затворање на работните места. Овие аспекти се посебно релевантни при воведувањето на работи како замена на човечкиот труд

во многу напредни економии. Со оглед на фактот дека побарувачката за работна сила е генерирана од нивото и растот на агрегатната побарувачка, цената на трудот, исто така влијае на побарувачката за труд во случај кога платите се фиксни и истите не реагираат брзо на промените на пазарот на трудот.

Понатаму, структурните промени исто така влијаат врз работната сила, поради што економскиот раст честопати вклучува и промени помеѓу економските секторите, кои имаат различни потреби за работна сила. Конечно, структурните промени во економијата можат да бидат водени и од технолошкиот напредок, кој за возврат може да има влијание врз побарувачката за труд во која било насока, во зависност од тоа дали новите технологии значат заштеда на работна сила или подобро користење на трудот. Новите технологии можат да ја поддржат побарувачката за квалификувана работна сила во споредба со неквалификуваната работна сила, преку технички промени коишто се базирани на вештини. Овој тип промени влијаат врз образовните системи и ја наметнува потребата истите да се прилагодат на новите потреби на пазарот на трудот карактеристични за растечките економии.

Поврзаноста на економскиот раст, вработувањето и трендот на невработеноста обезбедуваат корисен начин да се разбере побарувачката на работна сила. Најчесто се очекува економскиот раст да доведе до зголемување на побарувачката на работна сила, во зависност од промената во стапката на продуктивност на трудот. Од тој аспект, стапката на економскиот раст и растот на продуктивноста на трудот воспоставуваат лимити во рамките на којшто е можен раст на вработеноста.

Спроведување на структурните реформи помагаат да се подобри ефикасноста на распределбата исто така ќе помогне да се зголеми продуктивноста. Успешноста на структурните реформи непосредно е условена од квалитетот на институциите (ефикасност на владата), трудовото законодавство (флексибилни плати) и од финансиски развој (достапност на финансиски услуги).

Тоа значи дека пазарот на труд, неговата ефикасност и флексибилност е зависно променлива од структурата на стопанството, од ефикасната и функционална пазарна економија, со главни координати на продуктивност, од конкурентноста, економичноста, а во рамки на општествената, социјалната и институционално стабилната инфраструктура. Република Македонија е исправена пред сериозни задачи ако се има предвид дека во сите компоненти на пазарната економија има сериозни недостатоци, недоразвиености, т.е. неперфектност надолнетата со институционална инсуфицијенција и недоследност. Ова не затоа што нема формално правно институции и законска рамка, туку недостасува нивно доследно функционирање и спроведување што го искривува пазарното функционирање и ја дерогира конкуренцијата кон монополско и олигополско делување. Тоа се тешки малформации за пазарната економија во повој кои мора енергично и упорно да се отстрануваат за да се отвори простор на вистинска и здрава конкуренција што би требало да отвори перспектива за вистинска пазарна економија.

9. Референци

1. (Tybinga), M. S., 1997. *Structural Change and Labor Market Flexibility: Experience in Selected OECD Economies*. Volume 288 of Kieler Studien, ISSN 0340-6989 yr. н.м.:Mohr.
2. Abbott, L., 2010. *Theories of the Labour Market and Employment: A Review*. Volume 2 of ISR Economic growth & performance studies yr. н.м.:Industrial Systems Research,.
3. Abel, B. B. S., 1995. Macroeconomics. *Addison-Wesley Publishing Company, Inc*, p. Страна 100.
4. Abel, B. B. S., 1995. Macroeconomics . Во: стр. 437: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.,.
5. Abel, B. B. S., 1995. *Страна 100, ., Macroeconomics*. н.м.:Addison-Wesley Publishing Company, Inc..
6. Ackroyd, S., 2006. *The Oxford Handbook of Work and Organization*. ISBN 0199299242, 9780199299249 yr. н.м.:Oxford University Press.
7. Alessandro Turrini, G. K. F. P. C. G. A. K., July 2014. *A Decade of Labour Market Reforms in the EU: Insights from the LABREF database* , Brussels : European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs Unit Communication .
8. Anon., 2007. *Studies in Labor Markets*. Volume 31 of National Bureau of Economic Research Universities-National Bureau Conference Series yr. Chicago: University of Chicago Press.
9. Anon., 2 Feb 2010. *Unemployment and Insurance*. Volume 1095 of NBER Working Paper Series yr. н.м.:Indiana University, National Bureau of Economic Research, 1983.
10. Anon., 2015. *Национална Стратегија за Вработување*. [Мрежен]
Available at: www.mtsp.gov.mk
11. Anon., 2017. *Програма за работа на АВРМ за 2018*. [Мрежен]
Available at: www.avrm.gov.mk
12. Anon., 2018. *Western Balkan Labor Market Trends*. [Мрежен]
Available at: www.worldbank.org
13. Anon., 2018. *Национален Акциски План за Вработување*. [Мрежен]
Available at: www.mtsp.gov.mk

14. Anon., 2018. *Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот*. [Мрежен]
Available at: www.mtsp.gov.mk
15. Anon., June 2015 . *Labor Market Inequalities In Macedonia: New Evidence On Gender And Ethnicity*, , н.м.: Social Protection And Labor Global Practice, World Bank.
16. Anon., March 2018 . *Western Balkans Labor Market Trends 2018* , н.м.: World Bank Group - Vienna Institute .
17. Anon., н.д. [Мрежен]
Available at: www.europarl.europa.eu
18. Anon., н.д. *143/2018 - Месечен билтен на Еуростат - 14 септември 2018 , Втор квартал на 2018*, н.м.: н.а.
19. Anon., н.д. *Central, Eastern, and Southeastern Europe How to Get Back on the Fast Track* , н.м.: International Monetary Fund - Regional Economic Issues.
20. Anon., н.д. *Eurostat*. [Мрежен]
Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
21. Anon., н.д. *International Labor Organisation*. [Мрежен]
Available at: <https://www.ilo.org/ilostat>
22. Anon., н.д. *Key indicators of the labor market, Ninth edition, International Labor Office*. [Мрежен]
Available at: www.ilo.org
23. Anon., н.д. *Labour Market in Macedonia, European Commission, Euro – Balkan Institute*. [Мрежен].
24. Anon., н.д. *Labour Market in Macedonia, European Commission*. [Мрежен]
Available at: www.euba.org.mk
25. Anon., н.д. *OECD (2002) Employment Outlook, Paris: OECD*.. [Мрежен]
Available at: www.oecd.org
26. Anon., н.д. *OECD (2003) Employment Outlook, Paris: OECD*. [Мрежен]
Available at: www.oecd.org
27. Anon., н.д. *OECD Employment Outlook 2017*, н.м.: Annual ISSN: 19991266 (online)
<https://doi.org/10.1787/19991266>.
28. Anon., н.д. *OECD Employment Outlook 2018*, н.м.:
DOI:https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en, The 2018 edition of the OECD Employment Outlook reviews labour market trends and prospects in OECD countries..
29. Anon., н.д. *Raymond Torres to the COE on 14 April 2015*. н.м.:н.а.

30. Anon., н.д. *Rethinking macroeconomic policies for full employment and inclusive growth: Some elements*, Nikhil Ray, , н.м.: Working Paper No. 238, Employment Policy Department 2017, ILO.
31. Anon., н.д. *Агенција за трансформација на претпријатијата во општествена сопственост, Годишен извештај 2001 година*. н.м.:н.а.
32. Anon., н.д. *Годишен извештај за работа на ДПИ 2017*. [Мрежен]
Available at: www.dit.gov.mk
33. Anon., н.д. *Државен завод за статистика на Република Македонија*. [Мрежен]
Available at: www.stat.gov.mk
34. Anon., н.д. *Закон за евиденција од областа на трудот*. н.м.:Службен Весник на РМ 112/2014.
35. Anon., н.д. *Закон за работни односи*. н.м.:Службен Весник на РМ.
36. Anon., н.д. *Закон за трансформација на капиталот во општествена сопственост*. н.м.:Службен Весник на Република Македонија, 38/93, 48/93.
37. Anon., н.д. *Министерство за труд и социјална политика*. [Мрежен]
Available at: www.mtsp.gov.mk
38. Anon., н.д. *Светска Банка*. [Мрежен]
Available at:
https://www.seejobsgateway.net/sites/job_gateway/files/FYR%20Macedonia_0.pdf
39. Anon., September 2008. *Report no. 45258-mk, active labor market programs in Macedonia*, н.м.: World Bank document .
40. Auer, P., Efendioğlu, Ü. & Leschke, J. ,, 30 April 2008. *Active labour market policies around the world. Coping with the consequences of globalization.*, Geneva : (Second edition) Reference: 9789221204565[ISBN.
41. Baily, M. F. P., 1995. *Macroeconomics*. Во: н.м.:IRWIN, Inc, p. страна 469.
42. Beata K. Smarzynska Javorcik, M. S., 2004. *Do Foreign Investors Care About Labor Market Regulations?*, н.м.: World Bank Publications.
43. Bednarski, M., 2002. *Labour market flexibility in the wake of EU accession*. ISBN 8387890286, 9788387890285 yr. н.м.:Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
44. Bernal-Verdugo, L. E., Furceri, D. & Guillaume, a. D., March 2012. *Labor Market Flexibility and Unemployment: New Empirical Evidence of Static and Dynamic Effects*, н.м.: IMF Working Paper, Authorized for distribution by Ron van Rooden, JEL Classi.
45. Borjas, G., 2015. *Labor Economics*. ISBN 1259291871, 9781259291876 yr. н.м.:Routledge, .

46. Boyer, G. R. & S. R. S., 2001. *The development of the neoclassical tradition in labor economics*, н.м.: Industrial and Labor Relations Review 54(2), Cornell University.
47. Boyer, G. R. & S. R. S., 2001. *The development of the neoclassical tradition in labor economics, Industrial and Labor Relations* , н.м.: Review 54(2), Cornell University.
48. Carl Chiarella, P. F. G. G. W. S., 2000. *Disequilibrium, Growth and Labor Market Dynamics: Macro Perspectives*. Springer Nature Book Archives Millennium, ISBN 3540649093, 9783540649090 yp. н.м.:Springer Science & Business Media,.
49. Cazes, S., Verick, S. & Heuer, C., 2009. Labour market policies in times of crisis, . Bo: Geneva: Employment Working Paper No. 35 .ILO.
50. Chai, H. & Piyaporn Sodsriwiboon, October 24, 2016. *Macedonia selected issues*, н.м.: International Monetary Fund.
51. Chai, H. & Piyaporn Sodsriwiboon, October 24, 2016. *Macedonia selected issues*, IMF,, Washington DC: IMF.
52. Chiswick, B. R., 2011. *High-Skilled Immigration in a Global Labor Market*. ISBN 0844743879, 9780844743875 yp. н.м.:Government Institutes, .
53. Christiane Krieger-Boden, D. D. R. S., 1999. *EMU Challenges European Labor Markets*. ISBN 1452759308, 9781452759302 yp. н.м.:International Monetary Fund.
54. Crépon, B. & van den Berg, G. J., October 2016. Active Labour Market Policies. Bo: н.м.:IZA Discussion paper No. 10321.
55. Davide Furceri, M. L. E. B.-V. M. D. M. G., 2012. *Crises, Labor Market Policy, and Unemployment*. Issues 12-65 of IMF Working Papers yp. Washington DC: International Monetary Fund, .
56. Dragos Adascalitei, C. P. M., October 2015 . *Labour market reforms since the crisis : drivers and consequences*,; Geneva : International Labour Office, Research Department. - Geneva: ILO, (Research Department working paper ; No. 5) .
57. Economou, A. & P. I. N., 2016. *Revisiting Okun's Law in European Union countries*,. н.м.: Journal of Economic Studies, 43(2), 275-287..
58. Edward J. Amadeo, S. H., 1997. *Labour Productivity and Flexibility*. ISBN 1349259799, 9781349259793 yp. н.м.:Palgrave Macmillan UK.
59. Ehrenberg, R. G. R. S. S., 2012. *Modern Labor Economics*. ISBN: 0-13-254064-9 yp. н.м.:Pearson Education, Inc..
60. Eichhorst, W., Marx, P. & Wehner, C., 2017. *Labor market reforms in Europe Towards more flexicure labor markets?*, н.м.: Published in: Journal for Labour Market Research, DOI: 10.1186/s12651-017-0231-7, .

61. Eichhorst, W. M. P. & W. C., 2017. *Labor market reforms in Europe: Towards more flexicure labor markets?*, Bonn, Germany : Journal for Labour Market Research, 51(3). <https://doi.org/10.1186/s12651-017-0231-7>.
62. Ekelund, R. H. R., 1997. Povijest ekonomske teorije i metode. Во: н.м.:MATE, Zagreb, p. Стр 525.
63. Ekelund, R. H. R., 1997. Povijest ekonomske teorije i metode . Во: н.м.:MATE, Zagreb., p. страна 524.
64. Escudero, V., 23 February 2015 . *Are active labour market policies effective in activating and integrating low-skilled individuals?* , Geneva: ILO.
65. Escudero, V., February 2015 . *Are active labour market policies effective in activating and integrating low-skilled individuals? An international comparison, Working Paper No. 3*, Geneva: International Labour Office, Research Department .
66. Escudero, V., February 2015. *are active labour market policies effective in activating and integrating low-skilled individuals? an international comparison*, н.м.: ILO Working Paper .
67. Fields, G. S., 2009. *Segmented Labor Market Models in Developing Countries*. н.м.:The Oxford Handbook of Philosophy of Economics .
68. Fine, B., 25 December 1997 . *Labour Market Theory A Constructive Reassessment*. ISBN 9781134706556 ур. н.м.:Routledge .
69. Fine, B., September 5, 2013. *Labour Market Theory: A Constructive Reassessment (Routledge Frontiers of Political Economy)*. ISBN-10: 0415862493 ур. н.м.:Routledge; 1 edition .
70. Franz, W., 1992. *Structural Unemployment*. н.м.:Springer Science & Business Media.
71. Friedrich Buttler, W. F. R. S. D. S., 2005. *Institutional Frameworks and Labor Market Performance: Comparative Views on the US and German Economies*. н.м.:Routledge.
72. Froyen, R., 1990. Во: *Macroeconomics*. н.м.:Macmillan Publishing Company, Inc, p. Страна 60.
73. George A. Akerlof, J. L. Y., Nov 28, 1986. *Efficiency Wage Models of the Labor Market*. н.м.:Cambridge University Press, .
74. Hana, V., 2018. *Vidovic, H. Western Balkan Labor Market Trends 2018*, , Vienna: World Bank, Vienna Institute documents.worldbank.org.
75. Hirsch, F., 1995. *Social Limits to Growth*. ISBN 0415119588, 9780415119580 ур. н.м.:Routledge.

76. Howell, D. R., 2004. *Fighting Unemployment: The Limits of Free Market Orthodoxy*. ISBN 0198037082, 9780198037088 yr. н.м.:Oxford University Press.
77. Huang, H. C. & Y. C. C., 2013. *Okun's law in panels of countries and states*, н.м.: Applied Economics, 45(2), 191-199..
78. Huber, P., 2003. *Intra-National Labour Market Adjustment in the Candidate Countries*. In , н.м.: н.а.
79. Hutengs, O. & S. G., 2013. *Age effects in Okun's law within the Eurozone*, н.м.: Applied Economics Letters, 20(9), 821-825..
80. Jackman, R. L. R. a. N. S., 1996. *Combating unemployment: is flexibility* , н.м.: н.а.
81. Jakšić, M., 2003. Makroekonomija. Во: н.м.:Čigoja štampa, Beograd, p. Страна 298.
82. Jakšić, M. D. B. F. N. P. A., н.д. Savremena makroekonomska misao (2001), . Во: н.м.:Čigoja štampa, Beograd, p. стра 75.
83. Jochen Kluge, D. C. M. F. M. G. L. J. P. J. R. L. L. N. E. P. S. S. C. M. S. B. v. d. K. A. W., 2007. *Active Labor Market Policies in Europe: Performance and Perspectives*. ISBN: 3540485589, 9783540485582 yr. н.м.:Springer Science & Business Media.
84. Jonas Agell, M. K. A. J. W., 2004. *Labor Market Institutions and Public Regulation*. ISBN 0262012138, 9780262012133 yr. н.м.:MIT Press, .
85. Kargi, B., 2016. *Okun's Law and Long-Term Co-Integration Analysis for OECD Countries (1987-2012)*. , н.м.: Emerging Markets Journal, 6(1), 39-46..
86. Kaufman, B. E., 14 Jan 1994. *The Economics of Labor Markets*. ISBN 0030976294 yr. н.м.:Cengage Learning, Inc .
87. Kelly, K., 1 Oktober 1999 . *New Rules for the New Economy: 10 Radical Strategies for a Connected World*. ISBN 014028060X yr. н.м.:Penguin Books .
88. Kirpal, S. R., 2011. *Labour-Market Flexibility and Individual Careers: A Comparative Study*. ISBN 9400702345, 9789400702349 yr. н.м.:Springer Science & Business Media,.
89. Kluge, J., 2016. A review of the effectiveness of Active Labour Market Programmes with a focus on Latin America and the Caribbean. Во: Geneva ILO: Research Department Working Paper No. 9 .
90. Kluge, J., Lehmann, H. & and Schmidt, C., 2008.. *Disentangling Treatment Effects of Active Labor Market Policies: The Role of Labor Force Status Sequences*, н.м.: in Labour Economics, Vol. 15.
91. Kuddo, A., October 2009 . *Employment Services and Active Labor Market Programs In Eastern European and Central Asian Countries*, Washington DC: The World Bank Human Development Network Social Protection Tea.

92. Lee, J., 2000. *The robustness of Okun's law: Evidence from OECD countries.* , н.м.: Journal of Macroeconomics, 22(2), 331-356..
93. Lyuben Tomev, M. M. (., 2012. *Employment Policies in South-East Europe Common Challenges and Different Scenarios.* [Мрежен] Available at: www.fes.bg
94. Maja Micevska, D. E. T. P. – M., October 2004. *The Failure of the Labor Market in Macedonia: A Labor Demand Analysis* , Skopje: Institute of Economics – Skopje .
95. Maja Micevska, P. U. o. B. D. E. P. I. o. E. – S. a. T. P. – M. P. ., 2004. *The Failure of the Labor Market in Macedonia: A Labor Demand Analysis.* н.м.:Institute of Economics – Skopje.
96. Marin, A., (October 3, 1992). *Macroeconomic Policy.* ISBN-10: 041508380X yp. н.м.:Routledge; 1 edition .
97. Martin, J. P., 2014. *Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries: Stylized Facts and Evidence on their Effectiveness,* н.м.: Institute for the Study of Labor.
98. Martin, J. P., June 2014. *Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries: Stylized Facts and Evidence on their Effectiveness,* н.м.: IZA Policy Paper Series.
99. Matusz, C. D. a. S. J., 2004. *International Trade and Labor Markets: Theory, Evidence, and Policy Implications.* ISBN: 978-0-88099-274-9 yp. н.м.:Industrial Relations Section – Princeton University.
100. McKenzie, D., 2017. How Effective Are Active Labour Market Policies in Developing Countries? A critical review of recent evidence. Bo: н.м.:World Bank Policy Research Working Paper No. 8011, Marc.
101. Melguizo, C., 2017. An analysis of Okun's law for the Spanish provinces.. *Review of Regional Research*, 37(1), 59-90..
102. Micallef, B., 2016. Empirical estimates of Okun's Law in Malta.. Tom Applied Economics and Finance, 4(1), 138-148..
103. Milton Friedman, R. D. F., 2002. *Capitalism and Freedom: Fortieth Anniversary Edition.* ISBN 0226264211, 9780226264219 yp. Chicago: University of Chicago Press, .
104. Moazzami, B. & D. B., 2011. Okun's Law Revisited: Evidence From OECD Countries.. Tom International Business & Economics Research Journal (IBER), 8(8), 21-24..
105. Mr. Lorenzo E. Bernal-Verdugo, D. F. M. D. M. G., 2012. *Labor Market Flexibility and Unemployment: New Empirical Evidence of Static and Dynamic Effects.* Issues 12-64 of IMF Working Papers yp. н.м.:International Monetary Fund.

106. NurHaiza, N., 2015. *Labor Market Flexibility, Foreign Direct Investment and Growth*. ISBN 3659458503, 9783659458507 ʎ. н.м.:Omniscryptum Gmbh & Company Kg.,.
107. Okun, A., 1962. *Potential GnP: Its measurement and significance. Proceedings, Business, and Economic Statistics Section* , н.м.: (American Statistical Association, 1962), pp. 98-104..
108. Ollivaud, P. & T. D., 2015. *The effect of the global financial crisis on OECD potential output*, н.м.: OECD Journal: Economic Studies, 2014(1), 41-60..
109. Patinkin, D., 1990. On different interpretations of the General Theory . Bo: н.м.:Journal of Monetary Economics, No. 26., ʎ. Страна 209.
110. Patinkin, D., 1990. On different interpretations of the General Theory, . Bo: н.м.:Journal of Monetary Economics, No. 26..
111. Peck, J., 1996. *Work-place: The Social Regulation of Labor Markets*. 1572300442, 9781572300446 ʎ. н.м.:Guilford Press.
112. Perman, R. & T. C., 2017. *Palombi, S., Commuting effects in Okun's Law among British areas: Evidence from spatial panel econometrics. Papers in Regional Science* , н.м.: н.а.
113. Peter B. Doeringer, M. J. P., 1985. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. ISBN 0765632128, 9780765632128 ʎ. н.м.:M.E. Sharpe.
114. Pierre Cahuc, A. Z., 2004. *Labor Economics*. ISBN 026203316X, 9780262033169 ʎ. н.м.:MIT Press.
115. Powell, T. S. a. M., 2009. *Labour market information and analysis for skills development* , Geneva: Employment Working Paper No. 27 .
116. Prasnikar, J., 2006. *Competitiveness, Social Responsibility and Economic Growth*. ISBN 1594548110, 9781594548116 ʎ. н.м.:Nova Publishers.
117. Ravi Kanbur, S. M. R. K. J. S., 2009. *Labour Markets and Economic Development*. Volume 73 of Routledge studies in development economics, ISSN 1359-7884 ʎ. н.м.:Taylor & Francis.
118. Ray Loveridge, L. M., 1997. *Theories of labour market segmentation*. ISBN 978-1-4615-9960-9 ʎ. н.м.:Springer US.
119. Reich, M., 2008. *Segmented Labor Markets and Labor Mobility: flexibility, monopsony and the new labor market segmentation, Volume 2*. ISBN 1847203493, 9781847203496 ʎ. н.м.:Edward Elgar Pub., .
120. Reilly, P. A., 2001. *Flexibility at Work: Balancing the Interests of Employer and Employee*. ISBN 0566082594, 9780566082597 ʎ. н.м.:Gower Publishing, Ltd.,.

121. Richard B. Freeman, J. H. L. M., 2007. *Emerging Labor Market Institutions for the Twenty-First Century*. ISBN: 0226261581, 9780226261584 ур. н.м.:University of Chicago Press, .
122. Romer, D., 1996. *Advanced Macroeconomics*. Во: н.м.:The McGraw-Hill Companies, Inc, р. Страна 243.
123. Romer, D., 1996. *Advanced Macroeconomics*. Во: н.м.:The McGraw-Hill Companies, Inc., pp. Страна 217, .
124. Romer, D., 1996. *Advanced Macroeconomics*. Во: н.м.:The McGraw-Hill Companies, Inc., р. стр 218.
125. Ronald Schettkat, E. A., 1990. *Labor Market Adjustments to Structural Change and Technological Progress*. н.м.:Praeger, 0275933768, 9780275933760.
126. Rubery, J. & P. A., 2016. *Labour market segmentation and the EU reform agenda:*, н.м.: н.а.
127. Rudiger Dornbusch, S. F. ., R. S., 01 Oct 2013. *Macroeconomics*. ISBN 0078021839 ур. н.м.:McGraw-Hill Education - Europe .
128. S. Houseman, 1991. *Industrial Restructuring with Job Security: The Case of European* , Budapest: Central European University Mimeo.
129. Saint-Paul, G., 1993. *On the Political Economy of Labour Market Flexibility*, н.м.: University of Virginia, Centre for Economic Policy Research.
130. Saint-Paul, G., 1996. *Dual Labor Markets: A Macroeconomic Perspective*. ISBN: 0262193760, 9780262193764 ур. н.м.:MIT Press.
131. Samuelson, P. N. W., 2000. *Ekonomija*. Во: н.м.:MATE, Zagreb, р. страна 603.
132. Samuelson, P. N. W., 2000. *Ekonomija* . Во: н.м.:MATE, Zagreb, р. Страна 603.
133. Schellinger, A., 2016. *EU Labor Market Policy: Ideas, Thought Communities and Policy Change*. ISBN 1137508728, 9781137508720 ур. н.м.:Palgrave Macmillan UK, .
134. Schmid, G., 1994. *Labor Market Institutions in Europe: A Socioeconomic Evaluation of Performance*. ISBN 1563244128, 9781563244124 ур. н.м.:M.E. Sharpe.
135. Scott D. Anthony, C. G. G. ., M. W. J., 24 May 2017. *Dual Transformation : How to Reposition Today's Business While Creating the Future*. ISBN 1633692485 ур. н.м.:Harvard Business Review Press .
136. Shimer, R., 2010. *Labor Markets and Business Cycles*. ISBN 9781400835232 ур. н.м.:Princeton University Press.
137. Silvapulle, P. M. I. A. & S. M. J., 2004. Asymmetry in Okun's law.. *Canadian Journal of Economics/Revue Canadienne'économique*, 37(2), 353-374..

138. Stanković, K., 2003. Savremene ekonomske teorije. Во: н.м.:Економски факултет, Крагујевац, р. Страна 163.
139. Stanković, K., 2006. Savremene ekonomske teorije. Во: н.м.:Економски факултет, Крагујевац, р. Страна 163.
140. Stiglitz, J. E., 2003. *Economics for an Imperfect World: Essays in Honor of Joseph E. Stiglitz*. ISBN 0262012057, 9780262012058 ур. н.м.:MIT Press.
141. Svejnar, J., 2002. *Labor Market Flexibility in Central and East Europe*. н.м.:The University of Michigan.
142. Ton, Z., 14 Jan 2014 . *The Good Jobs Strategy : How the Smartest Companies Invest in Employees to Lower Costs and Boost Profits*. ISBN 0544114442 ур. н.м.:New Harvest .
143. Tumanoska, B. P. a. D., 29 December 2016. *Active labour market policies: Challenge for the Macedonian labour market*, Скопје: Finance Think - Economic Research & Policy Institute.
144. Tumanoska, B. P. a. D., н.д. *Active labour market policies: Challenge for the Macedonian labour market*, н.м.: Finance Think - Economic Research & Policy Institute Скопје.
145. Veggeland, P. N., 2017. *Political Economic Realities of Today's Capitalism*. ISBN: 978-87-403-1929-3 ур. н.м.:Bookbon .
146. Villaverde, J. & M. A., 2003. The robustness of Okun's law in Spain, 1980-2004: Regional evidence.. *Journal of Policy Modelling*, 31(2), Том р. 289-297..
147. Weber, C. E., 1995. Cyclical output, cyclical unemployment, and Okun's coefficient: A new approach.. Том *Journal of applied econometrics*, 10(4), 433-445..
148. Абел, Е. Б., 2009. *Макроекономија*. ISBN 978-608-210-039-5 ур. н.м.:Табернакул.
149. година, Н. С. з. В. н. Р. 2.-2., 2015. *Министерство за труд и социјална политика*. [Мрежен]
Available at: www.mtsp.gov.mk
150. Петрески, Г., 2002. *Економски раст и развој : теорији, модели, меѓународни искуства*. Скопје : Економски факултет.
151. Петрески, Г., 2005. Невработеноста и растот во македонската економја, Министерство за финансии,. *Билтен 5-6, 2005; Министерство за финансии*.
152. Петрески, Г., н.д. Невработеноста и политиките за зголемување на вработеноста во Европската Унија,. *Економски факултет Скопје, 2014–2016; .*

153. Писаридес, К. А., 2010. *Теорија на невработеност во услови на еквилибриум*. ISBN 978-608-4535-97-3 ур. н.м.:Ars Lamina.
154. Р.Г.Еренберг, Р. С., 2010. *Модерна економија на трудот -Теорија и јавна политика*. ISBN 978-9989-183-98-0 ур. н.м.:МАГОР.
155. Славески, Т., 1989. *Современите економски школи во САД*. ISBN 30890 ур. Скопје: Економски факултет Скопје .
156. Славески, Т., 1997. *Приватизација пазар, држава -благосостојба*. Скопје : Економски факултет Скопје .
157. Фити, Т., 2017. *Кејнзијанска економска филозофија - од Кејнз до денешни дни*. Скопје: МАНУ: Економски факултет Скопје .