

Универзитет Св Кирил и Методиј
Филозофски факултет - Скопје

*Постдипломски студии на
Институтот за социјална работа и социјална политика*

Магистерски труд на тема:

**НЕВРАБОТНОСТА И АКТИВНИТЕ МЕРКИ ЗА ДОЛГОРОЧНО
НЕВРАБОТЕНИ ЛИЦА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА И РЕПУБЛИКА
СРБИЈА**

- компаративна студија -

Кандидат:
Маја Ивановска

Ментор:
Проф. д-р Сузана Борнарова

Скопје, 2014

СОДРЖИНА

I. ТЕОРЕТСКИ ДЕЛ

| | |
|---|----|
| 1. НЕВРАБОТЕНОСТ: ПОИМ И ВИДОВИ..... | 8 |
| 1.1. Поим за невработеност..... | 8 |
| 1.2. Однос помеѓу невработеноста, социјалната исклученост и сиромаштијата..... | 12 |
| 1.3. Системи на осигурување на невработените и нивни карактеристики..... | 17 |
| 1.4. Видови невработеност..... | 20 |
| 1.5. Причини за невработеност во развиените земји и земјите во транзиција..... | 24 |
| 1.6. Психолошки и социјални последици на невработеноста..... | 29 |
| 1.7. Зголемување на невработеноста во процесот на транзиција..... | 32 |
| 2. ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ И АКТИВНИТЕ МЕРКИ..... | 35 |
| 2.1. Политика на вработување и политика на пазар на труд..... | 37 |
| 2.2. Начин на функционирање на пазарот на труд..... | 40 |
| 2.3. Модели на пазарот на труд..... | 43 |
| 2.4. Активната политика на пазарот на труд..... | 45 |
| 2.5. Видови активни мерки..... | 51 |
| 2.6. Активните политики на пазарот на трудот и активните мерки во Европска Унија..... | 63 |

II. ИСТРАЖУВАЧКИ ДЕЛ

| | |
|---------------------------|----|
| 1. МЕТОДОЛОШКА РАМКА..... | 70 |
|---------------------------|----|

| | |
|--|------------|
| 1.1. Проблем на истражувањето..... | 70 |
| 1.2. Предмет на истражувањето..... | 71 |
| 1.2.1. <i>Операционализација на основните поими од предметот на истражување.....</i> | <i>72</i> |
| 1.3. Цели на истражувањето..... | 76 |
| 1.4. Хипотези на истражувањето..... | 76 |
| 1.5. Применети методи и техники на истражувањето..... | 77 |
| 2. СОСТОЈБИТЕ СО НЕВРАБОТЕНОСТА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА И РЕПУБЛИКА СРБИЈА..... | 78 |
| 2.1. Структура и надлежности на релевантни институции за пазарот на трудот во Република Македонија и Република Србија..... | 80 |
| 2.1.1. <i>Структура и надлежности на релевантни институции за пазарот на трудот во Република Македонија.....</i> | <i>80</i> |
| 2.1.1.1. <i>Министерство за труд и социјална политика.....</i> | <i>82</i> |
| 2.1.1.2. <i>Агенција за вработување на Република Македонија.....</i> | <i>84</i> |
| 2.1.1.3. <i>Стратешки правци на политиката за пазарот на труд.....</i> | <i>87</i> |
| 2.1.2. <i>Структура и надлежности на релевантни институции за пазарот на трудот во Република Србија.....</i> | <i>92</i> |
| 2.1.2.1. <i>Министерство за труд, вработување и социјална политика.....</i> | <i>95</i> |
| 2.1.2.2. <i>Национална служба за вработување на Република Србија.....</i> | <i>98</i> |
| 2.1.2.3. <i>Стратешки правци на политиката за пазарот на труд.....</i> | <i>100</i> |

| | |
|---|-----|
| 2.2. Невработеноста во Република Македонија..... | 104 |
| 2.2.1. Движење на невработеноста..... | 106 |
| 2.2.2. Активно население и стапки на активност..... | 107 |
| 2.2.3. Долгорочна невработеност..... | 109 |
| 2.2.4. Невработеност по пол..... | 111 |
| 2.2.5. Невработеност по возрастни групи..... | 112 |
| 2.2.6. Актуелни состојби со невработеноста во Република Македонија..... | 114 |
| 2.3. Невработеноста во Република Србија..... | 117 |
| 2.3.1. Движење на невработеноста..... | 121 |
| 2.3.2. Активно население и стапки на активност..... | 125 |
| 2.3.3. Долгорочна невработеност..... | 127 |
| 2.3.4. Невработеност по пол..... | 129 |
| 2.3.5. Невработеност по возрастни групи..... | 130 |
| 2.3.6. Актуелни состојби со невработеноста во Република Србија..... | 133 |
| 3. АКТИВНИТЕ МЕРКИ НА ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА И РЕПУБЛИКА СРБИЈА..... | 134 |
| 3.1. Активните мерки во Република Македонија..... | 134 |
| 3.1.1. Програма за самовработување..... | 134 |
| 3.1.2. Финансиска поддршка на правни субјекти (мали и средни претпријатија, занаетчии) за отворање на нови работни места..... | 136 |
| 3.1.3. Субвенционирање на вработување..... | 137 |
| 3.1.4. Субвенционирање на вработување на невработени лица кои до 18 годишна возраст имале статус на деца без родители и родителска грижа..... | 137 |

| | |
|---|-----|
| 3.1.5. Пилот програма за субвенционирање на плодоуживатели на државно земјоделско земјиште..... | 138 |
| 3.1.6. Обука кај познат работодавач..... | 139 |
| 3.1.7. Обука кај познат работодавач со субвенционирање..... | 140 |
| 3.1.8. Обука за задоволување на побаруваните занимања на пазарот на трудот..... | 141 |
| 3.1.9. Обука за напредни ИТ вештини..... | 142 |
| 3.1.10. Програма за практиканство како прво работно искуство до вработување..... | 142 |
| 3.1.11. Едукација за започнување на бизнис..... | 143 |
| 3.1.12. Проект за самовработување со кредитирање..... | 143 |
| 3.1.13. Професионална ориентација..... | 144 |
| 3.1.14. Посредување за вработување..... | 145 |
| 3.1.15. Индивидуален план за вработување..... | 146 |
| 3.1.16. Работен клуб..... | 147 |
| 3.1.17. Вработување на инвалидни лица..... | 147 |
| 3.2. Активните мерки во Република Србија..... | 148 |
| 3.2.1. Посредување при вработување..... | 149 |
| 3.2.2. Професионална ориентација и советување за планирање на кариерата..... | 150 |
| 3.2.3. Субвенции за вработување..... | 151 |
| 3.2.4. Поддршка за самовработување..... | 152 |
| 3.2.5. Дополнително образование и обука..... | 152 |
| 3.2.6. Стимуланси за корисниците на финансиски надомест..... | 153 |

| | |
|--|-----|
| 3.2.7. Јавни работи..... | 153 |
| 3.2.8. Стручна пракса..... | 154 |
| 3.2.9. Клубови за активно барање на работа..... | 154 |
| 3.2.10. Преквалификација и доквалификација..... | 154 |
| 3.2.11. Вработување на лица со посебни потреби..... | 155 |
| 3.2.12. Вработување на лица преку Програма за приправници..... | 155 |
| 4. КОМПАРАТИВНА АНАЛИЗА..... | 157 |
| 4.1. Структура и надлежности на релевантни институции за пазарот на трудот во Република Македонија и Република Србија..... | 157 |
| 4.2. Стратешки правци на политиката за пазарот на труд во Република Македонија и Република Србија..... | 160 |
| 4.3. Невработеноста во Република Македонија и Република Србија..... | 162 |
| 4.4. Активните мерки на пазарот на трудот во Република Македонија и Република Србија..... | 165 |
| 4.4.1. Типови активни мерки во Република Македонија и Република Србија..... | 165 |
| 4.4.1.1. Програма за самовработување..... | 168 |
| 4.4.1.2. Субвенционирање на вработување..... | 169 |
| 4.4.1.3. Програма за практиканство како прево работно искуство до вработување..... | 170 |
| 4.4.1.4. Проект за самовработување со кредитирање..... | 171 |
| 4.4.1.5. Професионална ориентација..... | 172 |
| 4.4.1.6. Индивидуален план за вработување (ИПВ)..... | 173 |
| 4.4.1.7. Работен клуб..... | 174 |

| | |
|---|-----|
| 4.4.1.8. Вработување на инвалидни лица..... | 175 |
| ЗАКЛУЧОК..... | 176 |
| КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА..... | 183 |

1. НЕВРАБОТЕНОСТ: ПОИМ И ВИДОВИ

1.1. Поим за невработеност

Невработеноста се смета за класичен социјален проблем бидејќи е општествено условена, масовно изразена, има бројни негативни последици, а општеството реагира на овој проблем преку системите за заштита на невработените и креирање соодветна политика за надминување или ублажување на оваа појава.

Невработеноста се до деветнаесеттиот век се разгледувала исклучиво преку нејзините последици - сиромаштијата и бедата, а не како самостојно прашање кое е потребно да се истражува и решава. Во овој период, поимот „невработеност“ бил непознат од причина што не постоела јасна разлика помеѓу поимите „сиромашен, просјак и човек без работа“. Дури во почетокот на дваесетиот век се прави диференцијација и се наметнало мислењето дека невработеноста не е само проблем на поединци кои се засегнати од тоа, туку тоа е проблем на државата, односно економијата и дека истражувањата треба да се фокусираат на причините за овој феномен. Покрај инфлацијата, невработеноста е еден од најтешките економски проблеми, бидејќи недостигот на приходи, придонесува за нееднаквост и деградација во општеството, а особено предизвикува психолошки товар и безнадежност кај невработените. Ако во овој период општеството ги класифицирало невработените во категорија на сиромашни луѓе кои самите се виновни за својата неповолна состојба, поради промените на општествените односи во текот на дваесетиот век невработеноста почнала да се сфаќа како инцидент предизвикан од економски фактори. Освен тоа невработеноста се третираше и како проблем поврзан со социјалното осигурување, па така почнала да се

поистоветува со социјалните ризици од типот болест, старост, инвалидитет со што невработеноста од маргинализиран проблем се вметнува во средиштето на јавните политики и системот на социјалната сигурност.

Невработено лице е лице на работна возраст кое не работи, но способно е за работа и сака да работи. Во поголемиот дел системи за вработување и заштита на невработените, како критериум за стекнување статус на невработено лице се наметнува пријавувањето во официјалните служби и институции (бироа, агенции, центри за вработување). Според Меѓународното биро на трудот, за невработено лице се смета секоја индивидуа над 15-годишна возраст која ги исполнува трите критериуми: а) да е без работа, односно да нема ниту минимална активност за време на референтната недела, б) да биде расположена за работа, односно да биде подготвена да прифати секој вид на работно ангажирање во следните две недели без нејзино ангажирање на било која трета обврска како земена за активноста, в) да е во потрага по активно вработување или доколку успеала да најде, сè уште не отпочнала со таквата активност (Bureaux International du Travail, 2012). Според европскиот статистички систем Eurostat¹, за невработено се смета лицето кое за време на референтната недела било без работа или имало работа која е пократкотрајна од еден час дневно, а притоа направило соодветни специфични напори кон администрацијата да се вработи без да се труди да остане невработено. Додека пак, според американското Bureau of Labor Statistics (2011), за невработено се смета лицето кое е без работа, а притоа барало во изминатите четири недели да се вработи и сè уште е расположено да прифати работа.

Постоењето на повеќе дефиниции зборува за тоа дека постои разновидност во сфаќањето на овој поим, но сепак важно е да се напомене дека дефинирањето и мерењето на невработеноста не е едноставно бидејќи влијаат повеќе фактори. Може да се каже дека постои согласност околу три основни критериуми и тоа: невработен е оној човек кој

¹ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat>

е без приходи од платена работа, кој е спремен да работи и кој настојува да се вработи во текот на одреден временски период.

Невработеноста е состојба во која лицата на работна возраст активно бараат работа, но не можат да најдат. Таа може да се дефинира од два аспекта:

1) *Агрегативен аспект на невработеноста*. Го означува делот од работната сила која е вон процесот на работа мимо својата воља и обично се изразува преку бројот на лица кои бараат работа.

2) *Индивидуален аспект на невработеноста*. Се однесува на поединецот, односно на невработеното лице кое не работи иако тоа го сака и е способно за работа (Milosavljevic, 2003: 77).

Меѓународната организација на трудот невработеноста ја дефинира како што следи во „Резолуцијата која се однесува на статистиката на економски активната популација, вработеноста и невработеноста“, усвоена на Третата Меѓународна Конференција на Статистичари на трудот (Меѓународна организација на трудот, 1982): „Невработени“ се сите лица во рамките на една специфицирана возраст, кои за време на определениот период биле:

а) без работа – не биле ангажирани во платено вработување или самовработување;

б) моментално достапни за работа – биле достапни за платено вработување или самовработување за определениот период; и

в) барале работа – презеле одредени чекори во определен период да бараат платена работа или самовработување. Овие чекори се однесуваат на апликации кај повеќе работодавачи, регистрација во агенции надлежни за пронаоѓање на слободни работни места, поставување огласи во електронски и печатени весници, аплицирање за дозволи, лиценци, барање на опрема и простор за основање на сопствено претпријатие, итн. (Меѓународна организација на трудот, 2012 а)

За утврдување на вкупниот број невработени и обемот на невработеноста во практиката се применуваат два пристапи:

а) евиденција на службите за вработување за формално и званично пријавените невработени лица што претставува критериум за стекнување на статусот невработено лице;

б) статистика на работната сила преку која со примена на различни методи се утврдуваат карактеристиките на невработеноста и невработените (анкета на избран примерок, евиденции за вработените и невработените работоспособни лица и сл).

Стапката на невработеност претставува процент на лица од вкупната работна сила кои се невработени, но активно бараат работа. *Работната сила*² ја сочинуваат лица на работна возраст - најчесто лица од 14, 15 или 16 години па се до лица на 65 или повеќе години (во зависност од возраста за пензионирање во различни земји), кои се или активно вработени или активно бараат работа. Стапката на невработеност се пресметува врз основа на бројот на лица пријавени како невработени во званичните служби. Оттука произлегува дека званичната стапката на невработеност не ги зема во предвид т.н. обесхрабрани работници "discouraged workers" кои се откажале од барање работа затоа што сметаат дека не можат да најдат или затоа што им недостасуваат соодветни вештини (Curran, Renzetti, 1996: 42).

Ако работата е темел на благосостојбата, а пристојниот приход води до економски и социјален напредок, невработеноста го има токму спротивниот ефект, намалување на благосостојбата и личната

² *Вкупната работна сила* се состои од лица на возраст од 15 години и постари кои ги исполнуваат условите на дефиницијата на Меѓународната организација на трудот за економски активното население: сите луѓе кои го нудат својот труд за производство на добра и услуги во одреден временски период. Тоа ги вклучува и вработените и невработените. Иако националните практики се разликуваат во третманот на таквите групи, генерално работната сила ги вклучува и вооружените сили, невработените, како и оние кои прв пат бараат работа, но ги исклучува домаќинките и други неплатени-старателите и работници во неформалниот сектор.

Стапката на учество на работната сила е мерка за процентот на работоспособното население на една земја кое се ангажира активно на пазарот на труд работејќи или барајќи работа. Тоа дава индикација за релативната големина на понудата на работна сила кој е на располагање да се вклучи во производството на добра и услуги. (Меѓународна организација на трудот, 2012с)

сатисфакција на невработените лица, што значи невработеноста влијае врз задоволството и благосостојбата на луѓето. Проблемот на невработеноста за индивидуите остава трајни последици кои се манифестираат не само во опаѓање на животниот стандард, туку и во одредени општествени и ментални проблеми. Од овие причини целите на економската политика во секое општество треба да се фокусираат да се создадат реални услови за отворање нови работни места кои ќе помогнат во борбата против невработеноста.

1.2. Однос помеѓу невработеноста, социјалната исклученост и сиромаштијата

Со транзицијата како премин кон пазарната економијата дефинитивно е ускратена било каква можност за зачувување на скриената невработеност како начин за решавање на социјалните проблеми во општеството. Во овие услови стотици илјади работници се наоѓаат пред оваа закана од губење на работното место и од оваа причина се создава силна психолошка бариера и отпорност на овие процеси кај голем дел од населението.

Воопшто, особено во услови на висока невработеност, кога шансите за брзо вработување се мали и просечното времетраење на невработеноста е доста продолжено, нормално е да постои страв од невработеност. Егзистенцијата и стандардот на поединецот се директно зависни од приходите од работата, па затоа може да кажеме дека меѓу невработеноста, сиромаштијата и социјалната исклученост³ едвај може да

³ Социјалната исклученост е процес каде одредени поединци се турнати на работ од општеството и се целосно спречени да учествуваат заради нивната сиромаштија, или недостатокот на основни надлежности и можности за учење во текот на целиот живот, или како резултат на дискриминација. Ова нив ги оддалечува од вработувањето, приход и можности за образование како и од мрежите и активностите на општеството и заедницата. Тие имаат мал пристап до органите на власта и одлучувањето и на тој начин често се чувствуваат немоќни и без можност да имаат контрола врз одлуките кои се одразуваат на нивните секојдневни животи. - Геровска Митев, М. (2008)

се повлече видлива линија на разграничување, а спротивно на ова активните програми за пазарот на трудот, се очекува да придонесат за социјалната вклученост⁴. Моќностите за вработување, од друга страна се утврдуваат од страна на потребите на работодавачите кои изразуваат побарувачка за работна сила на пазарот на трудот и како што економијата се развива побавно се јавува и поголем расчекор помеѓу побарувачка за работна сила и потребата за нови работни места. Поради тоа, загубите на работните места се со драматични размери.

Социјалната исклученост, како и социјалниот капитал, спаѓа во оние концепти кои често се користат во теоретски дискусии, но не постои прецизна дефиниција за она што опфаќаат. Во текот на 1980 година, феноменот на социјалната исклученост стана столбот на дебатата во врска со "нова сиромаштија" (new poverty), поврзана со технолошките промени и економското реструктурирање. Во овој контекст, социјалната исклученост се согледува како процес на социјална дезинтеграција, во смисла на прогресивното прекинување на врската меѓу поединецот и општеството како резултат на зголемувањето на долгорочната невработеност (особено кај неквалификуваните работници и имигранти), неможноста на младите луѓе да влезат на пазарот на труд, нестабилноста кај семејствата, растот на бројот на бездомници и зголемувањето на стапката на криминал во сиромашните предградија.

Со текот на времето, концептот на социјална исклученост почна да се поврзува со загрозеност на човековите права: граѓански, политички и социјални. Растот на интерес околу феноменот на социјална исклученост во Европа е тесно поврзан со растот на стапката на невработеност. Поединецот е социјално исклучен, доколку не учествува во основните економски и социјални активности во општеството во кое живее.

⁴ Социјалната вклученост е процес кој осигурува дека оние во ризик од сиромаштија и социјална исклученост добиваат можности и средства кои се неопходни за целосно учество во економскиот, општествениот и културниот живот и да го уживаат стандардот на живеење и благосостојба кои се сметаат за нормални во општеството во кое живеат. Тоа осигурува дека тие имаат поголемо учество во донесувањето на одлуки кои влијаат на нивните животи и пристапот до своите основни права.- Геровска Митев, М. (2008)

Социјалната исклученост се однесува на механизмите кои ги спречуваат поединците целосно да учествуваат во општеството. Поединците кои живеат во лоши услови, посетуваат послаби училишта и имаат малку можности за вработување во својот крај, се лишени од можност да се подобри нивната позиција. Значи, клучниот проблем е проблемот на изолација или недостаток на учество, која може да биде предизвикана од различни фактори (не само недоволните финансиски средства). Често терминот на социјална исклученост се користи како синоним за она што се случува на поединци или групи кои се соочуваат со проблеми како што се невработеноста, ниски приходи, лоша здравствена состојба, дезинтеграција на семејството, несоодветни услови за домување итн. Причините за исклученост се глобални, а не од локална природа, особено се мисли на влијанието на брзите промени на пазарот на трудот, растот на структурната невработеност итн. Се работи за системски проблем кој има глобален карактер од аспект на потеклото, а локален од аспект на последиците (Byrne, 1999). Различни аспекти на социјалната исклученост се меѓусебно поврзани. Поединците кои припаѓаат на малцинствата или оние кои не го завршуваат образованието, се соочуваат со поголем ризик да бидат невработени или се вработуваат на несигурни работни места, што тоа повлекува и да бидат слабо платени. Исто така, овие поединци имаат незначителна политичка моќ и малку социјални контакти, што во иднина би им претставувало проблем во пронаоѓање на нови работни места .

Се верува дека многу значајна улога во растот на сиромаштијата и социјалната исклученост имаат *структурните промени* во економијата, пред се намалувањето на уделот на тешката индустрија и масовно производство и преод кон услужниот сектор и претпријатијата со производство на помали серии на специјализирани производи. Ова придонесува за намалување на бројот на вработени со безбедни работни места и зголемување на бројот на привремено вработени и вработени со несигурни работни места. Асиметријата помеѓу губење на стабилните работни места во производството и бавниот раст на работни места во

услужниот сектор има сериозни негативни последици. Горенаведените структурни промени довеле до промена на пазарот на трудот. Поради зголемениот удел на механизацијата и автоматизацијата, расте побарувачката за специјализирани вештини и способности и се намалува побарувачката за неквалификувана работна сила. Невработените обично често имаат ниски образовни и работни квалификации и не може да сметаат на високи профити. Технолошкиот развој доведува до брзи промени на пазарот на трудот, а неквалификуваните работници побавно се адаптираат (Gottschalk и Smeeding 1997). Луѓето од пониските доходни групи имаат помал пристап до техничка опрема, како на пример, до персонални компјутери, што доведува до тоа да заостануваат со технолошкиот развој, а недостатокот на техничка компетентност ги намалува можностите за вработување и ја зголемува социјалната исклученост и сиромаштијата во општествата. Работните места на примарниот пазар на трудот нудат безбедност на работното место, можности за напредување, можности за обука и релативно високи приходи. Спротивно на тоа, секундарниот пазар на труд нуди малку безбедност на работното место, скромни можности за напредување и обука, како и ниски приходи. Примарниот пазар на трудот обично се наоѓа во големите и перспективни корпорации. Помалите компании зависат од големите корпорации. Тие се наоѓаат во послаба позиција и затоа на нивните вработени не можат да ги понудат истите услови.

Во теоретските дискусии се обично се потенцираат трите димензии на социјалната исклученост: 1) осиромашување и недостаток на соодветни ресурси (низок приход или отсуство на какви било приходи), 2) исклучување од пазарот на трудот и 3) исклучување од социјални односи (недостаток на социјалните контакти и поддршка). Феноменот на сиромаштијата најчесто е поврзан со недостатокот на материјални или финансиски ресурси и политики за борба против сиромаштијата фокусирани на прераспределба на буџетски средства (Poverty, Unemployment and Social Exclusion 2006).

Сепак, доколку овој феномен би сакале да го истражине подетално не може да се задржиме само на износот на приходите, бидејќи одредени карактеристики на општеството може да придонесат за социјална изолација. Постојат многу начини на кои луѓето можат да бидат исклучени од општеството. Значи, поединецот може да не е во можност да учествува во општествените дејности, како што се посети на пријателите и семејството, хоби, одење на одмор, недостаток на граѓански ангажман - гласање, учество во политички процеси итн.

Исклученоста од пазарот на трудот е еден од најважните аспекти на социјалната исклученост. Често, во емпириските анализи околу социјалната исклученост се користи само овој индикатор, при што појавата на социјалната исклученост и исклучување од пазарот на трудот се изедначуваат (Levitas, 1996). Основниот аргумент е дека за поединецот вработувањето е многу важно, не само поради тоа што обезбедува приход, туку и поради тоа што пазарот на трудот претставува важна област во која се обезбедува и социјална интеракција. Ова значи дека исклучување од пазарот на трудот може лесно да доведе до други форми на социјална исклученост - сиромаштијата и исклучувањето од општеството. Се смета дека растот на невработеноста е еден од најважните фактори кои влијаат на продлабочување на социјалната исклученост. Постојат и тврдења дека невработеноста во Европа не е веќе толку голем социјален проблем за развиениот систем на социјална помош, поради постојаното обезбедување на бенефиции за невработеност и поддршка за оние со недоволни приходи, но притоа се заборава дека социјалните придонеси претставуваат оптоварување на буџетот и имаат негативни последици за економијата.

Социјалната исклученост не е само последица на невработеноста. Факт е дека невработеноста влијае на социјалната исклученост. Поединците кои се долгорочно невработени немаат доволно ресурси за да обезбедат решавање на егзистенцијалните потреби. Сепак, порастот на вработеноста може да влијае на зголемување на јазот помеѓу вработените со пониски приходи и оние со повисоки приходи, што секако не придонесува

за намалување на социјалната исклученост. Постојат општества, каде самата држава поттикнува социјалната исклученост, од причина што разните програми за помош се насочени само кон одредени групи или поединци. Нивото на раст на социјалната исклученост често се поврзува со пад на вработеноста, или зголемување на невработеноста. Истакнувањето дека платената работа има големо значење за благосостојбата на поединците и нивната социјална интеграција не е ништо ново, а овој акцент на важноста на вработувањето не доведува до заклучок дека "концептот на социјална исклученост ја девалвира неплатената работа и ја заматува основната социјална разлика помеѓу класата на сопствениците и остатокот од општеството" (Levitas, 1996: 5). Ако знаеме дека социјалната интеграција произлегува од платената работа, тогаш останатиот дел од општеството односно невработените нема да имаат начин да ја избегнат социјалната исклученост. Според Левитас, ова би била очигледна дискриминација на хендикепираните и девалвација на важноста на неплатената работа.

Последиците од невработеноста може да бидат тешки. За поединецот и неговото семејство, во прашање се доведува егзистенцијата и квалитетот на живот, додека за државата се работи за проблеми поврзани со економската и политичка стабилност.

1.3. Системи на осигурување на невработените и нивни карактеристики

Невработеноста претставува огромен социјален ризик околу кој се концентрирани голем број на проблеми и затоа осигурувањето од невработеност не било лесно да се воведе. Така на пример, во случај на масовна невработеност и намалување на бројот на вработени кои плаќаат придонеси, финансиски е тешко да се воведе шема на осигурување на

невработените, бидејќи ако пропадне една цела индустриска гранка, речиси е невозможно да се осигураат сите вработени.

Осигурувањето на невработените, само по себе е контроверзно од моментот кога почнале да се анализираат причините за невработеност. Постојат најразлични причини за невработеност и тоа: општа економска криза, пропаст на претпријатија, но причина за невработеност може да биде и индивидуално однесување (недисциплина на работно место) што доведува до тоа за остварување на ова право односно осигурување на невработените треба да пресуди надлежно тело.

Осигурувањето од невработеност во сите земји има ограничена временска и финансиска рамка. Тоа значи дека после одреден период не важи за осигурениците, по што државата треба на друг начин (најчесто по пат на социјална помош) да го реши социјалниот проблем на невработените граѓани.

Во европските земји постојат два вида на осигурување на невработените чие воведување зависи од традициите во поглед на третман на невработените и истите може да бидат:

- *Доброволно национално осигурување* претставува субвенционирано осигурување, а висината на субвенциите зависи од висината на средствата собрани во доброволните фондови. Во некои земји доброволното национално осигурување се случува да прерасне во задолжително осигурување.
- *Задолжително осигурување* се воведува подоцна од доброволното осигурување и во некои европски земји е доста оспорувано од причина што во ситуации кога постои невработеност, невработените ќе добиваат одредена сума на пари и од таа причина се смета дека нема да сакаат да работат.

Постојат четири основни карактеристики според кои се разликуваат системите на осигурување на невработените:

- **Награда** - се изразува преку висината на надоместокот (имајќи ја предвид последната плата на осигуреникот (earnings replacement

ratio) и должината на периодот на плаќање на надоместокот. Во некои земји сите невработени добиваат еднаков надоместок (flat rate). Скоро во сите системи траењето на надоместокот е ограничено на одреден број недели/месеци, а времетраењето е поврзано со периодот на плаќање на надоместокот.

- **Контрола** – се остварува со дефинирање на условите на примање на надоместокот, но зависи и од должината на периодот на чекање на прием на надоместокот. Овој период може да се одреди на различни начини, а остварување на правото обично е условено од должината на плаќање на придонеси и притоа може да се воведат и услови или контрола од типот на: работна способност, активно пријавување во службите за вработување, спремност за да се прифати понудената работа или доквалификација, егзистенцијалната потреба за вработување итн. Невработениот работник нема да има право на надоместок доколку своеволно го напуштил последното работно место или доколку се работи за одреден вид на непримерно однесување.
- **Влијание на државата** - го одредува типот на осигурување на невработениот. Задолжителното осигурување повлекува одреден вид интервенција на државата, за разлика од доброволното осигурување. Осигурувањето на невработените може да го финансираат самите вработени, работодавачите односно државата или пак може да постојат разни комбинации на влијание на финансиерите.
- **Вертикална редистрибуција** на надоместокот помеѓу невработените е важна за оцена на карактерот на системот. Станува збор за начинот на кој се собрани придонеси за невработените со оглед на нивниот социјален статус, односно платата која ја примале како вработени. Ова е тешко да се измери, но сепак може да се зборува за три основни можности за одредување на придонеси и надоместок: процент на плата

(earnings related), еднаков износ на надоместок (flat rate), обратен процент на платата (inversely earnings related) или пак комбинации од сите три можности.

1.4. Видови невработеност

Од аспект на карактеристиките на невработеноста и нејзиното траење се добива следната, попотполна класификација на невработеноста по стапки (Milosavljevic, 2003: 82):

1) *Невработеност со низок интензитет.* Ја карактеризираат стабилна структура на невработени, како и рамнотежа меѓу краткотрајната и долгорочната невработеност со стапка до 2.5%.

2) *Средно интензивна невработеност.* Во принцип е краткотрајна, минлива, од фрикциски тип, селективна во однос на стопанските гранки, со стапка меѓу 2.5 % и 5%.

3) *Интензивна хетерогена невработеност.* Погодува различни струки и стопански гранки, со кратко траење и со стапка меѓу 5 % и 10%.

4) *Интензивна раширена нехомогена невработеност.* Погодува различни професии, стопански гранки, но е пораширена и со средно траење, со стапки меѓу 10 % и 15%.

5) *Општа, раширена и хомогена невработеност.* Општа е бидејќи ги погодува сите струки, гранки и дејности, долготрајна е, раширена и со стапка над 15%.

Се разликуваат неколку основни типови невработеност врз основа на клучните причинители и карактеристики (Борнарова, 2014):

1) **Сезонска невработеност.** Овој тип невработеност е карактеристичен за некои гранки од стопанството кај кои постои флукуација во побарувачката за добра и услуги. Тоа се обично дејности кои се зависни од природно-климатските услови (земјоделство, градежништво, риболов, лов, шумарство) или од карактерот на дејноста или

услугите (туризам, транспорт). Во текот на сезоната има интензивна дејност и зголемена потреба од работна сила (обично на определено време), додека сезонската невработеност се јавува во т.н. “мртва сезона” кога се намалува дејноста, па и потребата за работна сила и се отпуштаат работници. Понекогаш статистичките служби кои водат евиденција за невработеноста ги корегираат стапките на невработеност со овие сезонски трендови.

2) *Технолошка невработеност*. Настанува како последица од технолошките иновации и развој поради кои делови од работната сила не се во состојба да ги пратат и да им одговорат на барањата кои ги наметнува новата технологија, односно се намалува потребата од “жива” работна сила. Овој вид невработеност стана актуелен со технолошката револуција.

3) *Фрикциона невработеност*. Ова е привремена, транзициона невработеност која трае кратко, а се јавува како резултат на промена на работните места. Се смета дека фрикционата невработеност е неизбежна поради мобилноста на работната сила во потрагата по нови работни места, и како таква не би требала да биде предмет на загриженост. Оваа лесна форма на невработеност обично е условена од две групи на фактори: несовршеноста на пазарот на трудот (отсуство на информации за слободни работни места и можностите за пополнување на истите) и постојаните флукутации односно движења на вработените од едно на друго работно место или од еден во друг регион (ова постои како можност дури и под претпоставка дека во стопанството има полна вработеност). Како синоним се среќава поимот *неурамнотежена невработеност* која постои кога побарувачката за работна сила е недоволна, во однос на понудата. Исто така, се смета дека овој вид на невработеност би можел да се поистовети и со т.н *доброволна невработеност*, бидејќи луѓето можат да најдат вработување, но не сакаат да работат под одредени услови. Овој вид невработеност е израз на мобилноста на понудата и знак за економски динамизам.

4) **Стагнантна невработеност.** Се однесува на она работоспособно население кое иако настојува да се вработи, не успева, така што со тек на време губи верба во сопствените способности и социјалната праведност на општеството. Од оваа група невработени често се диференцираат маргинализираните општествени групи како питачи, бездомници, проститутки и др.

5) **Циклична невработеност.** Овој вид невработеност настанува како последица од економските циклуси во текот на кои се сменуваат периодите на просперитет и криза, односно рецесија. Станува збор за недоброволна невработеност која настанува поради намалена побарувачка за добра и услуги во периодите на рецесија. Во периоди на рецесија се затвараат фабрики, пропаѓаат бизниси, се отпуштаат работници во обидите да се контролираат зголемените трошоци и да се поврати дел од изгубениот профит. Овој вид невработеност се нарекува и *економска невработеност* бидејќи е последица од промените во економијата, а нејзиното траење зависи од должината на економските циклуси на просперитет или рецесија.

6) **Демографска невработеност.** Станува збор за невработеност која се манифестира како последица на демографските процеси и менувањето на социо-економската структура на населението, инаку израз на брзиот економски, индустриски и општествен развој.

7) **Структурна невработеност.** Овој вид невработеност е последица од значајни промени во структурата на стопанството кои се условени од технолошки промени (на пример, замирање на еден цел индустриски сектор каков што е случајот со фабриките за мануфактурно производство) поради што се јавува расчекор меѓу содржината на понудата и побарувачката за работна сила. Притоа обемот на понудата не е помал од обемот на побарувачката, туку постои структурална неускладеност и некомпатибилност меѓу нив. Така на пример, ако во делот на побарувачката за работа сила се бараат специфични атрибути (специфично образование, квалификации и сл.), а на пазарот на трудот нема расположлива работна

сила со тие атрибути, тогаш се работи за структурна невработеност, односно за проблем на професионална немобилност на работната сила. Во регионите со опаѓачки индустрии (во светот чест пример се рударските региони) се јавува висока невработеност, за чие намалување потребно е усогласување на понудата и побарувачката на работна сила по струки и квалификации што повлекува трошоци и бара повеќе време. Поради овие карактеристики структурната невработеност има подолгорочен карактер.

8) *Невработеност предизвикана од неускладен развој.* За овој вид невработеност карактеристични се во исто време и фрикционата и структурната и цикличната невработеност. Главен причинител на овој вид невработеност е неускладениот развој поради што доаѓа до диспропорција меѓу поедини структури на производството и пореметувања во рамките на работната сила и пазарот на трудот, така да нивното усогласување не е едноставно, а честопати е и невозможно.

Освен овие типови на невработеност важно место зазема и поделбата на *доброволна* и *недоброволна* невработеност кои се среќаваат во економската теорија. Така, оние невработени кои ја одбиле понудената работа може да се класифицираат како доброволно невработени, бидејќи одбрале да продолжат со потрагата по работно место надевајќи се на подобри услови, иако многу од нив ја изгубиле последната работа не по своја волја. Исто така, во доброволно невработени се вбројуваат и оние кои доброволно ја напуштиле работата со надеж дека ќе се вработат на подобро работно место, но не успеале да го остварат тоа поради условите на пазарот на труд. Ова значи дека поимите доброволно и недоброволно не можат да се употребат во нивното секојдневно значење кога е во прашање невработеноста.

Различните типови на невработеност не се меѓусебно независни, туку се испреплетуваат, а како пример за тоа може да биде периодот кога претпријатијата за време на рецесија, за преостанатото ниво на вработеност ги зголемуваат квалификациските барања што доведува до тоа да дотогашните фрикциони проблеми прераснат во структурални.

Понатаму, разликата помеѓу стапката на раст на продуктивноста и производството може да биде последица на технолошкиот напредок, но и недоволната побарувачка што доведува до невработеност која треба различно да се класифицира.

Поради сите потешкотии врзани со овој проблем, не е ретко тврдењето дека квантитативно поединечно идентификување на различните типови на невработеност, воопшто не е можно.

1.5. Причини за невработеност во развиените земји и земјите во транзиција

Невработеноста е проблем кој прозлегува од нееднаквоста на пазарот на труд. Развојот на невработеноста треба да се сфати како резултат на промените кои се случуваат во понудата и побарувачката на работната сила. Всушност, влијанието на понудата и побарувачката на работна сила, претставува срж на политичкото управување. Причините за невработеноста се тесно поврзани со видовите на невработеност. Научните истражувања се единствени во поглед на релевантноста на одредени причини за постоење на невработеноста, но во поглед на нивното значење постојат несогласувања. Структурата на пазарот на труд не е самоцентрална економска категорија, туку постојат и последици од социјална природа. Политиката на пазарот на труд не е усмерена само на балансирање на економските, туку и на социјалните процеси и последици и воедно претставува составен дел на социјалната политика.

Постојат повеќе специфични фактори кои влијаат на стапката на невработеност во развиените земји. Со оглед на широчината на терминот, ќе се обидеме да направиме ограничување на земјите членки на ОЕЦД (Организација за економска соработка и развој). Организацијата за економска соработка и развој е меѓународна организација која има 30 земји-членки: земјите од ЕУ, сите скандинавски земји, Швајцарија, некои

источноевропски земји - Полска, Словачка, Чешка и Унгарија, како и Јапонија, Кореја, Мексико, Австралија, Нов Зеланд и САД. Карактеристично е што во последните десет години овие држави се соочуваат со екстремно високи стапки на невработеност.

Според проценките од страна на Меѓународната организација на трудот од 1997 година, во светот постои милијарда активно способно, но невработено население (Štajner, 1999). Ваквата состојба на пазарот на трудот во одделни земји датира од периодот на 70-тите години, кои се карактеризираат со две големи нафтени кризи и последиците кои тие ги оставиле во светската економија. Во Европа и Америка во осумдесеттите и деведесеттите години на 20 век, во многу компании се укинале работни места што било причина илјадници луѓе да станат невработени. На пример, Сименс отпушти 15.000 работници, британски Форд 10.000 работници, Цитроен 3000 работници, а IBM дури 100.000 работници. Невработеноста во зоната на земјите на ОЕЦД во периодот 1950 – 1974 година се движела помеѓу 7 и 11 милиони луѓе, за во 1992 година да порасне на речиси 30 милиони невработени (Štajner, 1999). Овој автор наведува податоци според кои сегашната стапка на невработеност во Европа настанала во услови на нарушување на цикличните движења на економијата, но исто така додава дека пет шестини на тековната невработеност може да се објасни со структурални фактори.

Ова води до заклучок дека сегашната невработеност има и циклични и структурални карактеристики. Меѓу експертите не постои консензус за видот на невработеност што ги погоди развиените земји ниту пак постои единственост во поглед на факторите кои влијаат на појавата и одржување на невработеноста. Поради ова, различни автори (Muscatelli и Tirelli, 2001; Phelps и Zoega, 2001; Sarfati, 1999) во своите обиди да го објаснат овој феномен ја нагласуваат изразената мултидимензионалност и меѓузависност на различните фактори. Овде станува збор за интеракција на економски, социјални, етичко - хуманитарни, демографски и други фактори кои го креираат општествениот живот (Tešić, 1988).

За да се објаснат овие фактори, потребно е да се разгледаат механизмите врз основа на кои овие фактори ја поттикнуваат појавата на невработеност односно спречуваат нејзино намалување. Треба да се има предвид дека ниту еден од факторите споменати погоре не е во состојба самостојно да ја објасни појавата на екстремно висока стапка на невработеност во европските земји денес, бидејќи феноменот на невработеноста е екстремно сложен и секој обид за негово еднострано објаснување е залуден. Исто така, потребно е да се обрне внимание на фактот дека економиите на различни европски земји се меѓусебно зависни, па така растот или падот во економијата на една европска држава неизбежно влијае на другите европски земји и специфичните причини треба да се бараат на ниво повисоко од нивото на поединечни држави. Може да кажеме дека главната причина за невработеност е недостатокот на работни места, кои ќе овозможат ангажирање на лица кои не се во работен однос, односно, невработеноста се случува кога побарувачката на работна сила ја надминува понудата на работна сила. Овде се наметнува прашањето - што точно ја предизвикува оваа состојба? Според Pelagidis (1998) еден од трите главни фактори за високата европска стапка на невработеност лежи во високиот стандард на живеење на европејците во услови на високи даноци, високите трошоци за работна сила, програмите за социјална помош и општата нефлексибилност на европскиот пазар на трудот. Во голем број на економски анализи кои се направени во врска со невработеноста се нагласува висината на дневниците или месечните приходи кои ги добиваат вработените дека се една од главните причини за невработеноста (OECD, 1994; Krugman, 1994; Galbraith, 1996). Работодавачот е подготвен да вработи одреден број на работници, доколку приходот од нивното ангажирање ги надминува трошоците направени за нивно вработување или износот на платата на работникот (Block, 1981).

Во објаснувањето на причините за невработеноста активна улога имаат и синдикатите, поради тоа што притисокот наметнат од страна на синдикатите доведува до отпочнување на процесот на преговори за износот

на минималната плата. Во напорите да се заштитат вработените при колективното преговарање синдикатите се обидуваат да се подигне нивото на минималната плата, а тоа доведува до ситуација во која работодавците се обесхрабруваат од понатамошно вработување нови работници. Понатаму, политиките и програмите на социјална помош за невработени лица ги среќаваме како дел од социјалната политика на некои земји и оттука истите може да влијаат психолошки, односно може да влијаат на мотивацијата на невработените за потрага на вработување, од причина што сè додека невработените имаат право на бенефиции истите не се вклучуваат во активно барање работа, а по истекот на овој период им се зголемува мотивацијата за активна потрага по работа. Во изминатата деценија, трошоците за социјални цели во рамките на Европската унија се зголемиле од 35 на 42% (Štajner, 1999). Исто така, нефлексибилната понудата на работна сила може да се објасни и со сè помалата географска мобилност на работната сила. Сè почеста е ситуацијата каде работниците не се подготвени да работат надвор од местото на живеење поради различни причини, а истото доведува до зголемување на стапката на невработеност на одредени региони на развиените земји. Од особено значење е тоа што во дваесеттиот век започна зголемување на автоматизацијата и механизацијата на производствените активности што значи дека примената на технологијата во производните процеси уништува работни места. Современите технологии го намалуваат времето и трошоците за дизајнирање на производи, го зголемуваат нивото на производството, овозможувајќи поголема продуктивност без поголеми трошоци за развиените земји. Во индустрискиот сектор е зголемен процентот на високо квалификувани работници во однос на нискоквалификувани работници поради зголемената примена на компјутерите и информатичката технологија со што се смени процесот на производство и дојде до зголемување на потребата од високо квалификувани во однос на нискоквалификувани работници.

Според студијата на ОЕЦД од 1994 година високата невработеност е широко распространета појава во сите земји членки на ОЕЦД главно поради неуспешноста за приспособување кон промените. Овде пред сè се мисли на менаџерски вештини, образованието и стручната обука кои не се во согласност со растечките барања на технолошки напредните економии.

Од друга страна земјите во транзиција (земјите од Централна и Источна Европа) кај кои во почетокот на деведесеттите години, дошло до распад на социјалистичкиот и транзиција на капиталистичкиот начин на стопанисување важно е да се напомене дека и покрај позитивните промени кои транзицијата ги донесе, се јавија и негативни последици за општеството. Освен другите сериозни социјални последици од транзицијата масовната невработеност е најтешка последица и истата се појави речиси во сите земји во транзиција. До зголемување на невработеноста дошло поради промената на некои елементи на социо-економскиот систем кои во социјализмот биле поинаку уредени. Пример за тоа е дека во социјализмот претпријатијата имале улога да осигуруваат од невработеност, па вработувале и тогаш кога немале потреба, односно и кога немало доволно работа за сите вработени. Државните претпријатија можеле да вработуваат вишок на работна сила, бидејќи имале "меки" буџетски ограничувања и било дозволено да се занемаруваат трошоци, дури ако тоа било на штета на процесот на производство, а сето тоа резултирало со огромен број на административни работници, нејасни сопственички права, а вредностите и квалитетите станале незначителни поради недостигот на конкуренција. Со преминот од системот на ограничените ресурси кон системот на ограничена побарувачка, многу вработени во производство и набавните одделенија станале непотребни, а се создала потреба за специјалисти во маркетинг, сметководители, контролори кои не можеле да ги компензираат отпуштените работници. Одредени последици на невработеноста се случиле поради институционалните промени (реформа на правниот систем), приватизација и мерки за макроекономска стабилизација. Сите овие промени во многу земји биле причина за нерамнотежа во различни

сегменти. Либерализацијата и приватизацијата биле спроведени недоволно систематски, без јасна стратегија и детални подготовки, што резултирало со тоа да не се постигне напредок во развојот на институциите неопходни за ефикасно функционирање на пазарната економија и појава на проблеми со корупцијата, проблеми во функционирањето на претпријатијата. Тековната пракса во некои земји во транзиција е да им помагаат на постојните претпријатија, но да ги обесхрабруваат новите бизниси, што ги успорува структурните промени и ги поткопува јавните финансии потребни за поддршка на социјалните програми.

Поради ова, намалувањето на вработеноста во јавниот сектор не е доволно компензирано со создавање на работни места во приватниот сектор или пак зголемувањето на самовработувањето и од таа причина во повеќето земји во транзиција дошло до значителен пораст на невработеноста во споредба со периодот пред транзицијата. Разликите кои во овој поглед постојат меѓу земјите во транзиција се резултат на два општи фактори: ефикасност и посветеност во спроведување на реформите, но и мерките на политиката за вработување.

1.6. Психолошки и социјални последици на невработеноста

Знаеме дека невработеноста е феномен што влијае не само на невработениот поединец, туку исто така влијае и на семејството на невработениот, но и на пошироката заедница. Поради ова, често во литературата не се зборува за психолошки и социјални последици како посебни категории, туку тие се покриени од страна на еден заеднички термин *психосоцијални последици на невработеноста*. Но, поради поедноставување, ќе ги разгледаме посебно.

За да се зборува за влијанието на невработеноста врз психичкото здравје, неопходно е да се споменат и придобивките кои ги нуди вработувањето. Ќе споменеме само неколку: приходи, зголемување на

нивото на активирање, разновидноста на околината и разновидност на социјалните интеракции, подобрување на квалитетот на животот на поединецот итн. Загубата на благосостојбата односно губење на работното место или неможноста да најдат вработување кај индивидуите придонесува за значаен извор на стрес. Но, освен загуби, невработеноста повлекува и учење на нови улоги и адаптација на променливите околности. Сите овие промени за поединецот е извор на стрес, што подразбира одредени промени во перцепцијата и однесувањето - тоа се *психолошки ефекти на невработеноста*. Постои се поголем консензус околу тоа дека кај невработените повеќе е присутна депресијата, тензија и други негативни емоции, а во исто време се помалку задоволни од животот (Fryer и Payne, 1986). Психијатриските нарушувања, депресија и анксиозност често се испитуваат, а резултатите постојано покажуваат дека распространетоста на истите е поголема кај невработените отколку кај вработените. Иако не постојат јасни докази, сепак се смета дека нивото на стрес негативно влијае на физичкото здравје на луѓето. Лошото физичкото здравје на невработените може да биде индиректен резултат на невработеноста, бидејќи се должи на генерално ниски приходи, условите за живеење на невработените итн. Досегашните истражувања на оваа тема покажуваат поврзаност помеѓу невработеноста, сиромаштијата и здравјето на поединците (Fryer и Payne, 1986), но во толкувањето на овие наоди треба да се биде претпазлив.

Кога се во прашање *социјалните последици на невработеноста*, ќе напоменеме дека како резултат на невработеноста, се појавил посебен систем на вредности кој со едно име се нарекува *пост-материјализам*, што значи дека сведоци сме на промени во работната етика и работните вредности. Денес, во модерните општества, сè поголем број на луѓе го поминуваат своето слободно време по потрага по дополнителна работа. Од друга страна, мнозинството од адолесцентите и возрасните, како и вработените и невработените, се обидуваат да најдат подобро вработување (Motimer и Peterson, 1994), иако се чини дека примарната

мотивација за безбедно вработување не е од финансиска природа, поради тоа што повеќето од младите луѓе, би продолжиле да работат дури и ако финансиски имаат добра позадина. Важно е да се прави разлика помеѓу луѓе кои навистина не го ценат вработувањето од оние кои го ценат, но се обесхрабени во потрагата по работа. Првата група се состои од високо образовани невработени млади луѓе од високата класа и највисоките слоеви на средната класа, кои иако се невработени се чувствуваат добро, бидејќи имаат алтернативи. Втората група се состои од скромно образовани невработени млади луѓе од работничката класа или од најниските слоеви на средната класа кои добро се соочуваат со својата состојба на невработеност, но би сакале да се најдат постојано вработување и постојан извор на приходи. Алтернативните вредности, типични за првата група може да ги развијат и младите од работничката класа, кои поради нивните скромни квалификации имаат поголема шанса да бидат долгорочно невработени (Motimer и Peterson, 1994). Понатаму, разни теории се обиделе да ја објаснат причинско-последичната врска помеѓу невработеноста, криминалот и деликвентното однесување на различни начини. Така, според Motimer и Peterson луѓето се социјализирани во идејата да се истрае во одредени цели, а една од нив е и добро платената работа. Сепак, поради ограничените можности не сите луѓе успеваат во остварувањето на овие цели, а како резултат на конфликтот меѓу аспирација за да се постигнат такви конвенционални цели и ограничените можности доаѓа до деликвенција.

Кога се проучуваат социјалните последици на невработеноста екстремно голема важност се придава на појавата "одлив на мозоци", која е најчеста во земјите во развој во развиените земји. "Одлив на мозоци" (англ. brain drain) е специфична форма на миграција на населението која се однесува на заминување на високо образовани професионалци, научници и интелектуалци од земјата поради незадоволство, иако врвните експерти со своето знаење и работа придонесуваат за зголемување на степенот на развој на земјата, за нејзиното производство и подобрување на животниот

стандард на населението. Нивното заминување неизбежно предизвикува забавување или дури и пад на економијата во матичните земји, а од друга страна, пак напредок на економијата на земјата во која заминале.

1.7. Зголемување на невработеноста во процесот на транзиција

Висока стапка на невработеност е условена од голем број на фактори од економска и некономска природа. Најчесто тие се систематизирани по групи, како што се: нивото на економскиот развој на една земја, макроекономските трендови во неа, карактеристики на стопанскиот систем и економската политика, демографски развој на земјата, меѓународната позиција на земјата и нејзините односи со околината, историското наследство и други. Високата стапка на невработеност во одредена земја обично е израз на нејзината економска неразвиеност, а задржувањето на ваквата состојба подолго време води кон социјални и други последици. На пример, во балканските земји во транзиција односите меѓу економскиот развој и динамиката на економскиот развој од една страна и од големината на невработеноста, од друга страна се многу воочливи. Со нивното влегување во тој процес доаѓа до намалувањето на општественото производство и динамиката на растот, што директно предизвика зголемување на невработеноста. Се разбира, порастот на невработеноста е поголем во оние земји кои имале поголем пад во производството и побавно се одвивал процесот на опоравување и раст.

Движењето на невработеноста во земјите кои се разгледуваат во последната деценија од дваесеттиот и почетокот на овој век, речиси е идентично со движењата во нивните економии. Со намалување на општественото производство во почетокот на 90-тите години во овие земји доаѓа до зголемување на невработеноста. Поради екстремно високата стапка на невработеност, ниските плати, времетраењето на економските (а во некои земји и политички) кризи на Балканот во последните десет години

дополнително е интензивиран процесот на мигрирање на населението кон индустриски поразвиените земји во светот. Бројот на економски мигранти во светот од оваа област е зголемен, а во нивната структура преовладуваат млади и образовани луѓе.

Ако подетално ги анализираме причините кои предизвикуваат невработеност во овие земји во текот на тековниот процес на транзиција во нив, може да се издвојат два периоди во процесот. Во првиот период кој траел до 1997 година, зголемувањето на невработеноста во речиси сите земји кои се разгледуваат е главно предизвикано од падот или стагнација на општественото производство. Во последните пет години, главните причини за невработеност се менуваат, особено во оние земји кои успеале да го зголемат својот економски раст и развој и да го стабилизираат. Таков случај се Словенија, Хрватска, Бугарија и Романија, каде што повеќе можеме да зборуваме за структурна невработеност.

Невработеноста се повеќе е предизвикана од неадекватна понуда на пазарот на трудот, несоодветни стручни знаења кои невработените ги поседуваат, недоволна географска мобилност на работната сила, како и неподготвеноста да ги прифатат новите услови за работа и критериумите за утврдување на плата на работниците на пазарот на трудот итн. Очигледно е дека во такви околности не е доволно само да се иницира забрзување на економскиот раст и развој, туку потребни се и други мерки за намалување на невработеноста, главно од економско-политички и социјален карактер.

Високата понуда наспроти ниската побарувачка на работна сила во процесот на транзиција на Балканот, остава простор за развој на *сивата економија* во областа на вработувањето. Во потрага по работни места кога истите ги нема доволно, луѓето се принудени да прифатат и работа на пониско платени позиции, да работат без основните права од работен однос, без соодветни услови за работа итн. Дел од работодавците ја користат оваа ситуација со нерегулираниот пазар на труд и на тој начин генерираат високи профити, но во име на социјалниот мир државите често ја толерираат нелегалната ситуација со пазарот на труд. Може да се каже

дека на овој начин државата губи, но исто така загуби се нижат и кај вработените кои се согласиле да бидет дел од овој начин на вработување.

Реформските процеси во областа на фискалниот систем, системот за социјална заштита, надоместоците за невработеност, системот за придонеси за пензиско и инвалидско осигурување, развој на системот на пазарот на трудот итн, се важни за решавање на проблемот на невработеноста во земјите во транзиција, исто како и забрзувањето на процесот на економски развој. Во балканските земји во транзиција, реформските процеси во овие области се во тек, но се уште решенијата во нив не се такви што ќе претставуваат соодветна средина за нивните придонеси за вработување на работна сила. Во рамките на овие реформи, позитивно е тоа што сите овие земји имаат за цел членство во Европската унија (Словенија веќе успеа во тоа), што ги принудува стандардите на унијата брзо да ги вградуваат во своите национални прописи.

Напорите на балканските земји во транзиција политички и економски да се приближат кон Европската унија и конечно да станат нејзини членови, мора да се разгледаат и од гледна точка на резултатите што тие постигнале во процесот на транзиција. Ова особено се однесува на нивните резултати во реформите за економски развој, но и вработувањето на работоспособното население. Невозможно е да се очекува дека тие би можеле да бидат примени за членство во ЕУ со исклучително низок и нестабилен економски раст, висока стапка на невработеност и неприлагодени економски системи кон стандардите на Унијата.

Во рамките на политиките кои Европската унија ги води, посветено е особено внимание на проблемите со вработувањето, решавање на високите стапки на невработеност и социјално згрижување на невработените. Таа има донесено стратегија за вработување (Европска Стратегија за вработување), која е дел од политичката програма лансирана во 1997 година во Луксембург и потврдена во 2000 година во Лисабон. Основното мото на политиката која ЕУ ја спроведува во оваа област е: „Вработувањето е најдобра одбрана против сиромаштијата и социјалните

проблеми“. Од економски причини, ЕУ го прифатила принципот на слободно движење на работната сила во рамките на Унијата поради постигнување *единствен пазар на трудот*.

Според тоа, за да се забрза процесот на економски развој и секако зголемувањето на вработеноста на работоспособното население во балканските земји во транзиција неопходно е зголемување на инвестициите, иако домашните извори на инвестиции се високо ограничени, што повлекува излезот да се бара во странски инвестиции и приливот на странски капитал.

2. ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ И АКТИВНИТЕ МЕРКИ

Активната социјална политика се врзува со поимот „активно општество“, кој во прв ред, се однесува на потпирање на индивидуата врз сопствените сили, што е истовремено „доминантен елемент на преформирање на социјалната политика“ (Larsen, 2005: 2). Така, наспроти зависноста од социјалниот надомест и помошта на социјалните служби воопшто, активното општество почива врз поттикнување на активирањето (т.е. активности или дејности) на различните социјални актери, а особено на поединецот.

Мерките на активирање во современи услови, но и историски, се врзуваат во најголем дел за политиката на пазарот на трудот за невработеност. Активните мерки на пазарот на труд постоеле и во минатото, но традиционалните мерки се разликуваат во однос на новите. Значајни разлики се гледаат во нивната „поголема насоченост кон страната на понудата, отколку кон страната на побарувачката. Второ, поради насоченост на понудата, поодделни индивидуи се наоѓаат во центарот на иницијативата на политиката“ (Larsen, 2005: 83). Ова значи дека мерките на активната политика во современите услови се насочени и кон тие што претходно биле вработени, но од одредени причини останале без работа.

„Идејата за активно општество на база на иницијатива за вработување се надградува со асиметрија на односи на правата и обврските на поодделни индивидуи да бидат активни и да се потпираат врз себе, а многу помалку врз обврските на државата да се бори против дискриминација и структурни бариери, против вклученост на пазарот на работа под пристојни услови“. (Larsen, 2005: 83). Вработувањето односно невработеноста може да се разгледаат од повеќе аспекти, односно за вработените тоа значи приход, развој на личните работни вештини и добивање на посакуванјот социјален статус, а за општеството, зголемениот број на работни места е основен извор на богатство. Затоа, целите на политиките за вработување треба да имаат клучна улога во креирање и имплементирање на економските и социјалните политики што значи дека се наметнува потребата од јасно дефинирање на краткорочни, среднорочни и долгорочни цели, кои треба да бидат прилагодени на соодветните инструменти на економските и социјалните политики. За сериозноста на ситуацијата, која е резултат на високата стапка на невработеност, потребно е решавање на проблемите на невработеност и обезбедување на помош на индивидуите да најдат вработување, со понуда на повеќе мерки.

Активните мерки за пазарот на трудот можат да влијаат на ефикасноста на пазарот на трудот. Оттука, целта на подобрувањето на ефикасноста на пазарот на трудот преку активните програми за пазарот на трудот вклучува различни елементи. Тие може да бидат ориентирани кон справување со лошо поврзаните вештини низ стручното образование и обука и зафаќање со информациските празнини и локациските поврзувања преку информации за работа и услуги за ускладување со работните места, што вклучува реакција на акутната невработеност кај младите, жените и оние кои се долгорочно невработени. Овде од особено значење се пакет на мерки кои може да вклучат субвенции за плати, обновена обука и во случајот на млади луѓе, стажирања. Ова се мерки на страната која снабдува бидејќи тие се проектирани да влијаат и на квалитетот и на цената на снабдување на работна сила. Покрај тоа постојат други активни мерки за

пазарот на трудот кои главно се однесуваат на барањето за работна сила односно *акции на страната која побарува*, а вклучуваат поддршка на самовработувањето и разни програми за јавни работи. Освен овие, вообичаени се *комбинираниите и мултикомпонентните* активни мерки на пазарот на трудот како што се субвенциите за платите и повторната обука кои може да се понудат на одредени целни групи.

Од областа на политиката на пазарот на трудот и осигурувањето за невработеност, принципите и мерките на активна социјална политика видно се проширени и врз останатите подрачја на системот на социјална сигурност.

2.1. Политика на вработување и политика на пазар на труд

Проблемот на решавање на невработеноста е многу сложен процес кој е подложен на влијание на голем број на фактори. Присуство на загржувачки статистички податоци во врска со невработеноста во одредена земја укажува на постоење на одредени недостатоци во истата. Поради неговата сложеност, решавањето на проблемот на невработеноста значи сеопфатен и мултидисциплинарен пристап, со цел да се набљудуваат сите слаби точки и примена на најефикасните средства кои ги нуди на располагање на пазарот на трудот, како и соодветна примена на инструменти на економската и системска политика. Поради тоа, идентификација на причините за невработеноста е суштински услов за избор на соодветни економски и политички мерки. Тоа ја подразбира потребата за јасно определување на постоечките мноштво причински ефекти, што е предуслов за преземање на ефективни мерки. Во услови кога постои висока невработеност, неопходно е вработувањето како фактор во решавањето на проблемот на сиромаштијата и поддршка на економскиот раст, да добие приоритет при решавање на тековните проблеми во општеството. Тоа значи преземање на сите неопходни мерки кои треба да

резултираат со отворање повеќе работни места, што првенствено треба да се направи сеопфатна стратегија за вработување која би требало да вклучува усогласување на политиките за вработување, економската и социјалната политика. Овде пред сè се мисли на одржување на макроекономската стабилност, создавање на бизнис клима која ќе биде стимулирање на инвестиции притоа овозможувајќи мобилност на работната сила, подобрување на образовниот систем што би обезбедило квалификувана и флексибилна работна сила, но и соодветна социјална заштита поради обезбедување поддршка во периодот на потрага по ново вработување. Од друга страна, вработувањето е услов дека секој работно способен поединец ќе придонесе за економски развој на земјата. Овие активности и цели кон кои тие да се стремат бараат не само активна политика на пазарот на труд, туку и спроведување на комплексни програми поврзани со економските и регулаторни реформи, бидејќи тоа е начин да се подобрат економските услови во земјата и воедно подобрување на состојбата во областа на пазарот на трудот. Во борбата со невработеноста и нееднаквоста на пазарот на труд, постојат разновидни инструменти, но нема такви кои гарантираат сигурен успех. Со цел да се создадат услови за функционирање на пазарот на труд, потребно е да се подобри неговата транспарентност, како и да се олесни мобилноста на компаниите и флексибилноста на бенефициите. Тоа подразбира воспоставување на еден комплекс институционално регулирање на пазарот на трудот, во рамките на кои се движат работниците и работодавците при донесување на одлуки. Институционално регулирање на пазарот на трудот ги опфаќа законите, процедурите и функционирањето на институциите.

Постои разлика помеѓу *политика на вработување* и *политика на пазар на труд*, од кои политиката на пазарот на труд, во потесна смисла ги опфаќа пасивната и активната политика на пазар на труд, а во поширока смисла и политиката на уредување на пазарот на труд. Политиката на уредување на пазарот на труд се занимава со опис на податоците во врска со законски и подзаконски акти за пазарот на труд, но не се занимава со

индивидуите и директните трансфери. Под пасивна политика на пазарот на труд се подразбира финансиската поддршка на невработените и оние кои бараат работа, додека активната политика на пазарот на труд ги опфаќа сите оние мерки кои би требало да обезбедат вработување на невработените или да спречат невработеност пред истата да настапи. Политиката на вработување се базира на широк спектар на политички мерки кои се обезбедуваат во областите образование, финансиска, надворешна политика итн. Сеопфатната цел на овие мерки кои во идеален случај се усогласени е високата стапка на вработеност.

Политиката за вработување ги опфаќа сите области на економските политики кои директно или индиректно влијаат на користењето на работната сила како фактор на производство. Тоа вклучува: фискална политика (даноци, субвенции, јавни инвестиции), монетарната политика (каматни стапки, понудата на пари), девизен курс, политиката на плати и надворешната трговија и макро економската политика. Исто така овде може да се вклучи и сферата на секторските политики: образование и наука, социјална политика, индустриска политика, земјишната политика, трговската политика, регионалната политика и политиката на развој на мали и средни претпријатија (Kausch, 2002:9).

За разлика од политиката на вработување, политиката на пазар на труд индиректно влијае на структурата и општото вработување, односно таа има само *улога на мост*, бидејќи поттикнува изедначување на пазарот на труд, но не создава нови работни места. Политиката на пазарот на трудот се состои од законодавна и институционална изградба пазарот на трудот, пасивните политики на пазарот на трудот и активните политики на пазарот на трудот (Kausch, 2002:10). Законодавството поврзано со пазарот на труд ја определува институционалната рамка за функционирање на пазарите на труд, активните политики на пазарот на трудот им помагаат на невработените да најдат нова работа, додека пасивните мерки обезбедуваат помош за лицата во периодот на невработеност.

Како посебен напор за постигнување на повисока вработеност се означуваат активните мерки и политики на пазарот на трудот, а политиката за вработување разликува активни и пасивни мерки за борба против невработеноста. *Активните мерки* ја поттикнуваат побарувачката на работна сила, што се постигнува со разни програми за создавање на работни места, стручна обука и преквалификација на работници, итн. Крајниот исход на овие мерки би бил зголемување на производството, но исто така и зголемување на куповната моќ на граѓаните и зголемена побарувачка за стоки и услуги.

Од друга страна, *пасивните мерки* се засноваат на обезбедување на социјална и материјална безбеденост за невработените во вид на финансиски средства. Овие мерки се всушност различни начини за да се намали понудата на работна сила. Пасивните мерки се краткорочни, бараат финансиска поддршка од државата и не се трајно решение, така што тие обично се сметаат за помалку прифатлива варијанта во борбата со долгорочната невработеност.

2.2. Начин на функционирање на пазарот на труд

Пазарот кој врши алокација на работници и ги координира одлуките меѓу работниците и работодавците е пазар на труд. Може да се каже дека како и секој друг пазар има купувачи и продавачи односно работодавците се купувачи, а работниците се продавачи. Се разбира, трансакцијата ќе биде можна ако и двете страни постигнат истовремен интерес. Пазарот на труд е конкурентен повеќе од било кој друг пазар, од едноставна причина што на него се јавуваат најголем број учесници како на страната на понудата, така и на страната на побарувачката. Постојат два модела на функционирање на пазарот на труд и тоа *неокласичен модел* и *модел на несовершена конкуренција*. Првиот е базиран на тоа дека пазарот на труд исто како и другите пазари е совршено конкурентен. Ова практично значи

дека цената на трудот слободно се формира во зависност од понудата и побарувачката на работна сила, што е неопходен услов да на подолг период се постигне состојба на рамнотежа. Со други зборови, пазарот се чисти од вишокот на понуда со намалување на цената на трудот. Но, на пазарот на трудот рамнотежа се постигнува со извесно ниво на стапката на невработеност. Се работи за доброволна невработеност или природната стапка на невработеност. Ова ниво на невработеност ја игра улогата на стабилизатор што од една страна го спречува колебањето околу цената на трудот, а од друга страна им дозволува на работодавачите на работната сила да се извлече поголема количина на работа во единица време и во такви услови сите работници кои сакаат да работат платени по рамнотежна цена на работата може да најдат вработување. Но, за невработени работници кои бараат подобра работа или подобри услови, по однос на развиените пазарни економии, овој модел не одговара бидејќи работите се одвиваат поинаку.

Додека пак, моделот на несовершена конкуренција е поблизок со реалните случувања на пазарот на трудот. Во пракса потполно слободно делување на пазарот на труд ретко се среќава, бидејќи пазарот е „несовершен“. Со цел да ја зајакнат својата позиција работниците се здружуваат во синдикати, а работодавачите создаваат различни асоцијации и предност имаат или едните или другите. Се разбира, кога стапката на невработеност е ниска во подобра позиција се синдикатите и обратно. Во услови на висока невработеност преговарачка позиција на синдикатите во однос на работодавците слабее. Ако синдикатите се фундаментална институција во пазарната економија во име на работниците тие преговараат со исто толку моќни синдикати на работодавците. Интересите на работниците и работодавците се спротивставени по природата на делување. Конфликтноста се манифестира во областа на утврдување на дневницата што треба да одговара на маргиналната продуктивност на трудот, а од друга страна на контрола во доменот на ефектите од работата. Невработените работници се најмалку заштитени. Нивните интереси да

бидат активни на пазарот на труд обично синдикатите ги жртвуваат со цел да се спречи падот на реалните плати на вработените и во овој случај може да се каже дека вработените имаат некој вид на монопол во однос на невработени лица, што значи дека цената на трудот поради ова паѓа надолу.

Покрај тоа, целосната слобода на пазарот на труд е ограничена и од страна на државата со пропишување најниска (минимална) плата. Минималната плата како инструмент на државната за регулирање на пазарните односи, има повеќе ефекти. Минимална плата негативно влијание врз порастот на вработеноста. Таа ја претставува долната граница под која приходот не може да падне. Тоа, од една страна е бариера против самоволието на работодавците кои под услови на висока невработеност ги снижуваат реалните плати под социјално прифатливо ниво. Ова првенствено се однесува на заштита на младите и работниците со ниска квалификација. Но, од друга страна, искуството од одделни земји укажува на можноста од постигнување спротивни ефекти. Постоенето на минимални плати, пропишани со закон или вградени во колективните договори, покренува зголемување на секое наредно ниво на приходи во претпријатијата. Така, работодавците избегнуваат да вработуваат работници кои ќе мора да плаќаат минимална плата, на пример млади и неквалификувани работници. Во овој поглед, илустративен пример е САД и земјите на ЕУ. Многу е поголем бројот на млади луѓе кои во текот на летото се вработуваат во американски фирми од причина што тие не се обврзани да исплаќаат висока минимална плата, како што е случај со европските фирми. Младите луѓе во Европа остануваат без работа, а фирмите без поевтина работна сила. Резултатот од сето ова е повисоки трошоци на трудот и невработеност на одреден дел од населението, кое по правило најчесто се оние најпогодените од невработеноста.

2.3. Модели на пазарот на труд

На европскиот пазар на трудот можно е да се идентификуваат пет различни модели на институционална организација и социјални карактеристики: нордиски, континентален, англо-саксонски, медитерански и балканскиот модел.

А) Нордиски модел (Шведска, Финска, Норвешка и Холандија)

Овој модел е најдарежлив модел на благосостојба кој постои на пазарот на труд, иако истиот повлекува највисоки даночни стапки во светот од кој социјалниот консензус се алиментира. *Нордискиот модел* на пазарот на трудот ја комбинира дарежливоста со строги условувања (Baldwin-Wyplosz, 2004). Сапир (Sapir, 2006) истакнува дека заштитата на работните места во нордиските земји е релативно лабава, што обезбедува надворешна флексибилност на пазарот на труд. Овде бенефициите за невработеност се значително високи, но на многу краток рок, додека (особено во Шведска) акцент се става освен на пасивните мерки и на оние мерки кои се прилагодени на ситуацијата. Општествената кохезија и намалување на криминалот веројатно имаат предност во споредба со неизбежното отсуство на иницијатива со поголеми инвестициите на пазарот на труд во овој модел. Може да се заклучи дека иако институционално условена економската ефективност на овој модел е задоволителна, бидејќи земјите во кои се применува не заостануваат зад просекот на ЕУ по економски раст.

Б) Континентален модел (Австрија, Белгија, Франција, Германија)

Кај овој модел, синдикатите имаат важна законски обезбедена улога во преговарите на ниво на гранки (сектори), па дури и по преземените реформи пред и за време на кризата, минималните плати се движат од умерени до прилично прифатливи суми, па и програмите за помош кои се однесуваат на намалување на стапката на невработеност, со исклучок на некои земји се доста обемни (Sapir, 2006)

Исто така, овој систем на благосостојба подразбира релативно кратко работно време и долги одмори. Невработеноста е висока и се уште трае подолго отколку во другите модели на пазарот на труд, освен ако не е амортизирана со концептот на поделби на работните места со намалување на работното време и реалните плати и зголемување на бројот на услови кои мора да бидат исполнети. Бидејќи во услови на криза во некои земји континенталниот модел направиле кретења (скусувања), но сепак овој модел успеа да ја одржи ефикасноста на пазарот на трудот и во моментот е некаде помеѓу медитеранскиот и нордискиот модел.

В) Англосаксонскиот модел (Велика Британија и во помала мера Ирска)

Овој модел покажува една од највисоките стапки на вработеност, односно веројатно најниска стапка на невработеност во ЕУ и многу ниски и исклучително краткотрајни бенефиции за невработеност. Поради ова економската нееднаквост е висока, а институционалната поддршка за невработените е намалена и сведена на експериментирање со неколку активни мерки на пазарот на трудот (Sapir, 2006).

Г) Медитеранскиот модел (Грција, Португалија, Шпанија, Италија)

Оваа таканаречена "шарена група", неспорно е дека има неколку заеднички карактеристики на пазарот на труд. Социјалната заштита и бенефициите за невработеност се ниски и несигурни, но се реализираат паралелно со традицијата на заштита на веќе вработените. Пазарните механизми за утврдување на платите и дневниците функционираат со помали пречки и интервенции во споредба со континенталниот или нордискиот модел, а особено доминира финансиското осигурување во форма на семејна грижа за секој од членовите на едно семејство. Така на пример, Шпанија инсистира на закони според кои отпуштање на вработените на неопределено време, би била невозможна мисија, додека пак Италија е против укинување на прописи со кои се штитат постојано вработените работници во јавниот и во приватниот сектор. Воведувањето на минимална плата не произвела големи нарушувања, но сепак цврсто

обезбедените работни места се причина за потешко вработување на младите и имигрантите.

Д) *Балканскиот модел (поранешна Југославија без Словенија, Романија, Бугарија и Албанија)*

Во овие земји заштитата на правата на работниците и безбедноста на работните места (особено надвор од државниот сектор) иако се наведени де југе, во пракса не се спроведуваат. Работничките синдикати во повеќе или помалку егзистираат на ниво на индустрија, но кога се во прашање приватните работодавачи, синдикатите често не постојат или се само фарса. Додека во повеќето од западно-европските земји-членки на Европска унија внатрешна флексибилност значи намалување на работното време и пониски плати со цел отпуштање од работа. Кај земјите од Балканскиот модел (кои се надвор од ЕУ) под внатрешна флексибилност се подразбира драстично зголемување на бројот на часови поминати на работа со намалување на платата, па дури и волонтирање со цел да се избегне отпуштање од работа. Понатаму, системот на социјално-здравствено осигурување и пензискиот систем е разорен и вештачки се одржува на "апарат", а всушност финансиски метастазира како темпирана бомба. Балканскиот модел се карактеризира со ниски бенефиции во случај на невработеност, доминација на пасивни во споредба со активните мерки на пазарот на труд.

2.4. Активната политика на пазарот на труд

Активните политики на пазарот на трудот (*Active Labour Market Policies – ALMP*) биле создадени во првите децении на дваесеттиот век и претставувале обид на државните власти да обезбедат вработувања од причина што истите малку или воопшто ги немало на пазарот на трудот. Современите активни политики на пазарот на трудот биле создадени помеѓу Втората светска војна, па се до денес и истите поминаа низ три развојни фази. Првата фаза се однесува на периодот од 50-тите и 60-тите

години во Шведска, како составен дел на шведскиот модел на економски и социјални промени. Овие мерки биле насочени на страната на понудата на работна сила, со цел да се зголеми професионалната и географска мобилност на работната сила поради инвестирање во развојот на човечкиот капитал. Во втората фаза, за време на нафтениот шок на 1973-1975 во Франција, Германија и САД, имплементирани голем број на нови програми на понудата на работна сила, кои се насочени кон ранливите групи. Третата фаза е периодот на 1990-тите и појавата на Европската унија, кога активните политики на пазарот на трудот стануваат важни политики кои ги следат структурните промени, а целта била невработените и други лица кои не работат и да се охрабрат и да им се олесни влезот на пазарот на трудот.

Двете основни функции на прилагодување активните политики на пазарот на трудот се економската и социјалната чии цели се да го ублажат недостатокот на побарувачка за работна сила, поддршка на реалокацијата на работната сила, намалување на несовпаѓањето на вештини кои ги поседуваат невработените со работните места кои се нудат итн. Активните и пасивните мерки на пазарот на трудот не се замислени да го решаваат проблемот со долгорочната невработеност. Активните политики на пазарот на трудот се програми кои ја зголемуваат (ре)интеграцијата на пазарот на трудот, додека пасивните политики на пазарот на трудот (*Passive labour market policies - PLMP*) подразбираат социјални трансфери кои не се условени со пристапувањето на работа или програмата за обука.

Економската функција на пазарот на трудот е: 1) усогласување на понудата и побарувачката на работна сила (на пример: јавниот и приватниот сектор, посредување при барање на работа, регистрација на слободни работни места, обезбедување на информации за пазарот на трудот итн); 2) зголемување на понудата на работна сила (обука и преквалификација); 3) намалување на понудата на работна сила (предвременно пензионирање); 4) создавање на побарувачка за работни места (јавни работи, за отворање нови компании, самовработување); 5)

промени во структурата на побарувачката (субвенции за вработување на нови работници) итн (Auer, P., Efendioğlu, Ü., Leschke, J., 2005: 10.).

Активните мерки на пазарот на трудот се решенија за пазарот на труд кога постои отсуство на редовни или трајни вработувања. Постојаните вработувања или постојаните работни места можат да ги отстранат активните мерки на пазарот на трудот насочени кон страната на побарувачката, но секогаш ќе има потреба за овие мерки, кои се насочени кон страната на понудата. Со оглед на тоа дека работната сила на пазарот на трудот не е хомогена и дека постои неусогласеност помеѓу понудата и побарувачката, настанува фриксиона и структурната невработеност. Овие разлики се јавуваат и во индустријализираните земји и во земјите во транзиција, но и во земјите во развој, бидејќи во повеќето од овие земји понудата е поголема од формалната побарувачка за работна сила. Затоа, постојат институции кои треба да бидат мост меѓу понудата и побарувачката на работна сила. Ова "посредување" на пазарот на труд се овозможува преку активните и пасивните политики на пазарот на работна сила. Сепак, креирањето на посредничка структура на пазарот на трудот, со помош на активните мерки на пазарот на трудот не е доволно, туку потребна е поддршка од соодветна макроекономска и индустриска политика кои привлекуваат инвестиции, креираат и ја поддржуваат побарувачката за работни места. Во отсуство на поволна макроекономската средина, што ќе резултира со зголемување на инвестициите, економски раст и вработување, активните мерки на пазарот на трудот може да обезбедат само привремена поддршка за невработените. Поточно, поддршката би се однесувала на:

- директно - преку создавање нови работни места (јавни работи, отворање претпријатија, субвенции за вработување на нови работници), и
- индиректно - преку подобрување на сликата со вработеноста (обука, ефикасен пазар на труд кој обезбедува подобра и точна информација за состојбите со пазарот на трудот).

Еден од принципите на активните мерки на пазарот на трудот е дека тие содржат два механизми на политиката: првиот се однесува на циркулацијата и има за цел да се подобри состојбата за невработените и да се направи контакт со потенцијален работодавец, а другиот претставува интеграција која се однесува на инструментите кои овозможуваат директно воведување на невработените во фазата на вработеност. Во согласност со дејството на овие механизми разликуваме четири идеални типови на активни мерки на пазарот на трудот:

1.Првиот тип – зголемување на стимулацијата, вклучува мерки кои се насочени кон зајакнување на мотивацијата за работа за корисниците на бенефиции, во смисла на намалување на пасивните мерки (височината и траење на примање на финансиска надокнада), условување за учество во разни на шеми или програми на пазарот на трудот (повеќето од овие мерки се развиени во Англија).

2.Вториот тип е насочен кон отстранување на бариерите за учество на пазарот на трудот, каде што влегуваат служби за вработување, програми за промена на работни места итн (се применува во Англија, нордиските земји и во континентална Европа).

3.Третиот тип вклучува работно занимање и има за цел да се промовира повторно влегување на пазарот на трудот и спречување на пропаста на човечкиот капитал во текот на периодот на невработеност (овој тип на мерки се применува во повеќето земји од континентална Европа).

4.Четвртиот тип обезбедува стручна обука за луѓето без работа или дообразување за лицата чии вештини се застарени или непотребни на пазарот на труд (голема примена овие мерки има во нордиските земји).

Активните мерки на пазарот на трудот се насочени кон отстранување на дискриминацијата на постари и помалку квалификувани работници, етнички групи и хендикепираните, а особено се насочени кон младите невработени лица. Активните мерки на пазарот на трудот имаат долга традиција и првенствено се применувале во периоди на економска рецесија и висока невработеност. Тие имаат две основни цели:

- економски - со зголемување на можноста на невработените да најдат работа, продуктивноста и заработката и
- социјални – преку зголемувањето на вклученоста и партиципацијата поврзани со вработеноста.⁵

Постојат широк спектар на активни мерки на вработување кои се движат од директни вработувања до подобрување на вработливоста на невработените лица.

Глобално, *социјалните политики во областа на вработувањето* можат да се групираат во четири категории (Борнарова, 2009):

- *Пасивни мерки:* се однесуваат на финансиската поддршка на невработените и оние кои бараат работа. Овде влегува исплата на бенефиции (бенефиции за невработеност преку осигурување или социјална парична помош преку проверка на приход) на невработените. Главната цел на овие мерки би требало да биде давање заштита од губење на било каков извор на приходи во период додека трае невработеноста, а со тоа се врши влијание на мотивацијата за вработување. Пасивните мерки служат на некој начин, да се намали понудата на работна сила. Една од можностите е да се намали законски пропишаната старосната граница за вработување. Според законот, вообичаено во повеќе земји сите работници постари од 65 години треба да се пензионираат и да се ослободи простор за нови работници, но постојат и такви каде старосната граница за пензионирање се намалува околу 60 години. Други пасивни мерки, главно се однесуваат на "минимизирање на секундарната понуда на работна сила", во вид на доделување на стипендии за продолжување на образованието со цел да се намали притисокот на младите луѓе на пазарот на трудот.

⁵ Arvo Kuddo (2009), *Employment Services and Active Labor Market Programs In Eastern European and Central Asian Countries* <http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SPDiscussion-papers/Labor-Market-DP/0918.pdf>

Но, во пракса со пасивните мерки, всушност се продолжува периодот на невработеност, се создава зависност од бенефициите, а воедно се вршат и злоупотреби преку лажно прикажување на состојбата со невработеноста. Поради ова, пасивните мерки повеќе служат за неутрализирање и ублажување на состојбата на невработените отколку што резултираат со успешност во поглед на борбата против невработеноста.

- **Активни мерки на пазарот на трудот:** мерки кои најчесто се состојат од обука, барање работа, подготовка за работа и сл. (најчесто усмерени кон регистрираните невработени)
- **Welfare-to-Work:** подразбира микс од инструменти за поттикнување, помош и стимулирање на корисниците на социјални бенефиции да најдат и да ја задржат работата (проширена целна група за било кои корисници на бенефиции од системот на социјална заштита). За нив се карактеристични две основни цели: ХРД (human resource development) и ЛМА (labour market attachment).
- **Workfare:** примањето социјални бенефиции е условено со работно ангажирање на корисникот врз база на принципите на реципроцитет и обврзаност. Најтипичен пример за овој вид мерки е ангажирањето на јавни работи - привремено вработување за ниска надница на претежно работно-интензивни проекти усмерени кон изградба и одржување на инфраструктурата. Основна цел е зголемување на вработливоста на пред се социјално најзагрозените групи со поголем ризик од долгорочна невработеност преку стекнување работно искуство, овозможување контакти со работодавачи и обука за поедноставните дефицитарни занимања. Сепак, евалуацијата на овие програми покажува релативно низок ефект врз стапките на вработеност. Основната критика е тоа што нивната примена често не е проследена со некаков вид едукација и стекнување вештини кои би му помогнале на корисникот да се интегрира на пазарот на трудот.

Со оглед на долгорочната невработеност и флексибилизација на пазарот на труд, во последните три децении, во многу земји се променила политиката кон невработените. Појдовна точка на новата политика е дека долготрајното финансирање на невработените доведува до дестимулација на вработувањата, го загрозуваат економскиот раст и ги зголемуваат социјалните проблеми. Затоа се преземаат мерки за редукција на надокнадата и нејзина трансформација во поттикнување на вработувања, односно наместо welfare (помош) се настојува да се воведат workfare или welfare to work. Со други зборови се заоструваат условите за стекнување на одредени права, се намалува бројот на корисници на одредени програми или се намалува стапката на социјални примања.

Во секој случај, без разлика која мерка се применува, важно е да се знае сите тие имаат свои предности и недостатоци, што особено зависи од тековната економска и политичка ситуација во земјата.

2.5. Видови активни мерки

Програмите за активација на пазарот на трудот вообичаено вклучуваат различни видови обуки. Во најголем број земји (покрај приватните) реализацијата на политиката на активација на невработените лица е во надлежност на јавните агенции за вработување. Тие се јавни установи преку кои се уредуваат и обезбедуваат прашањата од областа на размената на трудот, правата и обврските на работодавците и невработените лица, во врска со вработувањето и осигурувањето во случај на невработеност. Активација на невработените - учество во работни клубови, работилници за барање работа и други мерки во голем број земји (особено во либералните социјални држави) претставува услов за остварување на правото на надоместок за невработеност или т.н. "participation requirement", а не само мерка која ќе повлече укинување на

надоместокот доколку и во случај кога корисникот ќе одбие да се вклучи во некоја понудена активност која соодветствува на неговото образование и квалификаци “sanctions”. Во трети земји тоа е уредено на тој начин што се воведуваат временски лимити “limitations to unemployment compensation spells” на користење на правата кои се вообичаено пократки доколку не постои работно ангажирање или друг вид партиципација на корисникот во активните мерки. Сумативно, мерките кои во основа имаат цел активација и поттикнување за барање работа на невработените корисници на социјални бенефиции (надоместок за невработеност или социјална парична помош) се:

- Намалување на износот на бенефицијата зависно од должината на нејзино користење (колку подолго се користи толку износот на бенефицијата е помал)
- Поврзување на социјалната бенефиција со учество во активни мерки (обука, преквалификација, доквалификација, работни клубови и сл.). При тоа, се користат две варијанти:
 - укинување на помошта доколку се одбие учество - *санкција*
 - остварување право на бенефицијата само доколку се учествува - *услов*
- Временска ограниченост на приемот на помошта (пократко времетраење доколку не постои учество во активни мерки)
- Привремен прекин на приемот на помошта во одредени услови (на пример, во период кога корисниците на социјалните бенефиции се ангажирани на сезонски работи во кој период доаѓа до промена во приходите)
- Утврдување на износ на пропуштена заработка во зависност од ресурсите и имотот со кој располага корисникот, кои можел, но не ги искористил за подобрување на материјалната состојба.

Активните мерки може да се поделат на индиректни и директни.

Индиректни мерки се базирани на стимулирање на производството, а на овој начин се создава потребата за нови работни места. Една таква

мерка е приватизацијата на општествената/државна сопственост односно продажба на овие средства на физички или правни лица. Предноста на приватизацијата е тоа што овозможува да се идентификува сопственикот на компанијата (компанијата веќе не е " општо добро"), така што се знае кој го стимулира производството. Потоа, претпоставка е дека сопственикот би бил загрижен и околу проширување на производството и долгорочен развој на претпријатието (бидејќи е во негова сопственост), што потоа ќе создаде потреба за нови работни места. Покрај тоа, се создава конкуренција на пазарот. Во почетокот доаѓа до отпуштања и стечајци со цел да се финансира опоравување и стабилизација на претпријатието на пазарот, а откако ќе помине период на приспособување кон новите услови на пазарот, се отвора простор за проширување на пазарите и зголемената побарувачка за производство и нови работници. Сепак, важно е дека процесот на приватизација се спроведува правилно (со поголема контрола на државата), во спротивно мали се шансите дека долгорочните позитивни ефекти ќе дојдат до израз и може да имаат токму спротивен ефект од посакуваното односно да се достигне дури и поголема стапка на невработеност. Други индиректни мерки се на пример фондови и средства за кредитирање на мали и средни претпријатија, намалените даноци за работодавачите особено за секој нововработен итн.

Под *директни активни мерки за вработување* се подразбираат оние кои влијаат да се подигне куповната моќ на граѓаните. Ова е нужно за зголемување на вкупната побарувачка за услуги и производи, во спротивно зголеменото производство (и создавањето на работни места) не би имало никаква смисла. Во овие мерки се вбројуваат (Grgurev, 2002): создавање на нови работни места преку јавни работи, посредување и советување од страна на службите за вработување, стручно оспособување, преквалификација, помош при самовработување, скратено работно време и поттикнување географски, професионални и економски активности да се намали износот на надоместоци за невработеност. Секоја од овие мерки

има свои предности и недостатоци (во зависност од актуелната економска ситуација во земјата).

Најпознати активни мерки се (Борнарова, 2009):

Обука, преквалификација или доквалификација: Едно од правата на осигурување во случај на невработеност е правото на подготовка за вработување, односно обука, преквалификација или доквалификација. Основна цел на оваа активна мерка е да се зголеми вработливоста и продуктивноста на невработените лица преку прилагодување на понудата на работната сила на потребите на работодавачите. Покрај невработените лица, ова право може да го остваруваат и работници на кои работниот однос ќе им престане по основ на економски, технолошки, структурни или слични промени. За реализација на обука, преквалификација или доквалификација агенцијата за вработување може да додели парична помош во одредена висина месечно по невработено лице, односно работник и партиципација во трошоците за изведување на подготовката за вработување на работодавецот. Агенцијата вообичаено ги утврдува потребите на работодавецот од работници и на невработените лица за вработување што треба да се вработат со обука, преквалификација или доквалификација и ги информира невработените лица и работодавците за потребите, условите и начинот на организирање на обука, преквалификација или доквалификација. Со обука, преквалификација или доквалификација, се овозможува стекнување и дополнување на знаењата на невработените лица ако со тоа се обезбедува вработување. Притоа, агенцијата за вработување може да врши: услуги на обука, преквалификација или доквалификација пред престанок на работен однос, краткорочни обуки за вработување на невработени лица, обука на работно место и обука за учество на невработени лица во јавни работи, самостојно и преку јавни и приватни обезбедувачи на обука. Обуката, преквалификацијата или доквалификацијата се организира и врши во агенцијата, односно кај работодавецот, според посебни програми, но исто

така можат да се вршат и во јавни и приватни образовни установи во координација од страна на агенцијата.

Целна група на оваа активна мерка се често млади, долгорочно невработени или отпуштени работници со несоодветни квалификации и вештини. Евалуацијата на овој тип програми сепак покажува дека масовните и општи програми се помалку ефикасни за разлика од помалите програми кои подразбираат стекнување специфични знаења во средината на работодавецот. За нивен успех потребни се позначителни финансиски средства и ангажирање на сите релевантни актери - работодавачи, невработените кои се упатуваат на обука, агенциите за вработување и стручните институции за обука. Оваа мерка е релативно скапа мерка, но во комбинација со други (на пример кофинансирање на вработување) може да биде доста корисна. Општо земено, трендот покажува дека колку е подобро образованието на работниците, невработеноста е пониска: работниците се флексибилни и подобро се снаоѓаат на работните места. Некои експерти (Kerovec, 1997) сметаат дека програмата за понатамошно образование може да дејствува само со доброволно вклучување на поединците, а освен тоа, потребно е усогласување на образовниот систем со потребите на пазарот на трудот.

Невработеното лице кое одбие обука, преквалификација или доквалификација заради вработување, вообичаено е подложен на санкции од типот на бришење од евиденцијата на невработените лица, траен или привремен престанок на правото на надоместок за невработеност и сл.

Професионална ориентација: Под професионална ориентација се подразбира помошта која агенцијата за вработување ја дава на невработените и други лица кои бараат работа за избор на занимање или вработување по пат на тестирање и разговор и информирање за потребите од одделни занимања и можностите за вработување. Професионалната ориентација го опфаќа и индивидуалното советување при избор на занимање според желбите, интересот и способностите на лицата за одредено занимање и потребите и можностите на пазарот на трудот.

Советување за професионална ориентација се дава на невработени лица, ученици, студенти, вработени и инвалидни лица, ако тоа е од значење за избор на нивното занимање и професионалниот развој. За учениците од завршните години на основното и средното образование агенцијата, во соработка со надлежните установи од областа на образованието, може да организира советување во врска со изборот на занимање преку: предавања од научни и стручни работници, посета на изложби, филмски претстави, посета на претпријатија во врска со вработувањето, установи и друго. Агенцијата по извршеното индивидуално советување и тестирање за избор на занимање врз основа на посебните квалитети, знаења, интереси и склоности на ученикот му препорачува избор на најсоодветен вид занимање. Ова претставува еден вид на *посредување и советување од страна на службите за вработување* и се смета за евтина и ефективна мерка доколку се спроведе со добра организација. "Целта на овие програми е невработените да станат веднаш достапни на пазарот на трудот" (Керовес, 1997; стр. 224), иако се смета и дека таа е ефективна само ако се работи за отворање на повеќе работни места. За разлика од другите, оваа мерка не треба да се меша со тековната потрага по работа.

Во рамките на свој вид мерки, агенцијата помага во изнаоѓање на одговорите на прашањата: Какви се моите интереси за кариерен развој? Какви се моите способности? Каде да го продолжам образованието? За кое занимање да се определам? Како и каде да се оспособам за нови знаења и вештини што ги бараат работодавците? При тоа, можат да се организираат следните активности:

а) *Професионално информирање* - опис на занимања, информации за мрежата на средни училишта и високообразовните установи, информации за можностите за упис и продолжување на образованието, информации за можностите за стипендирање на талентирани ученици, информации за наставните програми, како и информации за програмите за обука, преквалификација или доквалификација.

б) *Професионална ориентација* - испитување на професионалните интереси и способности, советодавна работа - насочување и помош при изборот на училишта и занимања, врз основа на извршените испитувања на способностите и интересите на клиентите.

в) *Професионална селекција* - селекција на кандидати за обука, преквалификација или доквалификација, помош на работодавците при изборот на кандидати за нови вработувања, планирање на потребите за професионално образование, помош при посредувањето за вработување.

г) *Едукација на полето на професионалното советување*

д) *Истражувачка дејност за потребите на образованието и пазарот на трудот.*

Работни клубови: Целта на активностите во работните клубови е да се поттикнува иницијативата и да се зајакнуваат капацитетите на лицата кои бараат вработување за успешно претставување на пазарот на трудот, успешно барање работа и вработување. Корисници на услугите на работните клубови можат да бидат сите категории на невработени лица, но и вработени лица и работодавци.

За остварување на целите на работните клубови можат да се реализираат следните видови активности:

- *Отворена канцеларија* - која има за цел да им овозможи на лицата кои бараат вработување и работодавците да добијат информации за нивните права и обврски, како и информации од областа на пазарот на трудот.
- *Работилници* - со активното учество во работилниците невработените лица се вклучени во програми за психолошка помош и поддршка, се оспособуваат за проценка на сопствените интереси, ставови, способности и вештини, добиваат обука за користење на техники за успешно претставување на пазарот на трудот, се мотивираат и советуваат за можностите за вработување со самовработување и воопшто за остварување на активна улога на пазарот на трудот.

- *Предавања* - како дел од обуката и советувањето на невработените лица се организираат предавања на различни теми прилагодени кон нивните потреби и интереси.
- *Интервјуа* - се спроведуваат со цел да се испитаат потребите и интересите на невработените лица во текот на периодот на барањето вработување.
- *Обуки за стекнување на знаења и вештини* за работа со компјутери и познавање на странски јазици - за невработени лица, за зголемување на конкурентноста на пазарот на трудот и нивните можности за вработување.
- *Изработка на индивидуални планови за вработување.*

Вработување на инвалидни лица: Вообичаено постојат закони со кои поблиску се уредуваат посебните услови и права за вработување и работење на инвалидни лица. Вработеното инвалидно лице се ослободува од плаќање на персонален данок на доход. Средствата за придонес на пензиско и инвалидско осигурување, придонес за здравствено осигурување и придонес за вработување на инвалидни лица најчесто се обезбедуваат од буџетот. Заради вработување на инвалидни лица се основаат заштитни друштва кои се ослободуваат од плаќање на данок од добивка и сите давачки од добивката.

При вработување на инвалидно лице, работодавецот е должен да создаде соодветни услови за работење и адаптација на работното место во зависност од работното место, видот и степенот на образованието и видот и степенот на инвалидноста на инвалидното лице кое се вработува, како и набавка на соодветна опрема, инструменти, алати и слично. Средствата за подобрување на условите за вработување и работење на инвалидните лица, адаптација на работно место и работна опрема, се обезбедуваат од посебни фондови.

Инвалидното лице може да биде упатено на обука и работно оспособување од страна на агенцијата за вработување или работодавачот. Работното оспособување може да се врши кај работодавецот или кај друг

работодавец. Инвалидното лице може да се вработи на работно место за кое има образование за соодветно занимање, односно може да се вработи или прераспореди и на друго работно место ако ги исполнува општите и посебни услови или е оспособено за вршење на работите на тоа работно место и ако има оценка на работната способност дека може да ги работи истите.

Анализа на потреба од вештини: Агенциите за вработување водат регистри на работодавците. Регистарот содржи податоци за работодавецот, неговите потреби од работници и видот на услугите што сака да ги користи од агенцијата. Анализата на потребата од вештини се врши преку периодични анкети за работодавачите реализирани од страна на агенциите за вработување. Целта на овие анкети е унапредување на соработката меѓу социјалните партнери и овозможување побрзо идентификување на потребната работна сила. Со анкетата се добиваат информации за потребите од нови вработувања, занимања кои се бараат, квалификации кои се потребни при вработувањето како и вештините со кои е потребно да располагаат потенцијалните кандидати за работа. На овој начин се обезбедуваат релевантни сознанија за потребата од работна сила во рамките на занимањата и се укажува на потребата од реализирање на обука, преквалификација или доквалификација со цел побрзо вработување или превземање на други мерки за зголемување на соодветна понуда на лицата кои бараат работа. Во оваа насока во делот на мерките за обука, преквалификација и доквалификација може да се реализира едукација за утврдените дефицитарни занимања.

Субвенционирано вработување: подразбира стимулативни мерки за вработување на невработени лица преку даночни олеснувања или директна надокнада за работодавачите под точно определени услови (обука за вработените, времетраење на вработувањето и сл). Овие субвенции можат да бидат наменети и за невработените во вид на бонус за вработување како поттик за побрзо повторно наоѓање работа. За овој вид мерки се врзуваат два неповолни ефекти, т.н. “мртов ефект” односно

опасност програмите да таргетираат невработени лица кои и онака би се вработиле и т.н. “ефект на замена”, односно опасност со програмите да се помогне на една група невработени да се вработи по цена на истиснување на некоја друга во невработеност. Сепак, мерката е многу корисна за решавање на проблемот на структурната невработеност, односно да помогне во вработување на лицата со намалена можност за вработување. Иако, се покажало дека понекогаш се јавуваат потешкотии при преминот од субвенционирано вработување кон вработување без субвенции, од причина што по одреден период, работодавците ги отпуштаат вработените и на истите работни места вработуваат други лица за кои повторно ќе добијат субвенција).

Само-вработување: овие програми се однесуваат на директно обезбедување кредити, техничка помош или поретко условна безповратна помош за невработени лица заради отпочнување сопствен бизнис или здружување со цел формирање микро и мали претпријатија. Поттикнување на самовработувањето е мерка за оние кои своите проблеми поврзани со невработеноста сакаат да ги решат со реализација на своите претприемачки идеи. Оваа мерка вклучува советување и обука за претприемништво и финансиска и организациска помош (кредити, одложени даночни обврски, ослободување од административни бариери за регистрација на бизнис или компанија итн). Сепак според (Grgurev, 2002), оваа мерка е ризична, поради висока стапка на неуспех (над 50%) и затоа истата често е насочена кон оние кои би биле успешни и без нејзината примена.

Бизнис центри: е вид активна мерка која подразбира отворање на локални бизнис центри. Нивната цел е едукација на невработените лица за отпочнување бизнис, изработка на бизнис план, реализација на планот, менаџирање и сл.

На пазарот на труд постојат и помалку промовирани активни мерки за вработување кои сепак имаат позитивен ефект во сузбивање на невработеноста. Такви се :

Јавни работи: се подразбираат мерки кои се повеќе соодветни за постарите лица, бидејќи се смета дека се меѓу помладите луѓе веројатно не би прифатиле да работат нешто што им е надвор од професијата. Овие работни места обично се краткотрајни и сезонски, а исто така не придонесуваат за производство (оваа мерка не е профитабилна). Сепак, истата доведува до зајакнување на куповната моќ на населението (повисока побарувачка за стоки и услуги) и постои одредена психолошка добивка (луѓето се посреќни, бидејќи се вработени, за разлика од периодот додека се во потрага по работно место).

Поттикнување географска и економска мобилност е уште една мерка која има за цел првенствено да ја намали структуралната невработеност. Со цел да се реши проблемот на овој вид на невработеност, компаниите се охрабруваат да се создадат нови работни места во дејностите со висока невработеност, но обично е потребно и доквалификација и преквалификација на работниците во овие региони. Друга можност е да се обиде да ги охрабри работниците да се преселат во областите каде што тие ќе бидат во можност да најдат работа, иако тоа е малку проблематично, бидејќи луѓето се поврзани со нивното семејство и социјалната средина.

Намалување на работното време на вработените за да има простор за вработување на нови работници не е популарна мерка. На овој начин, постојните вработени губат дел од своите плати, а работодавците имаат повисоки трошоци за исто ниво на производство. Но, со оваа мерка се намалуваат трошоците на државата. Можеби ваквата мерка би била прифатлива со намалување на корпоративниот данок и за оние вработени кои се во период близу до пензионирање.

Намалување на износот на бенефиции за невработеност е мерка која се користи за да се намали т.н. фрикциона или привремена невработеност. Со оваа мерка се осигурува дека високи бенефиции за невработеност, всушност добиваат само најсиромашните. Оваа мерка се состои во намалување на реалната вредност на бенефиции за невработеност и времетраењето во кое овие бенефиции се исплаќаат. Воедно се нуди повеќе информации во врска со слободни, непополнети работни места на пазарот на труд. На овој начин, постои притисок врз невработените активно да бараат нова работа или да ја прифатат работата која им се нуди. Во спротивно се јавува т.н. „замка на невработеноста“, каде невработените наместо да прифатат ниско платени работни места ќе настојуваат да ја задржат помошта која ја добиваат во вид на финансиски средства, додека се уште работат на црниот пазар. Оваа мерка досега е успешно спроведена во САД и Велика Британија, но треба да се земе во предвид дека ова е изводливо само кога постои поголем извор на работни места на располагање.

Постојат некои мерки кои имаат за цел да се подигне општото ниво на побарувачката за стоки и услуги и кои директно влијаат на куповната моќ на граѓаните, а некои од нив биле користени или се уште се во употреба во некои развиени земји. Такви се:

Креирање на пофлексибилен пазар на трудот може да помогне да се намали невработеноста предизвикана од реалната вредност на платите (англ. real wage unemployment). Износот на платите се прилагодува на променливите услови на понудата и побарувачката на пазарот. Во однос на економската криза намалување на реалните плати овозможува поголем број на работници да го задржат нивното место (но, притоа не смее да се занемари предвидената законски утврдена минимална плата).

Зголемена потрошувачка од страна на владата, како мерка за борба против невработеноста може директно да влијае на побарувачката за стоки и услуги и со тоа може да се оствари зголемување на платите во

здравството и образованието, во секторите кои се занимаваат со изградба на инфраструктура, итн. Оваа вештачки создадена ситуација им овозможува на луѓето да трошат повеќе, поттикнува зголемување на производството и креирање на нови работни места. Потоа, може да се користат мерки за намалување на даноците - на тој начин повторно расте куповната моќ и потрошувачката на населението. Оваа мерка има поголемо влијание кај населението со пониски приходи, бидејќи релативно повеќе им се зголемува нето-платата. Ова исто така ги поттикнува луѓето побрзо да најдат нова работа, бидејќи тоа ја зголемува разликата меѓу минималната плата и бенефициите за невработеност, па оттука логично е дека поединците би преферирале вработување пред добивање на бенефиции или социјална помош.

Исто така, мерката за намалување на каматите ги поттикнува луѓето почесто да бараат кредити, помалку да штедат (бидејќи на заштедата добиваат помала камата, за разлика од кредитирањето) и се зголемува реалната куповна моќ на граѓаните. Исто така, постои можност за намерно рушење на курсот (но, треба претпазливост поради можна инфлација). Резултатот е зголемен извоз, а извозните цени се поволни за странците кои купуваат повеќе стоки и нормално, постои потреба за зголемување на производството. Од друга страна, увозот на стоки е поскап, а со тоа и нивите цени се поскапи, што значи дека луѓето ќе купуваат повеќе домашни производи, ќе се зголеми производството и ќе има нови вработувања. Важно е да се напомене дека овие мерки имаат позитивен ефект само краткорочно.

2.6. Активните политики на пазарот на трудот и активните мерки во Европска Унија

Согласно досега кажаното знаеме дека активните политики на пазарот на труд се сет од програми и мерки кои ги креираат владите и јавните служби за вработување (со или без учество на социјалните

партнери), со цел да се интервенира на пазарот на труд (на национални или регионални пазари на трудот) и да се зголеми вработеноста на невработените лица, но и да се помогне на вработените да најдат подобро платена работа. Според теоретските концепти, активните политики на пазарот на труд може да ја намалат структурната невработеност и да придонесат за поефикасна јавна политика во однос на квалитетот на посредување за невработните.

Активните политики на пазарот на трудот и активните мерки кои се моментално во употреба речиси во сите економски системи, почнувајќи од развиените земји на ОЕЦД, Европската унија, но и земјите во транзиција и земјите во развој, првично се појавиле во САД, како одговор на економската политика за време на Големата депресија, бидејќи со јавните работи се зголемувала побарувачката за работна сила. Од почетокот на нивната примена до денешен ден, целата идеја за имплементација на активните мерки почива на три столба: економски, социјален и политички. Имплементацијата на активните мерки, но воопшто и имплементацијата на активни политики на пазарот на трудот се сведува на тоа како да се постигне еден економски статус да се подобрува, а притоа да не се нарушува некој друг, како и постигнување на политички договор за имплементација на активните политики. Ова било предизвик, не само во земјите кои имаат развиена историја на индустриските односи, но исто така и во сите други земји.

Кога станува збор за теоретските аспекти кои ја следат примената на активните мерки, како дел од пазарот на труд, треба да се укаже на некои од најважните односи, кои несомнено влијаат на резултатите од интервенциите на пазарот на трудот. Согласно анализите на пазарот на труд во ЕУ не може, а да не се спомене концептот на воспоставување на рамнотежа помеѓу флексибилноста и безбедноста, кои се промовираат уште од усвојувањето на Европската стратегија за вработување. Флексибилноста се однесува на веројатноста за транзиција на активното население помеѓу различниот работниот статус (вработеност,

невработеност и неактивност), додека безбедноста е дефинирана како веројатност за премин од невработеноста кон вработеност, било да се работи за вработување на определено време и постојано вработување (Wilthagen, 2005).

Активната политика на пазарот на трудот и активните мерки како еден од инструментите на оваа политика имаат долга примена во праксата на европските земји. Во активниот пристап кон политиките на пазарот на труд, како составен дел на економската политика на Европскиот континент се истакнувале Шведска, Норвешка и Данска, како и Германија, Холандија и Белгија, а потоа овој пристап полаку се шири во другите европски земји со цел да стане составен дел на политиката на вработување на Европската унија. Така Данска, на пазарот на трудот стана независна од другите економски политики на почетокот на 1960 година кога оваа земја се наоѓала во циклусот на економска благосостојба со високи стапки на економски раст и целосна вработеност. Ова е период кога е формирана институционална рамка за имплементација политиките на пазарот на труд.

Првите активни мерки кои се спроведуваат во рамките на овие политики се програми за обука на неквалификуваните работници и воведување на концептот на континуирано образование за возрасни кај квалификуваните работници, од друга страна. На крајот на 1960-тите години, основан е и јавен сервис за вработување со цел за време на економскиот бум да се промовира мобилноста на работната сила, како и да обезбеди државна помош за работниците кои привремено ги губат своите работни места (Larsen, 2005). Исто така, државата ги презела улогата на надомест на штета и отпремнините за технолошки вишок, наместо на работодавачите, притоа заземајќи поголема улога во финансирање на надоместокот за невработеност. Овој вид на организација на пазарот на труд, кој е комбинација на благосостојба со дарежлив систем на државна и ниска безбедност на работното место, во европската пракса е наречен *предвесник на денешниот флексибилен концепт* (Larsen, 2005).

Понатаму, социјалното партнерство исто така имало важна улога во воспоставувањето на општествен договор за системот на социјална сигурност и реформите на пазарот на трудот, особено во врска со воспоставувањето на активната политика и активните мерки, прашањата поврзани со финансирање на бенефициите и предвременото пензионирање, без разлика што моќта на синдикатите ослабела во повеќето европски земји во средината на 1990-тите години.

Се до стапувањето на сила на Договорот од Амстердам⁶ европските мерки на пазарот на труд претставувале сегмент на различни секторски политики: регионални, структурни, социјални и политики усмерени кон младите, со отсуство на единствена или заедничка политика на вработување. Во договор помеѓу земјите членки околу социјалната политика, надлежностите на Европската Унија во сферата на вработувањата се проширени. Договорот од Амстердам вовел посебно поглавје кое ја регулира проблематиката на вработеност односно невработеност, дефинирајќи ги целите и одговорностите на државата членка и на Унијата и искажувајќи ја потребата за нивна соработка и координација во областа на вработувањата поради развој на координирана стратегија на вработување. Дополнително, со Договорот од Амстердам е утврдено дека обезбедувањето на високо ниво на вработеност ќе биде земено во предвид при формулирање и примена на политиките на Унијата, а за таа цел е основан и Комитет за вработување кој би требало да прави надзор над спроведување на политиките и активностите, иако непостоењето на санкции го доведува во прашање горенаведеното.

Подоцна, заклучоците од Лисабонската Агенда исто така се однесуваат на улогата на социјалните партнери во имплементацијата на Европската стратегија за вработување. Така, Холандија благодарение на поддршката на социјалните партнери во спроведувањето на реформите на пазарот на трудот и системот на социјална заштита, го постигнала таканареченото "Холандско чудо на вработувања", односно одржлив пораст

⁶ Договорот од Амстердам е потпишан на 2 октомври 1997 година, а стапил на сила на 1 мај 1999 година.

на вработеноста и намалување на невработеноста во текот на 1980-тите и 1990-тите години (Mailand, 2005). Сепак, примерот на Велика Британија покажува дека пред 1997 година не постоел општествен договор помеѓу работодавачите и синдикатите, за подоцна во 1998 година да биде усвоена програма за спроведување на активни политики на пазарот на труд наречена "the New Deal Programme", која се состоела од серија на подпрограми за поддршка на различни групи на невработени, а во 2008 година, прераснала во "Flexible New Deal". Целта на програмата била да се подобри вработувањето на невработените преку индивидуално советување во јавните служби за вработување и да се обезбеди нивно вклучување во пазарот на труд преку активните мерки. Тогаш, во спроведувањето на активните политики на пазарот на трудот се вклучиле и социјалните партнери составени од работодавците, синдикатите и невладиниот сектор (Mailand, 2005). Значи, овие примери покажуваат дека Европската институционална рамка функционира преку размена на искуства и примери на добра практика помеѓу земјите-членки. Подоцна, со текот на годините следеле активности за развој на индивидуалните документи и интензивирање на средби на ниво на официјалните тела на ЕУ и истите имале за цел да предложат мерки за реформи на пазарот на трудот и да се постигне договор за унапредување на вработувањето на ниво на целата унија.

Важно е да се напомене дека првата Европската стратегија за вработување, која е донесена во 1997 година подоцна ќе стане составен дел од еден поголем документ на Лисабонската стратегија, со цел преку неа да се ускладат политиките за вработување на земјите-членки со примена на т.н „Отворен метод на координација“. Европската стратегија за вработување ја дефинира рамката на програмите на земјите членки на ЕУ, а главните елементи на оваа рамка се однесуваат на:

- Подобрување на вработеноста и квалитетот на работата, со посебна загриженост за младите луѓе и оние кои се долгорочно невработени;

- Развој на претприемништвото со фокус на прашањата за полесно основање на мали претпријатија, подобри кредитни услови за оваа намена, итн;

- Поттикнување на полесно прилагодување на односите меѓу деловните субјекти со посебен осврт на улогата на социјалната партиципација;

- Зајакнување на политика на еднакви можности, со фокус на поттикнување на вработувањето и создавање на посебни услови за жените и лицата со намалена работна способност.

Сепак, без оглед на рецесијата што следувала, после 2005 година станало јасно дека целите поставени во минатото нема да може да се реализираат во целост.

Во 2005 година е усвоена *ревидирана Европска стратегија за вработување* со два приоритети: динамичен долготраен раст и повеќе квалитетни работни места. Во позадината на ревизијата, всушност била потребата за постигнување на ефикасност на националните мерки.

Сегашната активна политика на вработување на ЕУ се базира на постигнување на можностите за вработување преку флексибилност и безбедност на работните места, а притоа активните мерки имаат значителна улога. Претходната стратегија беше заменета од страна на новата *стратегија „Европа 2020“* која се однесува на три меѓусебно поврзани приоритети:

- *паметен раст* – економија заснована на знаење и иновации;
- *одржлив раст* – економија која ефикасно троши ресурси, која е еколошки усмерена и компетитивна;
- *инклузивен раст* – економија која има висока стапка на вработеност и социјална и територијална интегрираност.

Ако го погледнеме развојот на активните мерки во европските земји, ќе видиме дека тие имале поинаква улога во време кога биле создадени во некои од европските земји за разлика од улогата што ја имаат денес. Често во литературата која го анализира влијанието на активните мерки за

вработување може да се пронајде конфликтни резултати за вистинското влијание на активните мерки, особено во првите студии за евалуација на што предупредувале и теориските анализи (Calmfors, 1994). Противниците се уверени дека мерките всушност претставуваат непотребно фрлање на државни пари и истите не се превентивни туку доаѓаат како одговор на веќе настанати социоекономски проблеми како невработеноста и сиромаштијата, наспроти оние автори кои сметаат дека активните мерки претставуваат единствен инструмент за создавање здрав пазар на труд.

Меѓутоа, во последните неколку години се спроведени студии кои укажуваат на тоа дека активните мерки навистина му помагаат на работоспособното население да излезе од статусот на невработени лица, што е во согласност со теоретските очекувања (Lehmann и Kluge, 2010).

II. ИСТРАЖУВАЧКИ ДЕЛ

1. МЕТОДОЛОШКА РАМКА

1.1. Проблем на истражувањето

Невработеноста претставува еден од најсложените и најактуелните социјални проблеми, особено со оглед на фактот што оваа појава во последните децении бележи раст во сите делови на светот. Податоците од истражувањата и од практиката говорат дека невработеноста е проблем со бројни последици на индивидуално, семејно, колективно и општествено ниво, поради што овој проблем е во центарот на програмите за економски и општествен развој. Во современиот свет добива милионски размери, така да дури и во некои најразвиени држави достигнува и надминува 10%. Воедно, невработеноста не е само социјален проблем кој ги погодува сиромашните слоеви, туку станува глобален, светски проблем.

Невработеноста е посебно изразен проблем во земјите во транзиција, меѓу кои и земјите од Поранешна Југославија. Преминот од планско кон пазарно стопанство пропратен со бројни општествени промени во голема мера придонесе кон зголемување на оваа појава. Неизбежниот процес на приватизација на претпријатијата со општествен капитал како последица остави огромна маса на невработени лица препуштени на законитостите на капиталистичкиот пазар на трудот. Сето ова придонесе кон енормно зголемување на стапките на невработеност во овие земји кои надминуваат дури и 20 и 30 проценти.

Паралелно со трансформацијата на општественото уредување се одвиваа реформи во сите области на јавната политика, меѓу кои и на социјалната политика. Соочена со проблемот на висока невработеност која значително негативно се одразува врз севкупниот социјален и економски развој во транзиционите општества, социјалната политика особено засилено изминатата деценија се обидува да се најде одговор на овој

долгорочен проблем односно истиот да го побара во активните мерки на пазарот на трудот. Ваквата ориентација произлезе од промена во усмереноста на социјалната политика од универзални покритија за сите граѓани и пасивен прием на социјалните бенефиции кон резидуалност, активација и реципроцитет при приемот на бенефициите.

Во државите кон кои ќе биде усмерено ова истражување Република Македонија и Република Србија постојат значителни повеќегодишни искуства од примена на активните мерки на пазарот на трудот. Сепак, остануваат отворени прашањата за нивната ефективност и ефикасност, финансиска исплатливост, сеопфатност, и особено правилно таргетирање на овие мерки од кои зависи нивната оправданост. Имено, доколку не се добро таргетирани активните мерки, вистинскиот ефект од овие програми во однос на враќање на невработените лица на пазарот на трудот, особено во ситуација на отежнати околности на овој пазар, е само маргинален. Токму овие прашања го побудија интересот подлабински да се анализираат овој тип мерки и нивната врска со невработеноста во Република Македонија и Република Србија.

Оттука, го поставуваме следниот *проблем на истражувањето*: Со кои активни мерки на пазарот на трудот Република Македонија и Република Србија се борат против невработеноста, со посебен акцент на долгорочната невработеност?

1.2. Предмет на истражувањето

Основен *предмет на истражувањето* е анализа на активните мерки на пазарот на трудот со кои Република Македонија и Република Србија се обидуваат да се справат со невработеноста како социјален проблем, особено со долгорочната невработеност.

1.2.1. Операционализиција на основните поими од предметот на истражување

Невработеноста претставува социјално-економска појава, односно состојба на пазарот на труд каде дел од работоспособното население во определена држава или регион не работи и бара работа, но истата не може да ја пронајде. (Меѓународна организација на трудот, 2012)

Согласно Меѓународната организација на трудот **невработено лице** е лице кое не работи, способно е за работа и сака да работи. Во поголемиот дел системи за вработување и заштита на невработените, како критериум за стекнување статус на невработено лице се наметнува пријавувањето во официјалните служби и институции (бироа, центри за вработување).

Според Меѓународната организација на трудот **долгорочна невработеност** претставува оној вид на невработеност кој се однесува на оние лица кои се невработени подолго од 12 месеци. Тие се посебна категорија невработени лица кои се изложени на широк сет на економски и социјални импликации, кои меѓусебно се преплетуваат и се дополнуваат. Кај овие лица лишеноста од потенцијалните финансиски ресурси има свои социјални импликации кои се однесуваат на понизок животен стандард, лишеност од општествен статус и можности за социјална интеграција. Долгорочно невработените се една специфична категорија која има свои особености. Бројни истражувања се спроведени на оваа тема затоа што трендот на пораст на долгорочната невработеност во последниве неколку години ги зафати и развиените економии. Како што се наведува во еден преглед за долгорочната невработеност на земјите на ОЕЦД, во 2011 една третина од невработените се долгорочно невработени, а просечната стапката на долгорочна невработеност на земјите на ОЕЦД пораснала за скоро 3 процентни поени во периодот 2000-2011⁷. Треба да се има во

⁷ <http://www.oecd-ilibrary.org/sites/factbook-2013-en/07/02/02/index.html?contentType=&itemId=/content/chapter/factbook-2013-58-en&containerItemId=/content/serial/18147364&accessItemIds=&mimeType=text/html>

предвид дека во просек процентот на долгорочна невработеност во однос на вкупната невработеност во земјите на ОЕЦД во 2011 година изнесувала 33,6 %. Од 2008 година до 2011 година, во скоро сите земји стапката на долгорочна невработеност е во пораст.⁸ Загриженоста за долгорочно невработените произлегува од бројните негативни последици по личноста и по општеството во целина. Зборувајќи општо, долгорочно невработените се соочени со губење на врската со пазарот на трудот, слабеење и/или целосно губење на нивните вештини и намалување на мотивацијата и самодовербата, а може да се наоѓаат на работ на сиромаштијата или да живеат во сиромаштија и да се предмет на најразлични психички, емоционални и здравствени проблеми, повлекувајќи дополнителни трошоци и за себе и за општеството.⁹ Отежнувачка околност, пак во процесот на вработување во современи услови е високата цена на скорешното работно искуство со што стануваат и недоволно конкурентни.

Невработеноста во повеќето општества се смета за социјален проблем бидејќи е општествено условена, масовно изразена, има бројни негативни последици, што повлекува општествата да поседуваат системи за заштита на невработените и политика за ублажување на оваа појава.

Во основа, за намалување на невработеноста неопходно е преку општествениот развој да се усогласи рамнотежата меѓу понудата и побарувачката за работна сила, како и да постои соодветен систем на мерки за заштита на невработените од радикалните промени и ризиците на кои ќе бидат изложени во животот поради невработеноста.

Постоечките политики, односно реакции на невработеноста можат да се поделат во две групи (Milosavljevic, 2003):

1) *Пасивни мерки за сузбивање на невработеноста.* Овој вид мерки најчесто се во форма на парични трансфери и некои видови услуги и поддршка (материјални престации, здравствена заштита и поддршка на

⁸ http://www.oecd-ilibrary.org/employment/long-term-unemployment-12-months-andover_20752342-table3

⁹ International Labour Office (1998), Employment and Training Department, *The evaluation of active labour market measures for the long-term unemployed*, Geneva

семејството во случај на невработеност). Постојат и системи за осигурување во случај на невработеност во поразвиените земји кои пружаат заштита за невработеното лице и неговото семејство. Во помалку развиените држави невработените се згрижуваат преку општите мерки во системот на социјална заштита како социјално загрозени лица. Сепак ова ниво на заштита не е доволно ниту ефикасно, особено во случаите на структурална, висока и прикриена невработеност заради тоа што не ги таргетира причинителите, туку некои од последиците од невработеноста.

2) *Активни мерки на политиката за вработување.* Овие мерки имаат за цел пружање поддршка на невработените како би се зајакнала нивната позиција на пазарот на трудот. Во основа, во практиката се јавуваат три облици на активни мерки: а) класична бесплатна служба за посредување при вработување; б) мерки со кои се поттикнува побарувачката за работници (пр. програми преку кои за вработување одредена група невработени лица на работодавачите им се нудат некои бенефиции); в) интервенции во вид на поддршка за невработените преку кои се јакнат нивните работни капацитети и конкурентност (преквалификација, доквалификација и сл).

Програмите на социјалната политика се усмерени најчесто кон активните мерки и смалување на уделот на класични парични трансфери чија цел е единствено зачувување на материјалната ситуација на невработениот и неговото семејство додека трае невработеноста, но истовремено се често дестимулативни во поглед на повторно вработување и прифаќање на работни места кои на невработените им се нудат на пазарот.

Активни мерки на пазарот на трудот: подразбираат активно учество на невработениот во барањето работа и подготовката за вработување. Најчесто се усмерени кон регистрираните невработени. Активација на невработените во голем број земји претставува услов за остварување на правото на надоместок за невработеност или т.н. "participation requirement", во други е само мерка која може да повлече

санкција "sanction" - укинување на надоместокот доколку корисникот одбие да се вклучи во некоја понудена активност која соодветствува на неговото образование и квалификации, додека во трети земји се воведуваат временски лимити "limitations to unemployment compensation spells" на користење на правата кои се вообичаено пократки доколку не постои работно ангажирање или друг вид партиципација на корисникот во активните мерки.

Со активна социјална политика се врзува поимот *активно општество* кој се дефинира повеќезначно. Тој во прв ред се однесува на потпирање на индивидуата врз сопствените сили, што е истовремено доминантен елемент на реформирање на социјалната политика. Иако е присутно на различни нивоа, редефинирањето на правата и одговорностите како и промената на улогата на поединецот, нивните семејства, различните општествени групи и општеството во целост, се одвива во насока на јасно профилирање на новиот квалитет на овие односи. Наспроти зависноста од социјалниот надомест и помошта на социјалните служби воопшто, активното општество почива врз поттикнување на активирањето (т.е. активности или дејности) на различните социјални актери, особено на поединецот (Вуковиќ, Перишиќ, 2008).

Целта на подобрувањето на ефикасноста на пазарот на трудот преку активните програми за пазарот на трудот вклучува голем број различни елементи. Тие може да вклучат справување со лошо поврзаните вештини или стручното образование и обука; и зафаќање со информациските празнини и локациските поврзувања преку информации за работа и услуги за ускладување со работните места. Тоа типично исто така вклучува реакција на акутната невработеност кај младите, жените и оние кои се долгорочно невработени. Ова е типично преку пакет на мерки кои може да вклучат субвенции за плати, обновена обука и во случајот на млади луѓе, стажирања. Тие се упатуваат како мерки на страната која снабдува бидејќи тие се проектирани да влијаат и на квалитетот и на цената на снабдување на работна сила (Димовска, Медок, 2008).

Најпознати видови активни мерки кои најчесто ги реализираат јавните агенции за вработување, а кон кои ќе биде усмерено и ова истражување се (Борнарова, 2014): обука, преквалификација или доквалификација, професионална ориентација, работни клубови, субвенционирано вработување, мерки за само-вработување и бизнис центри.

1.3. Цели на истражувањето

Основна цел на истражувањето е утврдување на сличности и разлики во политиката на вработување во Република Македонија и Република Србија од аспект на активните мерки на пазарот на трудот.

Посебни цели на истражувањето се:

- Добивање сознанија за состојбите во областа на невработеноста и долгорочната невработеност во двете држави;
- Споредба на типовите активни мерки кои се применуваат за борба против невработеноста;
- Утврдување на специфичности од аспект на целните групи кон кои се усмерени постоечките активни мерки.

1.4. Хипотези на истражувањето

Основна хипотеза на истражувањето е: Постојат разлики во активните мерки кои се применуваат на пазарот на трудот во Република Македонија и Република Србија.

Посебни хипотези:

- 1) Најчесто применувани активни мерки се обука, преквалификација и доквалификација;
- 2) Активните мерки се главно усмерени кон младите невработени лица;
- 3) Со активните мерки најчесто се таргетираат краткорочно невработените лица;

4) Најнеразвиени се активните мерки за вработување корисници на социјална заштита.

1.5. Применети методи и техники на истражувањето

Согласно природата на предметот на истражување, за изработката на овој магистерски труд беше користен *квалитативен методолошки пристап*. Основната метода на која се базираше истражувањето е *компаративната метода*. Компаративната метода овозможува проучување на сличности и разлики меѓу процеси и појави со одредени слични својства, односно на нивната структура, организација, функции и односи. Сметавме дека компаративната метода е најсоодветна на целите на истражувањето, од причина што истата овозможува споредба на политиките на вработување со акцент на активните мерки на пазарот на трудот во двете држави на кои е фокусирано истражувањето. Со примена на оваа метода се очекуваше да се добијат сознанија за сличностите, разликите, како и специфичностите на оваа политика, како и увид во факторите на кои се должат тие разлики.

Имајќи го предвид методолошкиот пристап, основната техника во истражувањето беше *анализа на содржина* на релеванти документи. Анализата на содржина се фокусираше на законодавните акти кои ги уредуваат прашањата од областа на политиката на вработување, како и на други подзаконски акти, стратешки документи, статистички бази на податоци и останати релевантни публикации со чија помош се направи увид во пошироките услови и состојби во кои се креира и имплементира политиката на вработување во изминатиот период во целните две држави предмет на истражувањето: Република Македонија и Република Србија.

2. СОСТОЈБИТЕ СО НЕВРАБОТНОСТА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА И РЕПУБЛИКА СРБИЈА

Големината и структурата на невработеноста на работната сила во една земја или група земји синтетички ја изразуваат состојбата на нивната економија и социјалните процеси кои се развиваат во нив. Ова секако важи и за балканските земји кои се длабоко навлезени во процесот на транзиција, каде невработеноста почнува да се манифестира од почетокот на процесот на транзиција и драстично расте сеуште. Проблемите во оваа област траат исто колку и самиот процес на транзиција, а подлабоко се изразени при разни реформски акции. Од гледна точка на социо-економски цели, зголемувањето на стапката на вработеност во овие земји станува врвен приоритет. Имплементацијата главно се врзува со две линии на дејствување: прво, забрзување на економскиот развој, а второ, реализација на реформите во областа на вработувањето и воспоставување на стабилни политики за плати и надоместоци на вработените, како и заштитата на невработените. Балканските земји, како и другите земји во Источна Европа, во децениите по Втората светска војна имале релативно успешен економски раст и развој, но внатрешните противречности и економски и политички проблеми на системот ќе ја покаже неговата немоќ, особено на економски план. Тоа се случува уште на самиот почеток на осумдесеттите години, во релативно повисока фаза на економскиот развој на овие земји, од причина што старите методи и политиките на економски развој не можеле да произведат резултати. Економските проблеми на почетокот биле изразени во вид на забавување на стапката на економски раст, а набрзо потоа и економска нестабилност, висока инфлација, итн. Во втората половина на 80-те години доаѓа до забавување на економскиот раст и развој на овие земји, бидејќи влегуваат во процесот на транзиција (почетокот на 90-тите), па наместо позитивни има негативни трендови во

општественото производство кон крајот на 90-тите години во споредба со крајот на 80-тите, што секако повлекува намален број на работни места.

Висока стапка на невработеност ја условуваат голем број на фактори од економска и неекономска природа. Истите најчесто се систематизирани по групи, како што се: нивото на економскиот развој на една земја, макроекономските трендови во неа, карактеристики на стопанскиот систем и економската политика, демографски развој на земјата, меѓународната позиција на земјата и нејзините односи со околината, историското наследство и други. Се смета дека преовладува влијанието на економските фактори, бидејќи во основа невработеноста е економска категорија. Високата невработеност во одредена земја обично е израз на нејзината економска неразвиеност, а задржувањето на ваквата состојба подолго време води кон манифестација на социјални и другите последици. На пример, во балканските земји односите меѓу економската развиеност и динамиката на економскиот развој, од една страна, и од големината на невработеноста од друга страна, се многу воочливи. Процесот на намалување на големината на општественото производство и динамиката на неговиот раст директно предизвика зголемување на невработеноста, а се разбира порастот на невработеноста е поголем во оние земји кои имале поголем пад во производството и побавен процес на опоравување.

Системот на работничко самоуправање што се применуваше во поранешна Југославија овозможи отворена невработеност, што не беше случај со другите социјалистички земји. Поради екстремно високата стапка на невработеност, ниските плати, времетраењето на економските (а во некои земји и политички) кризи на Балканот во последните десет години се интензивира и процесот на мигрирање на населението кон индустриски развиените делови од светот.

Во екот на светската економска рецесија, државите соочени со проблемот на невработеноста настојуваат истиот да го разрешат на соодветен и ефикасен начин. Порастот на невработеноста како во развиените држави, така и во посткомунистичките демократии создаде

масовна невработеност која сведочи за дерегулирање на пазарот на трудот, што значи дека невработеноста е најголемиот предизвик за стабилноста на државите. Битката за нови работни места се води со децении во сите држави. Оваа битка се одвива како во развиените, така и во економски неразвиените држави со променлив успех.

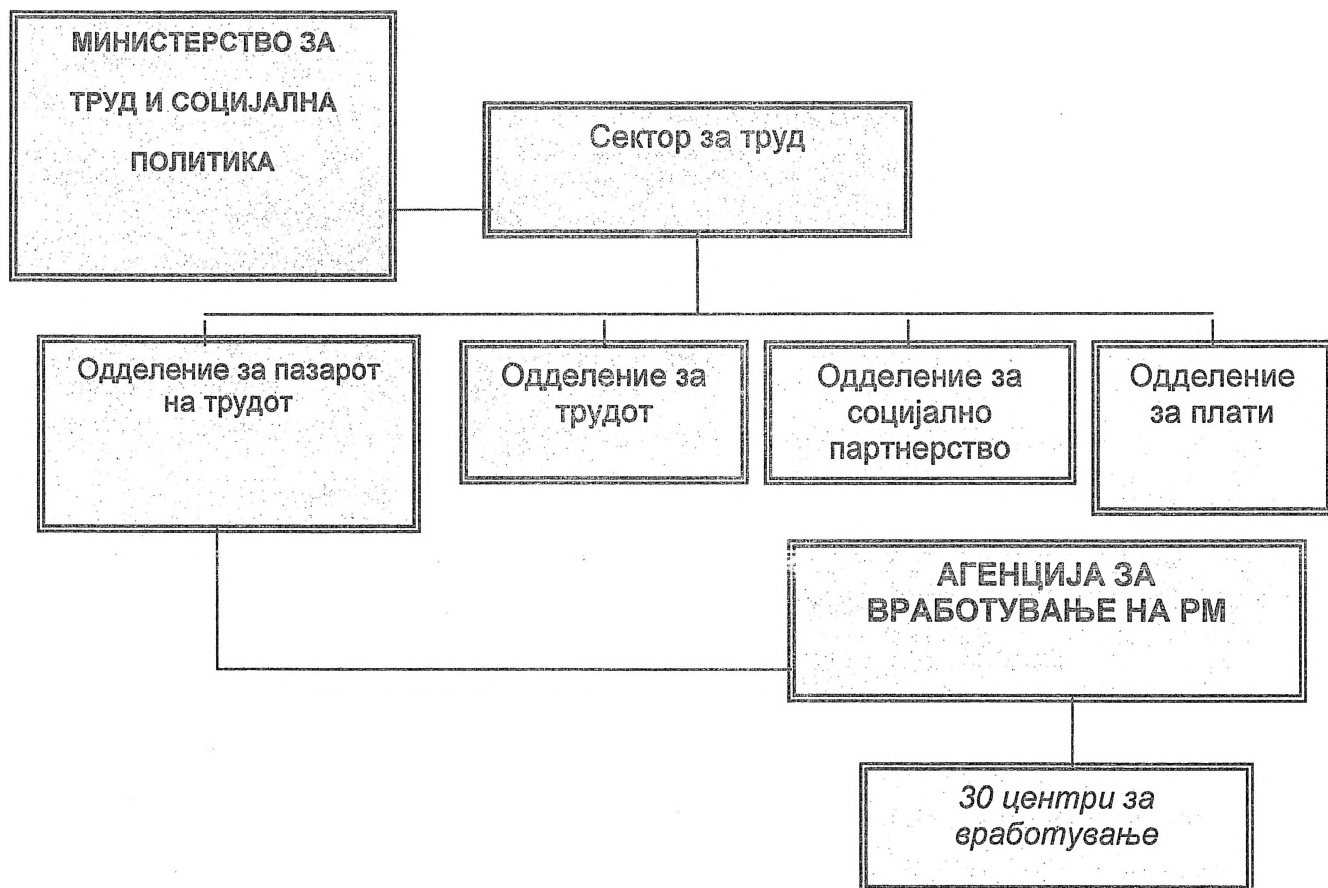
2.1. Структура и надлежности на релевантни институции за пазарот на трудот во Република Македонија и Република Србија

2.1.1. Структура и надлежности на релевантни институции за пазарот на трудот во Република Македонија

Политиката за вработување е еден сегмент од социјалната политика на секоја држава. Иако вработувањето го детерминира економскиот раст и развој, а потоа еден широк сет на политики вклучувајќи ги пасивните политики (трансфери за невработеност), образовната, политиката на оданочување и др. Основната одговорност за политиките за вработување во Република Македонија е кај Министерството за труд и социјална политика (МТСП). Реализирањето на активните и на пасивните политики на пазарот на трудот во главно го врши Агенцијата за вработување со поддршка од МТСП. Агенцијата за вработување е одговорна за сите аспекти на обезбедувањето услуги за вработување – евиденција на невработените, исплата на надоместоците за невработеност на оние кои имаат право на тоа, давање совети, насоки и советување на оние што бараат работа и извршување на активните програми на пазарот на работна сила. На евидентираниите невработени им се обезбедува и бесплатно здравствено осигурување. Со Агенцијата за вработување управува управен одбор на агенцијата составен од претставници на владата и на социјалните партнери. Во рамките на Агенцијата за вработување се организирани

триесет (30) центри за вработување чија работа ја покрива целата територија на Република Македонија.

Органограм 1. Структура на релевантни институции за пазарот на трудот во Република Македонија



2.1.1.1. Министерство за труд и социјална политика

Министерството за труд и социјална политика, својата мисија ја остварува преку спроведување на следниве надлежности и тоа:

- Регулација на односите на пазарот на трудот и вршење инспекциски надзор над примената на законите за работни односи и заштита на работниците при работа;
- Обезбедување на проактивна инклузивна социјална сигурност и заштита на граѓаните на Република Македонија, која ги инкорпорира политиките за социјална заштита, социјална инспекција, пензиско и инвалидско осигурување, заштита на децата, Декада на Роми, заштита на борците, воените инвалиди и членовите на нивните семејства.
- Креирање на политики за еднакви можности, заштита и превенција од секаков вид на дискриминација;
- Водење хумана популациона политика, усогласена со економскиот и социјалниот развој;
- Развивање на административниот капацитет (финансиска служба, внатрешна ревизија, управување со човечки ресурси, ИТ и други административно - логистички функции), како и
- Развој и имплементација на ефикасни, ефективни, хоризонтално-вертикални стратешки планови, согласно со проектираниот буџет.

Министерството за труд и социјална политика, организациски е поделено на 12 сектори , 47 одделенија и 1 проектна единица. Во Секторот за труд се извршуваат работи кои се однесуваат на прашања поврзани со работни односи, вработувањето и вработеноста, наградувањето на вработените и слично. Во рамките на овој сектор се креираат политики и мерки за вработување и заштита од долгорочна невработеност, изготвување на закони за работни односи и прашања поврзани со права од

работен однос, платите, надоместоците, додатоците на плата, колективното договарање, социјалниот дијалог, имплементација на меѓународни норми и стандарди за спроведување на прописите на Европската унија, Меѓународната организација на трудот, Советот на Европа и други организации и институции, а сето тоа преку: континуирано следење и анализирање на состојбите и проблемите во областа на вработувањето, работните односи, правата од работен однос, подготовка и следење на закони од областа на трудот и нивно усогласување со Директивите на ЕУ, Конвенциите на Меѓународната Организација на Трудот (МОТ), Европска Социјална Повелба и др., развој и имплементација на краткорочни, среднорочни и долгорочни политики и мерки во областа на вработувањето и други прашања од областа на трудот, како и превземање на мерки и активности за обезбедување на успешна реализација на истите остварување на континуирана соработка со останати органи и институции надлежни за имплементација на програми и мерки кои имаат влијание на состојбите и проблемите поврзани со трудот, пазарот на трудот и социјалниот дијалог, како и со институции кои обезбедуваат информации за анализирање, оценување и проценување на прашањата и проблемите поврзани со вработувањето, работните односи, колективното договарање, социјалниот дијалог и слично, подготовка, имплементација и евалуација на Националната Стратегија за вработување и Националните Акциони Планови за Вработување; подготовка и следење на реализацијата на Националната програма за усвојување на правото на ЕУ (НПАА), во делот кој се однесува на трудот, вработувањето и социјалниот дијалог; *надзор над законитоста на работењето на Агенцијата за вработување на Република Македонија* итн. Во овој сектор има четири одделенија и тоа:

- Одделение за пазарот на трудот - се извршуваат работи кои се однесуваат на развој и имплементација на политики за вработување.
- Одделение за трудот - се извршуваат работи кои се однесуваат на подготовка на закони, подзаконски акти и доследна имплементација на истите.

- Одделение за социјално партнерство се извршуваат работи на прашања поврзани со социјалниот дијалог и социјалното партнерство на сите нивоа, јакнење на капацитетите на социјалните партнери и соработка со меѓународни организации и институции.

- Одделение за плати се вршат работи кои се поврзани со дефинирање и имплементација на политиката на плати, пред се во јавниот сектор, следење и унапредување на колективното договарање.¹⁰

2.1.1.2. Агенција за вработување на Република Македонија

Агенцијата е правно лице односно јавна установа за целата територија на Република Македонија, 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. Агенцијата образува единствена стручна служба со подрачни единици - центри за вработување, вкупно 30 на број. Органи на Агенцијата за вработување се директор и управен одбор. Директорот на Агенцијата ја организира и раководи работата на Агенцијата, самостојно донесува одлуки од делокругот на неговата надлежност, ја застапува и претставува Агенцијата пред трети лица и е одговорен за законитоста на работата на Агенцијата и врши и други работи во согласност со закон и Статутот на Агенцијата, додека пак Управниот одбор на Агенцијата:

- донесува статут и други акти;
- донесува програма и план за работа;
- донесува акти за организација и работа на Агенцијата и општ акт за систематизација на работите на Агенцијата;
- утврдува Буџет и завршна сметка на Агенцијата;

¹⁰ <http://www.mtsp.gov.mk/>

- управува со средствата на Агенцијата;
- одлучува за преземање мерки за создавање услови за вработување на невработените лица;
- одлучува за користење на средствата на Агенцијата;
- го следи остварувањето на обврските кои произлегуваат од меѓународни конвенции и меѓудржавни спогодби од областа на вработувањето;
- разгледува прашања, извештаи, информации и други материјали во врска со состојбите и проблемите во областа на вработеноста, вработувањето и невработеноста и други работи од надлежност на Агенцијата;
- презема мерки за обезбедување и функционирање на информативниот систем во областа на вработувањето;
- основа комисии и други работни тела;
- најмалку еднаш годишно поднесува извештај за својата работа и за работата на Агенцијата до министерството надлежно за работите на трудот и Владата на Република Македонија и
- одлучува и за други работи утврдени со закон и Статут на Агенцијата.

Организацијата на Агенцијата, органите, нивната надлежност и начинот на одлучување, како и другите прашања значајни за работата и работењето на Агенцијата поконкретно се уредуваат со Статутот на Агенцијата. Агенцијата ги врши следните работи:

- прием на понуди за слободни работни места од работодавачите и идентификување на нивните потреби;
- огласување на пријавите за потреба од работник во Агенцијата;
- наоѓање најквалификувано невработено лице од евиденцијата на невработените лица од страна на Агенцијата кое најдобро одговара на условите и барањата на работодавачот со пребарување во евиденцијата на невработените лица според занимањето, образованието, обуката,

работното искуство и други посебни знаења на кандидатот и негово упатување кај работодавачот за вработување;

- идентификување на невработеното лице според неговиот однос кон и во текот на работата за времето додека било во работен однос (редовност на работа, награди и слично);

- помош на работодавачот во организирање на обука, преквалификација или доквалификација на невработените лица според нивното образование и способности за потребите на работодавачот:

- информации за состојбите и движењата во стопанството, вработувањето и невработеноста;

- совети за примена на законите и другите прописи;

- советување и услуги на работодавачите за можностите, условите, предностите и поволностите при вработување на невработени лица и

- информирање за можностите, начинот и постапката за вработување на странски државјани во Република Македонија и на наши работници на работа во странство.

Исто така, Агенцијата за вработување на Република Македонија, дава совети за:

- содржината на законите и други прописи и нивни измени и дополнувања;

- правата, обврските и одговорностите на работодавачите и работниците, заради правилна примена на прописите и заштита на правата на работодавачите и работниците;

- обука на работодавачите за начинот на пополнување и доставување на обрасците и документите што треба да ги достават до Агенцијата и

- начинот на објавување на слободните работни места и начинот за пријавување и одјавување на работниците во Агенцијата.

Агенцијата ги утврдува потребите на работодавачот од работници и на невработените лица за вработување што треба да се вработат со обука, преквалификација или доквалификација и ги информира невработените

лица и работодавачите за потребите, условите и начинот на организирање на обука, преквалификација или доквалификација. Агенцијата за вработување врши услуги на обука, преквалификација или доквалификација пред престанок на работен однос, краткорочни обуки за вработување на невработени лица, обука на работно место и обука за учество на невработени лица во јавни работи, самостојно и преку јавни и приватни обезбедувачи на обука, со нивен избор по пат на јавен оглас, под условите утврдени со договор меѓу Агенцијата за вработување и обезбедувачот на обуката.¹¹

2.1.1.3. Стратешки правци на политиката за пазарот на труд

Кога се зборува за актуелната невработеност во Република Македонија, причините за истата не треба да се бараат само во тековните состојби, туку и во претходните години на транзицијата, процесот на приватизација, новите пазарни услови, неформалната економија, слабата изградба на инфраструктурата, воениот конфликт од 2001 година и ниските домашни и странските директни инвестиции. Земајќи ги во предвид моменталните причини за високата невработеност, најчесто тие се лоцираат во недоволната побарувачка за работна сила, што пак во голема мера е последица на слабиот економски раст во изминатава деценија и светската економска криза. Зголемената економска активност и зголемените инвестиции ќе придонесат за создавање на нови работни места и зголемување на вработеноста. Пазарот на трудот и понатаму се карактеризира со висока стапка на невработеност, посебно кај младите и нискоквалификуваните, ниска стапка на активност на жените, како и долгорочна невработеност. Врз основа состојбите на пазарот на трудот во земјата, истиот се соочува со следните предизвици:

¹¹ <http://www.avrm.gov.mk/>

- бавен економски развој и ниско ниво на креирање на работни места, како и недоволно ниво на инвестициите;
- висока стапка на невработеност, особено кај младите лица, долгорочно невработените, нискоквалификувана работна сила, и други ранливи групи ;
- родовата нееднаквост;
- недоволна усогласеност помеѓу образовниот систем и потребите на пазарот на трудот;
- недоволна ефективност и ефикасност на користењето на институциите на пазарот на трудот;
- присутност на неформалната економија и
- недоволна функционалност и ефикасност на социјалните партнери во креирањето и имплементацијата на економските и социјалните политики.

Постојат широк спектар на активни мерки на вработување кои се движат од директни вработувања до подобрување на вработливоста на невработените лица. За кохерентна политика за вработување преку активни мерки на пазарот на трудот во Р. Македонија може да се зборува од 2007 година кога согласно со Националната стратегија за вработување 2010 (изработена во 2006) изработен е првиот Оперативен план за активни програми и мерки за вработување. Оттогаш изработени се Националната стратегија за вработување 2015; Национални Акциски планови за вработување (2006-2008; 2009-2010, 2011-2013 и 2014-2015) и секоја година се изработуваат оперативни планови за активни програми и мерки за вработување. Политиките за вработување беа во насока на стимулирање на побарувачката на пазарот на трудот, усогласување на понудата и побарувачката на работна сила, согласно со потребите на пазарот на трудот, подобрување на понудата на работната сила, поголем баланс помеѓу флексибилноста и сигурноста, како и намалување на сивата економија. Имплементацијата на активните политики за вработување, исто така, има влијание на зголемување на побарувачката на работна сила.

Една од активностите во политиките за вработување е имплементација на годишните оперативни планови за активни програми и мерки за вработување, со опфат на лица од различни целни групи кои тешко се вклучуваат на пазарот на трудот, зголемување на вработливоста на лицата со цел зголемување на стапката на вработеноста. Различните видови на програми беа насочени за поддршка за самовработување, формализација на постојни бизниси, поддршка за дополнителни вработувања во фирми регистрирани преку програмите за самовработување, подготовка за вработување преку обука согласно со потребите на пазарот на трудот, субвенционирање на вработување, практиканство како поддршка за прво вработување на млади лица, економско јакнење на жени жртви на семејно насилство и поддршка за вработување на Роми, жени, повозрасни лица и инвалидни лица. При утврдување на мерките за вработување се имаше во предвид потребата од вештини согласно со годишните анализи за потреби од вештини подготвени од АВРМ.

Приоритет на политиките на пазарот на трудот е создавање на услови за зголемување на учеството и отворање на нови работни места на среден рок преку:¹²

- натамошно подобрување на бизнис-климата и конкурентноста;
- зголемување на инвестициите;
- превентивните мерки кои ќе обезбедат финансиско олеснување во насока на намалување на трошоците на работа и придонесите за социјално осигурување;
- подобрување на механизмите на пазарот на трудот, како што се утврдување на платите, социјалното осигурување, системот на социјална заштита, создавање на услови за прилагодување на работниот со приватниот живот;
- подобрување на образовниот систем и човековите ресурси согласно со потребите на пазарот на трудот;

¹² Министерство за труд и социјална политика (2011). Национална стратегија за вработување 2015.

-ефикасни служби на пазарот на трудот преку натамошна модернизација и зголемување на квантитетот и квалитетот на услугите;

- обезбедување на поголема безбедност и флексибилност на работни места;

- имплементација на активните политики на пазарот на трудот кои ќе бидат насочени кон зајакнување на поддршката на младите, долгорочно невработените, жените, нискоквалификуваните, непријавените работници и други ранливи групи;

- развојот на пакети на мерки кои опфаќаат институционални, превентивни мерки и санкции, кои ќе придонесат за поттикнување и олеснување на премин од неформалниот во формалниот сектор и

- развој на ефикасен и функционален социјален дијалог.

Стратегијата и политиката за вработување на Република Македонија е утврдена во повеќе стратешки документи и истата е усогласена со политиките за вработување усвоени од страна на земјите членки на Европската Унија, се со цел ублажување на невработеноста во Република Македонија.

Во Оперативните планови за активни програми и мерки за вработување се дефинираат видот на активните програми и мерки за вработување, целните групи, потребните средства и изворите на средствата, како и конкретните активности и рокови за субјектите надлежни за имплементација на истите, се со цел успешно спроведување на програмите/мерките за вработување предвидени со Програмата за работа на Владата на Република Македонија 2011-2015 година и Европската стратегија за паметен, одржлив и инклузивен пораст – Европа 2020.

Развојот на пазарот на трудот преку различни политики и мерки ќе биде поддржан со почитување на основните принципи и права на работата, унапредување на родовата еднаквост и охрабрувањето на социјалниот дијалог кои се суштински за развојот на економијата и пазарот на трудот. Истите, донесени на интегрален, мултисекторски и координиран начин со

социјалните партнери, ќе влијаат на стимулирање на побарувачката на работна сила и ќе го зајакнат инклузивниот развој и социјалната положба. Подигнување на нивото на вработување и обезбедување на поголема одржливост на социјалниот модел, може да се обезбеди доколку се пристапи кон заедничко дејствување на Владата и социјалните партнери во креирање и имплементација на политиките за вработување, флексибилноста и сигурноста, намалување на неформалната економија и др. Истите, ќе придонесат за развивање на соработката со социјалните партнери, како на национално, така и на регионално, секторско, локално и на ниво на претпријатие. Со институционалните мерки ќе се обезбеди координирано и ефикасно делување на институциите и развој на човечките ресурси во институциите. За остварување на основната цел на стапка на вработеност од 55% до 2015 година утврдени се следните приоритетни цели:

- стимулирање на побарувачката на пазарот на трудот и нејзино усогласување со понудата;
- зголемување на вработливоста;
- инклузија на жените, припадниците на етничките заедници и други ранливи групи;
- зголемување на ефикасноста на институциите на пазарот на трудот
- зголемување на квалитетот, продуктивноста и сигурноста на вработените.

(Национална стратегија за вработување на Република Македонија, 2015)

2.1.2. Структура и надлежности на релевантни институции за пазарот на трудот во Република Србија

Креирањето и спроведување на политиката за вработување во Република Србија е под надлежност на Министерството за труд, вработување и социјална политика. Во согласност со стратешката ориентација на пристапување во ЕУ, Владата на Република Србија во април 2005 година ја донесе Националната стратегија за вработување за периодот 2005-2010 година, со која областа вработување се гледа во контекст на одржлив економски раст и развој, со цел зголемување на вработеноста. Нејзината клучна цел е да ги истакне специфичните насоки за решавање на проблемот со невработеноста во фаза на процесот на транзиција, како и да се понудат решенија соодветни на процесот, имајќи ги во предвид расположивите човечки и финансиски ресурси. По оваа следи Национална стратегија за вработување за периодот 2011-2020 година. Во контекст на насоките и препораките на Европската 2020 стратегија за раст и развој и стратешките ориентации за изградба и развој на Република Србија, земајќи ги во предвид карактеристиките на националниот пазарот на трудот, утврдено е како основна цел на политиката за вработување до крајот 2020 година, да биде воспоставување ефикасен, стабилен и одржлив тренд на растот на вработувањето, а политиките за вработување како и институциите целосно да се ускладат со *acquis communautaire* на ЕУ. Главен инструмент за спроведување на политиката за вработување е Националниот акционен план за вработување, утврден од страна на Владата на Република Србија.

Носители на политиките за вработување на пазарот на трудот во Република Србија се Националната служба за вработување (која е модерна јавна служба која обезбедува услуги на невработените лица и работодавачите во Србија) и агенциите за вработување¹³, а во нивна

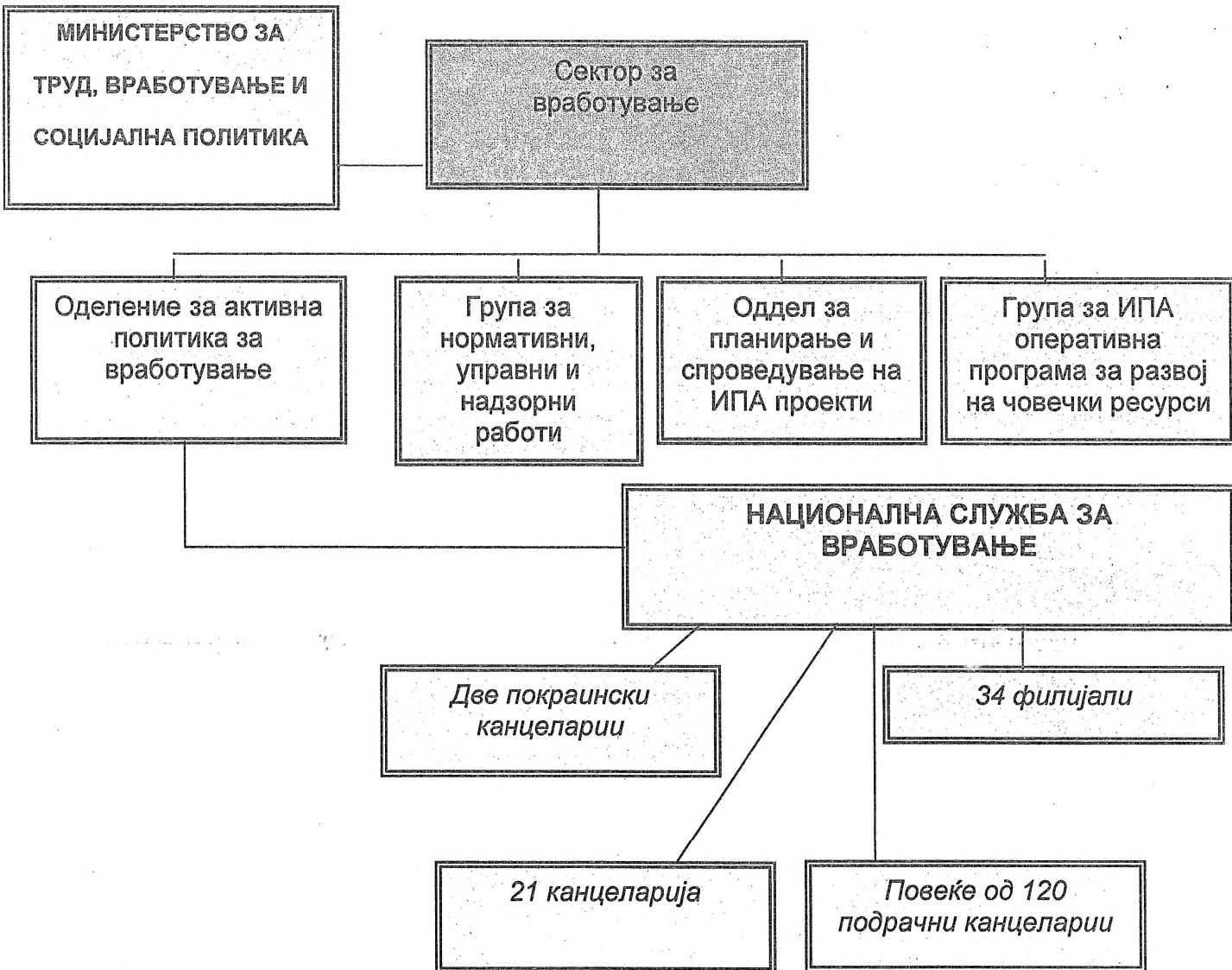
¹³ Националната служба за вработување има потпишано Кодекс за соработка со 41 агенции и девет невладини организации. Најчестите барања на Агенциите се однесуваат на помош во обезбедувањето на соодветни кадри,

надлежност е спроведување на активните мерки на политиките за вработување. Националната служба за вработување, која е правно лице со статус на организација за задолжително социјално осигурување се состои од Дирекцијата, две покраински канцеларии, 34 филијали, 21 канцеларија и повеќе од 120 подрачни канцеларии во сите области во Република Србија. Националната служба врши вработување (известување за можностите и условите за вработување, посредување при вработување во земјата и странство, професионално насочување и советување околу планирање на кариерата, спроведување на мерките на политиката активно вработување и издава дозволи за работа на странец и лице без државјанство), води евиденција и други општи задачи во областа на вработувањето и осигурување во случај на невработеност. Мрежата на организационите единици на Националната служба за вработување ја покрива целата територија на Република Србија, додека надзор на работата на Националната служба за вработување врши Министерството за труд, вработување и социјална политика, бидејќи политиките поврзани со вработување се доверени на ова министерство. Активните политики на пазарот на трудот се финансираат од буџетот на Република Србија, буџетите на територијалните автономии и локална самоуправа, понатаму донации, наследства, заеми и фондови, од придонесите за осигурување при невработеност и други извори. Ефикасната политика за вработување е клуч за постигнување на економски успех и социјална кохезија. Мерките на пазарот на трудот обезбедуваат механизам за Владата да влијае врз формирање на понудата на пазарот на трудот како би се задоволиле структурните промени на страната на побарувачката.¹⁴

па согласно тоа соработката се одвива во оваа насока, преку учество на агенциите сами за вработување кои се организираат од филијалите на Националната служба за вработување и преку огласување на бизнис понуди доставени од агенциите за вработување во филијалите на НСВ. Директни услуги за посредување е предвидено за оние агенции кои на Националната служба ќе и обезбедат информации за кој работодавач посредуваат. За лиценцирање и верификација на нивната работа е надлежно Министерството за труд, вработување и социјална политика.

¹⁴ <http://www.minrzs.gov.rs/>

Органограм 2. Структура на релевантни институции за пазарот на трудот во Република Србија



2.1.2.1. Министерство за труд, вработување и социјална политика

Министерството за труд, вработување и социјална политика е надлежно за: системот на работните односи и правата на работниците во сите форми на работа, освен во државните органи и органите на локалната самоуправа и автономните региони, јавните агенции; безбедност и здравје при работа; инспекциски надзор во областа на работните односи и безбедност и здравје при работа; синдикално организирање; штрајк; остварувањето и заштитата на правата од работен однос на работниците на привремена работа во странство; склучување на договори за испраќање работници на работа во странство и испраќање на вработени на привремена работа во странство; евиденција во областа на трудот; соработка со меѓународни организации од областа на трудот и вработувањето; меѓународните конвенции за труд, здравје и безбедност при работа; антидискриминаторска политика; систем на социјална заштита; систем на правна заштита; брак; родова еднаквост; популациона политика; планирање на семејството, семејството и децата; правата и интеграција на бегалците и раселените лица, ромската популација и другите ранливи групи; пензиско и инвалидско осигурување; социјална сигурност и воена заштита на осигурениците; учествува во подготовката, склучување и спроведување на меѓународните договори за социјално осигурување; заштита на ветерани, граѓански воените инвалиди и членовите на нивните семејства; како и други работи утврдени со закон.

Освен тоа, Министерството за труд, вработување и социјална политика е надлежно за: вработување во земјата и странство; упатување на невработени граѓани да работат во странство; следење трендови на пазарот на трудот во земјата и во странство; евиденција во областа на вработувањето; подобрување и унапредување на вработувањето; стратегија, програма и мерки на активна и пасивна политика за вработување; вработување на лица со посебни потреби и други ранливи категории; остварувањето на правата кои произлегуваат од осигурување

при невработеност и другите права на невработените и стечајците; предлагање и следење на спроведувањето на стратегии во областа на миграцијата на пазарот на трудот; како и други работи утврдени со закон.

За остварување на своите надлежности, во Министерството за труд, вработување и социјална политика се формирани седум Сектори, една посебна внатрешна единица (Секретаријат) и две помали издвоени внатрешни единици (Одделение и Група). Секторот за вработување ги врши задачите поврзани со: вработување во земјата и странство; подобрување и унапредување на вработувањето; изготвување на закони и прописи, стратегии, планови и програми од областа на вработување, стручна рехабилитација на лица со посебни потреби, осигурување при невработеност, социјална работа и социјално претприемништво и давање мислења за примена на наведените прописи; следење на спроведувањето на законодавството и политиките во областа на вработувањето; следење трендови на пазарот на трудот, изготвување извештаи и анализи; мерки на активна политика за вработување; професионална рехабилитација и вработување на лицата со инвалидност; трендови на пазарот на труд и миграција на пазарот на трудот; остварувањето на правата поврзани со осигурување при невработеност и другите права на невработените и стечајците; водење на управна постапка по жалба во врска со проценката на способност за работа и можноста за вработување или за одржување на вработување; следење на спроведувањето на меѓународните конвенции и компаративно право; учествува во подготовката, склучување и спроведување на меѓународните договори за социјално осигурување и договори за вработување; поттикнување на меѓународната соработка и учество во развојот и имплементацијата на проекти во областа на вработувањето; води евиденција во областа на вработувањето; *надзор над спроведувањето на законите и работата на организацијата задолжена за вработување и останати агенции*; поттикнување на меѓународната соработка во областа на вработувањето; соработка со меѓународни

организации, како и други активности во оваа област. Во Секторот се формираат следните внатрешни единици:

- **Одделение за активна политика за вработување** – ги врши задачите поврзани со: предлагање и подобрување на политиките за вработување; развој на стратегии, акциони планови, програми и проекти во областа на поттикнување на вработувањето; спроведување, анализирање и предлагање на нови мерки на активна политика за вработување; анализа на понудата и побарувачката на пазарот на трудот и родова еднаквост; следење на политиката за регионален развој од аспект на создавање на работни места; следење и подобрување на полето на професионална рехабилитација и вработување на лицата со инвалидност; следење на усогласеноста со барањата и одобрување за формирање на претпријатија за професионална рехабилитација и вработување на лицата со хендикеп и спроведување на мерките за професионална рехабилитација на лицата со инвалидност и тн.

- **Група на нормативни, управни и надзорни работи** - подготовка на предлози на закони и други прописи од областа на вработување, професионална рехабилитација и инвалидско, осигурување при невработеност; следење на усогласеноста на прописите во овие области со ЕУ; подготовка на стручни мислења во однос на спроведувањето на прописите од областа на вработување, професионална рехабилитација, осигурување при невработеност; подготовка на стручни мислења во однос на спроведувањето на прописите во овие области, како и мислења по предлози на закони, политички документи и други нацрт-закон за спроведување на други јавни органи; подобрување и систем за следење на задолжително осигурување на невработеноста и остварувањето на правата кои произлегуваат од невработеност; подобрување и следење евиденција за вработување; учество во подготовката и спроведувањето на меѓународните договори за социјално осигурување и меѓународни договори за вработување; следење на спроведувањето на меѓународните конвенции и компаративно право во овие области и тн.

- Оддел за планирање и спроведување на ИПА проектите - ги врши задачите поврзани со планирање, подготовка, спроведување и следење на проекти финансирани од фондовите на ЕУ во областа на вработувањето; подготовка на стратешки и програмски документи за финансирање од ЕУ во областа на вработувањето; спроведување на мерките за формирањето, работењето и одржливост на децентрализирано управување со ЕУ фондовите во согласност со релевантните процедури; подготвување извештаи за активностите поврзани со подготовка, спроведување и следење на проекти финансирани од ЕУ во областа на вработувањето и други активности во оваа област.

- Група за ИПА оперативна програма за развој на човечки ресурси - врши координација на активностите на ниво на оперативна структура: контрола на дефект, контрола на ризикот, поднесување исклучоци од вообичаените процедури, контрола на внатрешни слабости, спроведувањето на ревизорските препораки и изготвување на Акционен план за комуникација и имплементација на Акциониот план за комуникација; контрола на барањата за ЕУ фондовите; спроведување на мерките за воспоставување, работење и одржливост на децентрализирано управување со ЕУ фондовите во согласност со релевантните постапки, како и други активности во оваа област.¹⁵

2.1.2.2. Национална служба за вработување на Република Србија

Националната служба за вработување е јавна институција, односно правно лице со статус на организација за социјална сигурност, права и обврски утврдени со закон, прописи и статут. Составен дел на Националната служба за вработување е Покраинска служба, филијали и други организациони единици. Органи на Националната служба се: Управен одбор и Директор. Директорот на Агенцијата раководи со работата на

¹⁵ <http://www.minrzs.gov.rs/>

Агенцијата, донесува одлуки од делокругот на неговата надлежност, ја застапува и претставува Агенцијата, одговара за законитоста на работата на Агенцијата и врши и други работи во согласност со закон и Статутот на Агенцијата. Управниот одбор управува со работата на Националната служба и има девет ченови со мандат од четири години. Управниот одбор ги врши следниве задачи:

- го именува и разрешува заменик-директорот на Националната служба за вработување, на предлог директорот на Националната служба;
- именува и разрешува директор на Покраинската служба на предлог на надлежни органи од Автономна Покраина Војводина;
- склучува договор за вработување односно договор за меѓусебните права, обврски и одговорности на директорот на Националната служба;
- донесува одлуки за користење и располагање со движен и недвижен имот на Националната служба;
- усвојува план за јавни набавки;
- формира комисии и именува членови на комисии и други постојани и повремени работни тела;
- донесува деловник за работа на Управниот одбор;
- врши и други работи во согласност со закон, Статут и други општи акти на Националната служба.

Управниот одбор поднесува полугодишен извештај за својата работа до Министерството за труд, вработување и социјална политика, а годишен извештај за работата и завршна сметка поднесува до Владата на Република Србија.

Националната служба ги врши работите поврзани со вработување, осигурување во случај на невработеност, како и остварување на правата од осигурување во случај на невработеност и други права во согласност со закон, води евиденција во областа вработување, како и врши управни, административни, економски, финансиски и други општи работи поврзани

со вработување и осигурување во случај на невработеност, во согласност со закон, статутот и другите акти. Надлежностите на Националната служба се:

- информирање за можностите и условите за вработување;
- спроведување на активна политика за вработување, во смисла на посредување во земјата и во странство во вработување на лицата кои бараат работа, професионална ориентација и совети за планирање на кариерата, субвенции за вработување, поддршка за самовработување,- додатно образование и обука, јавни работи и тн;
- издавање на работни дозволи за странските и лица без државјанство, во согласност со закон;
- остварување на правото на осигурување при невработеност;
- осигурување во случај на невработеност;
- водење на евиденција во областа на вработувањето во согласност со закон;
- вработување во странство и заштитата на лицата кои се вработени во странство;
- донесува одлуки за проценка на работната способност, вработување или одржување на вработувањето на лицата со инвалидност;
- промовирање на вработувањето на лицата со инвалидност;
- професионална рехабилитација на лица со посебни потреби и
- други работи утврдени со закон.¹⁶

2.1.2.3. Стратешки правци на политиката за пазарот на труд

Високата стапка на невработеност е еден од главните економски и социјални проблеми во Србија. Таа е резултат на намалување на производството и зголемување на структурни диспропорции во економијата, но и резултат на решавање на социјалните проблеми поради прекумерна

¹⁶ <http://www.nsz.gov.rs/>

вработеност во претходниот систем. Со оглед на недовршените процеси на трансформација на сопственоста, очекувано е темпото на отпуштања што доведува до зголемување на стапката на невработеност во земјата. Во периодот 2005 - 2010 година (период во кој е донесена првата Национална стратегија за вработување во Република Србија), имаше пад на вработеноста и раст на невработеноста, односно негативните трендови на деведесеттите години на дваесеттиот век продолжија во поголемиот дел од оваа деценија, дури и во годините на најголем економски раст. Основен инструмент на политиката за вработување е донесувањето Национален акционен план за вработување кој почнувајќи од 2009 година се носи на годишна основа. Националните акциони планови за вработување, на годишна основа ги дефинираат мерките и активностите за подобрување на вработливоста на невработените лица.

Неколку години подоцна, Република Србија ја донесува Националната стратегија за вработување за периодот 2011-2020 година која има за цел во наредниот период да го поддржи развојот на Република Србија во рамките на зголемување на вработеноста и намалување на релативната линија на сиромаштијата. При тоа, стратегијата за вработување се фокусира на слични сектори и приоритети кои се однесуваат на поддршка на инвестициите и извозно-ориентираните гранки на индустријата.

Кога зборуваме за пазарот на труд во Република Србија, важно е да посочиме дека потребна е сеопшта реформа во земјата и дека постојат проблеми на сите три страни: од страна на понудата на работна сила, од страна на побарувачката на работна сила и на самиот пазар на труд. За да се намали невработеноста на некое пристојно ниво, се потребни би биле следните реформи :

1. Побарувачката за работна сила - создавање на бизнис средина која е стимулативна за отпочнување и раст на деловна средина, бидејќи моменталната страда од многу недостатоци (самоволието на властите и усвојувањето на ад хок одлуки, некомпетентна и често корумпирана

државна управа, неефикасно судство, лоши закони кои некогаш се спроведуваат , а понекогаш и заобиколуваат итн);

2. Понудата на работна сила - реформирање на системите за образование и за обука; особено на ниво на средното образование кое произведува образовни профили кои на никого не му требаат повеќе, а не образова барани профили од типот на луѓе кои се обучени за лични услуги, финансиски услуги, користење на информатичката технологија и слично; Исто така, постојат многу ограничени можности за дополнителни обуки и тренинзи, а системот за сертификација практично и не постои;

3. пазарот на работна сила - кој е многу нефлексибилен така што дури и ако се спроведат суштински реформи на страната на понудата и страната на побарувачката, се наметнува прашањето дали позитивни резултати ќе можат да се забележат на ригидниот пазар, каде што само мал дел од меѓусебните односи може да се решат по пат на заеднички договор меѓу работникот и работодавачот.

Но, главните предизвици на пазарот на трудот во Република Србија главно се од демографски карактер, миграцијата на работната сила и надминување на регионалните разлики. Освен тоа како стратешки правци на политиката за пазарот на труд се издвојуваат : ¹⁷

- поттикнување на вработувањето во помалку развиените региони и развој на регионалните и локалните политики за вработување - Поради влошувањето на демографската состојба во Република Србија, при што доаѓа до намалување на работната сила, една од стратешките цели е управување со миграцијата во согласност со одржлива популациона политика и долгорочните потреби на економскиот развој и движењата на пазарот на трудот на Република Србија. Предуслов за економски развој, во помалку развиените подрачја е забрзана изградба и подобрување на постоечката инфраструктура. Исто така, потребно е да се

¹⁷ Vlada RS. (2011). Nacionalna strategija zaposljavanja 2011-2020.

поттикне процесот на децентрализација и развој на регионална и локална политика за вработување, како и насочување на мерките на активната политика за вработување кон недоволно развиените подрачја.

- подобрување на човечкиот капитал и поголема социјална вклученост - Од суштинско значење за стратегијата и политика за вработување е развојот и унапредување на човечкиот капитал. Подигање на квалитетот на работната сила преку образование и обука и социјална вклученост на поединци и групи кои се во состојба на социјална исклученост ќе придонесе кон економски и социјален развој на Република Србија.

- развој на институционалниот капацитет и проширување на активна политика за вработување - Развојот на пазарот на трудот ќе биде многу олеснет доколку се развие партнерство помеѓу различни заинтересирани страни, особено претставниците на работодавачите, синдикатите и претставници на владата (а на локално ниво претставници на локалната самоуправа), но и останатите заинтересирани страни (образовни институции, институции за социјална заштита, невладин сектор, итн.). Националниот акционен план за вработување, кој се донесува на годишно ниво претставува значителен напредок во планирањето на програмите и мерки на активна политика за вработување. Во наредниот период важно е да се работи на унапредување на креирањето на програмите и мерките на активните политики за вработување според потребите на пазарот на трудот, според ефектите врз вработувањето, но и во согласност со воспоставените стратешките цели и приоритети.

- намалување на дуалноста на пазарот на трудот - За намалување на двојството на пазарот на трудот не постои брзо и лесно решение. За редуцирање на дуалноста потребно е да се подобри работното законодавство во насока на унифицирање на правата и обврските на вработените преку оптимизација на безбедноста и флексибилност на пазарот на трудот. Важно е да се нагласи дека природата на оваа оптимизација е двонасочна, односно за да се гарантира регулирање на

работните односи значи дека некои промени се во насока на зголемување на безбедноста, а други, во насока на поголема флексибилност. Законодавството треба во целост да го усвои дискурсот на флексибилност со кој на вработените им се обезбедува сигурност во поглед на правото на вработување, но во исто време им овозможува на претпријатијата флексибилност во ангажманот на вработените и намалување на нивниот број од структурни причини.

2.2. Невработеноста во Република Македонија

Пазарот на трудот во Република Македонија се карактеризира со родова нееднаквост, недоволна усогласеност меѓу образовниот систем и потребите на пазарот на трудот, недоволна ефективност во користење на институциите на пазарот на трудот, присутност на неформална економија, недоволна функционалност и ефикасност на социјалните партнери во креирање и имплементација на економските и социјалните политики, бавен економски развој, недостаток на инвестиции и ниско ниво на креирање на работни места, а посебно сериозен проблем претставува високата стапка на невработеност, особено кај младите (16-24) долгорочно невработени, нискоквалификувани и други ранливи групи.

Карактеристично за невработеноста во Р. Македонија е нејзината постојаност и висок интензитет. Невработеноста во Република Македонија како проблем постои уште пред појавата на транзицијата, иако државата започна со реконструкција на економските и политичките системи во раните 1990 ти.¹⁸

¹⁸ Овие процеси беа попречени од надворешни и внатрешни, политички и економски промени, пред се трговското ембарго наметнато од Грција во 1993 година, трговското ембарго од Обединетите нации врз Србија во 1995 година која беше главен трговски партнер на Македонија во тоа време), но најсериозни последици преизвика внатрешниот воен конфликт во 2001 година и домашни економски промени, вклучувајќи го и процесот на приватизација во земјата.

Од 1991 година, односно од почетоците на независноста и транзицијата во Република Македонија па се до денес сведоци сме на влошување на состојбата со невработените лица на пазарот на трудот. Така на пример, на почетокот од процесот на транзиција, Македонија беше најнеразвиената република од поранешна Југославија и со највисока стапка на невработеност од сите социјалистички земји односно од околу 20 проценти во 1990 година, а до 1991 година, овој број се зголемува и изнесува 24 % од работоспособно население. Во почетокот на 2000 година, кога се одвива реструктуирање на претпријатијата, невработеноста во Република Македонија беше меѓу највисоките во Централна и Источна Европа, а како причина може да се наведат недостигот на фондови, како и недоволниот развој на приватниот сектор којшто не успеа да ја апсорбира невработената работната сила.

Податоци за состојбата со невработеноста¹⁹ во Република Македонија може да се добијат во Агенцијата за вработување на Република Македонија, каде што за невработените се води евиденција бидејќи тие редовно се пријавуваат како невработени и во Државниот завод за статистика на Република Македонија каде податоците се добиваат од кварталната Анкета за работна сила (АРС), која се базира на примерок од 10.000 домаќинства, во согласност со стандардите на МОТ и ЕУРОСТАТ.

Имено, податоците од Анкетата на работна сила на Државниот завод за статистика се попрецизни од оние на Агенцијата за вработување, бидејќи Агенцијата ги зема во предвид и лицата кои се регистрираат како невработени за да добијат здравствено осигурување и други бенефиции, а кои всушност не бараат вработување. Податоците за стапката на невработеност во Република Македонија зборуваат за тоа дека постојат два типа на невработени лица и тоа лица кои бараат прво вработување и отпуштени работници .

¹⁹ Помеѓу овие два извора на податоци, постојат разлики во бројот на невработените.

2.2.1. Деижење на невработеноста

Во периодот од 2000 – 2010-та година, како што може да се види од табелата 1 во Република Македонија постои постојан пораст на невработеноста, па така вкупниот број на невработени во 2000-та година изнесуваше 261.711, а десет години подоцна во 2010-та година според податоците од Анкетата на работна сила забележуваме дека невработеноста изнесува 296.194 невработени лица или од 32,2% стапка на невработеност во 2000-та година, во 2010-та година, истата изнесува 32,1% . Но, најголем раст се случува во 2004-та, односно во 2005-та година кога стапката на невработеност забележува рекорден пораст од 37,2%, односно 37,3%. Додека пак, во истиот овој период, кога се во прашање половите, не е воочлива некоја особена разлика, односно во 2000-та година стапка на невработеност кај мажите е 30,5%, а кај жените 34,9%, додека во 2010-та година, порастот на истите е минимален и се движи од 31,4% за мажи, а 33,2% за жени. Паралелно со растот кој се случува во 2004-та, односно во 2005-та година на вкупната стапката на невработеност, забележуваме најголем раст од 36,7% во 2004-та година, а 36,5% во 2005-та година кај мажите и 37,8% во 2004-та година, а 33,4% во 2005-та година кај жените.

Табела 1. Невработеност на работната сила во периодот 2000-2010-та година

| Година | Невработеност | Стапка на невработеност | Стапка на невработеност-мажи | Стапка на невработеност-жени |
|--------|---------------|-------------------------|------------------------------|------------------------------|
| 2000 | 261.711 | 32,2% | 30,5% | 34,9% |
| 2001 | 263.196 | 30,9% | 29,5% | 32% |
| 2002 | 263.483 | 31,9% | 31,7% | 32,3% |
| 2003 | 315.868 | 36,7% | 37% | 36,3% |
| 2004 | 309.286 | 37,2% | 36,7% | 37,8% |
| 2005 | 323.934 | 37,3% | 36,5% | 38,4% |
| 2006 | 321.274 | 36% | 35,3% | 37,2% |
| 2007 | 316.905 | 34,9% | 34,5% | 35,5% |
| 2008 | 310.409 | 33,8% | 33,5% | 34,2% |
| 2009 | 298.873 | 32,2% | 31,8% | 32,8% |
| 2010 | 296.194 | 32,1% | 31,4% | 33,2% |

Извор: Анкета на работна сила, (2013), Државен завод за статистика

Анализирајќи ја табелата 1, која ги црпи податоците од Анкетата на работна сила стапката на невработеност²⁰ може да кажеме дека и покрај континуираното намалување на стапката на невработеност во периодот од 2005 до 2010 година истата е висока и изнесува 32,1%, односно е намалена за само 5,2 п.п.

2.2.2. Активно население и стапки на активност

Според податоците на Државниот завод за статистика, во IV тримесечје од 2013 година активното население во Република Македонија брои 960 704 лица од кои вработени се 685 479, а 275 225 лица се

²⁰ Стапка на невработеност претставува учество на невработените лица во активното население

невработени. Стапката на активност во овој период е 57.3%, стапката на вработеност 40.9%, додека стапката на невработеност е 28.6%. Забележуваме дека во споредба со истиот период претходната година стапката на активност, стапката на вработеност се зголемила, додека пак за сметка на ова зголемување стапката на невработеност се намалува и истата од 30.6% во четвртиот квартал на 2012 – та година, во четвртиот квартал на 2013 – та година бележи пад на 28.6%. (Табела 2)

Табела 2. Активно население и стапки на активност

| | Вкупно работоспособно население | Активно население | | | Стапка на активност (%) | Стапка на вработеност (%) | Стапка на невработеност (%) |
|----------|---------------------------------|-------------------|-----------|-------------|-------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| | | Вкупно | вработени | невработени | | | |
| 2011 | 1 656 215 | 940 048 | 645 085 | 294 963 | 56.8 | 38.9 | 31.4 |
| 2012 | 1 669 965 | 943 055 | 650 554 | 292 502 | 56.5 | 39.0 | 31.0 |
| 2012/IV | 1 672 079 | 948 125 | 657 849 | 290 276 | 56.7 | 39.3 | 30.6 |
| 2013/I | 1 672 961 | 953 780 | 668 957 | 284 823 | 57.0 | 40.0 | 29.9 |
| 2013/II | 1 668 423 | 952 327 | 678 467 | 273 860 | 57.1 | 40.7 | 28.8 |
| 2013/III | 1 672 275 | 957 417 | 682 448 | 274 969 | 57.3 | 40.8 | 28.7 |
| 2013/IV | 1 676 182 | 960 704 | 685 479 | 275 225 | 57.3 | 40.9 | 28.6 |

Извор : Државен завод за статистика, 2013 година

Како што претходно споменавме, политиките за вработување имплементирани во изминатиот период се во насока на зголемување на учеството на пазарот на трудот и намалување на структурната невработеност, преку стимулирање на побарувачката на пазарот на трудот и промовирање на претприемништвото, усогласување на понудата и побарувачката на работна сила согласно потребите на пазарот на трудот, подобрување на понудата на работната сила, олеснување на процесот за трансформација од училиште на работа, како и намалување на сивата економија.

Намалувањето на стапката на невработеност на 28,7% во третото тримесечје од 2013 година (Табела 2), укажува на позитивните ефекти од реализацијата на политиките за вработување, насочени кон отворање на нови работни места, како и ефектите кои ги даваат новокреираните

работни места од мултинационалните компании кои отпочнаа нови инвестиции или пренесоа дел од нивните деловни активности во технолошко - индустриските развојни зони во Република Македонија.

2.2.3. Долгорочна невработеност

Состојбата со невработеноста во Република Македонија е загрижувачка заради постоењето на широко распространета сива економија, а особено загрижува процентот на долгорочно невработени лица во вкупниот број на невработени лица. Долгорочната невработеност во земјите низ светот се смета за клучен индикатор за проценка на итноста за решавање на проблемот на невработеноста. Во Македонија особено е алармантен податокот за голем број на долгорочно невработени лица. Според податоците од Пописот на население во 2002 година, преземени од Државниот завод за статистика се забележува дека висок процент односно 65,4% од невработените лица се невработени за период од 4 години и повеќе години (Табела 3). Процентот на долгорочно невработени лица постепено се зголемува и претставува реален предизвик за политиките за вработување и за пазарот на труд. Исто така, долгорочната невработеност меѓу младите лица е алармантна. Околу 66% се невработени повеќе од една година, а се смета дека една од причините за нивната неповолна положба на пазарот на трудот е недостигот од работно искуство.

Табела 3. Невработеност по времетраење

| | Вкупно | Процент | Мажи | Процент | Жени | Процент |
|-----------------|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
| до 1 месец | 6,490 | 2.00% | 4,155 | 2.20% | 2,336 | 1.80% |
| 2-5 месеци | 16,613 | 5.10% | 10,044 | 5.30% | 6,569 | 4.90% |
| 6-11 месеци | 19,843 | 6.10% | 10,995 | 5.80% | 8,848 | 6.70% |
| 12-17 месеци | 19,476 | 6.00% | 12,215 | 6.40% | 7,261 | 5.50% |
| 18-23 месеци | 16,017 | 4.90% | 9,780 | 5.10% | 6,237 | 4.70% |
| 2 години | 2,960 | 0.90% | 2,071 | 1.10% | 0,889 | 0.70% |
| 3 години | 30,710 | 9.50% | 19,600 | 10.30% | 11,109 | 8.40% |
| 4 години | 211,825 | 65.40% | 122,237 | 64.00% | 89,588 | 67.40% |
| Вкупно | 323,934 | 100% | 191,096 | 100% | 132,838 | 100% |

Извор: Државен завод за статистика, Попис на население, 2002 година

Ако ја анализираме нананзад минатата деценија (Табела 4), ќе забележиме дека стапката на долгорочна невработеност во периодот 2001-2012 година постојано изнесува повеќе од 80%, а во 2005 година (кога и вкупната стапка на невработеност е на највисоко можно ниво) достигна 86,7%, што е мошне загрижувачки податок, ако знаеме дека во просек процентот на долгорочна невработеност во однос на вкупната невработеност во земјите на ОЕЦД (Организација за економска соработка и развој) во 2011 година изнесува 33,6%. Од 2008 година во скоро сите земји стапката на долгорочна невработеност е во пораст.

Табела 4. Процент на невработени и долгорочно невработени лица, 2001 – 2012

| | % на невработеност | % на долгорочна невработеност |
|------|--------------------|-------------------------------|
| 2001 | 30.5 | / |
| 2005 | 37.3 | 86.7 |
| 2007 | 34.9 | 84.9 |
| 2008 | 33.8 | 84.9 |
| 2009 | 32.2 | 81.9 |
| 2010 | 32.0 | 83.3 |
| 2011 | 31.4 | 82.6 |
| 2012 | 30.6 | / |

Извор: Државен завод за статистика, 2013 година

2.2.4. Неработеност по пол

На трендот на намалувања на неработеноста кој се забележува во периодот 2008-2012 година, големо влијание имаат имплементацијата на Националната Стратегија за вработување и Националните Акциони Планови за Вработување, но и политиките утврдени во повеќе стратешки документи, согласно предвидената Програма за работа на Владата, па така од стапка на неработеност 33.8% во 2008 година, Македонија за четири години ја намалува стапката на 31.0% во 2012 година (Табела 5). Во однос на застапеноста на половите во вработувањето воочливо е дека во 2008 година стапката на неработеност кај женската популација била 33.5 %, додека во 2012 година бележи пад за 2,0 п.п и изнесува 31.5%, а споредено со состојбата на мажите се појавува позначителна разлика во падот односно од 34.2% во 2008 година на 30.3% во 2012 година.

Табела 5. Неработени лица по пол во периодот 2008-2012

| | Неработени | | | Стапка на неработеност ²¹ | | | Неработени лица 15-24 години |
|------|------------|---------|---------|--------------------------------------|------|------|------------------------------|
| | Вкупно | Жени | Мажи | Вкупно | Жени | Мажи | |
| 2008 | 310 409 | 188 222 | 122 187 | 33.8 | 33.5 | 34.2 | 65 663 |
| 2009 | 298 873 | 181 366 | 117 508 | 32.2 | 31.8 | 32.8 | 62 256 |
| 2010 | 300 439 | 183 426 | 117 013 | 32.0 | 31.9 | 32.2 | 57 112 |
| 2011 | 294 963 | 181 024 | 113 939 | 31.4 | 31.8 | 30.8 | 55 871 |
| 2012 | 292 502 | 180 406 | 112 096 | 31.0 | 31.5 | 30.3 | 54 930 |

Извор: Анкета на работна сила, (2013), Државен завод за статистика

²¹ Стапка на неработеност – учество на неработените во работната сила на возраст од 15 години и повеќе (според препораките на Меѓународната организација на трудот)

2.2.5. Невработеност по возрастни групи

Во четвртиот квартал на 2013 година се случува пад на невработеноста скоро кај сите возрастни групи, за разлика од истиот период во претходната година. Од табелата 6 се забележува дека најголем пад на невработеноста се случува кај возрастната група 25-49 години, каде од 183 479 лица во четвртиот квартал на 2012 година, истата паѓа на 170 207 лица во четвртиот квартал на 2013 година. Имајќи ги во предвид потребите на работодавачите од млада работна сила, особено загрижува податокот дека кај возрастната група 50-64 години се случува раст на невработеноста од 52 300 лица, иако во 2012 година истата изнесувала 51 375 лица кои чекаат вработување. Ако ги погледнеме стапките на невработеност на населението по возрастни групи (Табела 7), во четвртиот квартал на 2013 година споредбено со четвртиот квартал на 2012 година, исто така ќе забележиме пад на невработеноста кај сите возрастни групи.

Табела 6. Работоспособно невработено население по возрастни групи

| Возраст | Невработени | | | Неактивно население | | |
|---------------------------|-------------|----------|---------|---------------------|----------|---------|
| | 2012/IV | 2013/III | 2013/IV | 2012/IV | 2013/III | 2013/IV |
| Вкупно | 290 276 | 274 969 | 275 225 | 723 954 | 714 858 | 715 478 |
| 15-24 | 54 589 | 53 517 | 51 987 | 197 735 | 192 678 | 190 394 |
| 25-49 | 183 479 | 171 023 | 170 207 | 157 709 | 157 663 | 154 171 |
| 50-64 | 51 375 | 50 325 | 52 300 | 170 312 | 160 747 | 164 715 |
| 65 години и повеќе | : | : | : | 198 198 | 203 770 | 206 198 |

- нема појава

: мала појавност за да биде објавен податокот

Извор: Државен завод за статистика, 2013 година

Невработеноста на младите лица претставува еден од најголемите проблеми со кои Република Македонија се соочува. Во 2008 година невработеноста на млади лица на старост 15-24 години изнесуваше 65 663 лица, за разлика од 2012 година, кога истата е 54 930 лица (Табела 8). Во однос на стапките на невработеност на населението по возрастни групи, кај оваа возрастна група забележуваме дека во четвртиот квартал на 2013 година изнесувала 50.3 % споредбено со четвртиот квартал на 2012 година кога изнесувала 53.0 %. Иако бележи пад, сепак за невработеноста на младите лица може да кажеме дека се работи за алармантна појава. Главни причини за невработеност кај младите луѓе на пазарот на трудот се:

- Разлика помеѓу малата побарувачка и големата понуда на работна сила на пазарот на трудот
- Системите на образование и обука
- Претпочитување на работодавачот за лица со работно искуство.

За разлика од младите во Европа чија невработеност се толкува со актуелната финансиска и економска криза, младите од Западен Балкан, а особено од Македонија сè уште се соочуваат со последиците на тешката транзиција, недостаток на програмски и стратешки пристап кон проблемот на невработеноста.

Табела 7. Стапки на невработеност на населението по возрастни групи

| | Стапки на невработеност | |
|---------------------------|-------------------------|---------|
| | 2012/IV | 2013/IV |
| Вкупно | 30.6 | 28.6 |
| 15-24 | 53.0 | 50.3 |
| 25-49 | 29.9 | 27.4 |
| 50-64 | 23.2 | 22.7 |
| 65 години и повеќе | : | : |

: мала појавност за да биде објавен податокот

Извор: Државен завод за статистика, 2013 година

Табела 8. Невработени лица по возрастни групи во периодот 2008-2012

| Година | Невработени лица 15-24 години |
|--------|-------------------------------|
| 2008 | 65 663 |
| 2009 | 62 256 |
| 2010 | 57 112 |
| 2011 | 55 871 |
| 2012 | 54 930 |

Извор: Анкета на работна сила, (2013), Државен завод за статистика

2.2.6. Актуелни состојби со невработеноста во Република Македонија

Согласно Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност, АВРМ од 2013 година води евиденција на невработени лица и други лица кои бараат работа. Со одредбите од овој Закон точно е утвредено кое лице е невработено лице, а кое лице е друго лице кое бара работа, како и нивните права и обврски.²²

Пререгистрацијата на невработените лица евидентирани во АВРМ се спроведе во првите пет месеци од 2013 година. Невработените лица со пополнување на Пријава за воведување во регистар, се изјаснија и потпишаа изјава за воведување во регистарот на невработени лица (активни баратели на работа) или во регистарот на други лица кои бараат работа (пасивни баратели на работа). По завршување на пререгистрацијата, со состојба на 31.05.2013 година, беа евидентирани следните состојби (Табела 9):

²² Невработено лице е лице пријавено во Агенцијата, кое е невработено, активно бара работа и ги исполнува условите предвидени со Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност. Додека пак, друго лице кое бара работа е економски активно или неактивно лице кое се евидентира во Агенцијата за вработување на Република Македонија, но не бара активно работа и/или не е подготвено да прифати работа.

- 98 726 невработени лица и
- 125 431 други лица кои бараат работа

Од вкупно регистрираните лица во АВРМ заклучно со 31.05.2013 година, 44,0% се изјасниле дека сакаат да бидат воведени во евиденцијата на невработени лица, а 56,0% се изјасниле дека сакаат да бидат воведени во евиденцијата на други лица кои бараат работа.

Измените во законската регулатива имаа за цел точно утврдување на вистинските баратели на работа, утврдување на структурата на барателите на работа, креирање на соодветни активни политики и мерки за вработување прилагодени според потребите на барателите на работа и можностите на пазарот на трудот, целисходно користење на човечките и финасиските ресурси за работа со лицата кои навистина бараат работа.

Согласно Правилникот за изменување на Правилникот за формата, содржината и начинот за водењето на регистрите, во периодот од 23.09 - 30.11.2013 година, АВРМ спроведе процес на проверка на податоците внесени во регистарот на евидентирани невработени лица (активни баратели на работа) и регистарот на други лица кои бараат работа (пасивни баратели на работа), со цел да се потврди и провери точноста на податоците за секое лице од двата регистри.

При проверката на податоците на лица регистрирани во АВРМ им се даде можност, повторно, со потпишување на изјава, да се произнесат дали сакаат да се пријавуваат во регистарот на невработени лица (активен барател на работа) или во регистарот на други лица кои бараат работа (пасивен барател на работа), при што службеното лице од АВРМ/Центар за вработување, детално им ги објаснуваа правата и обврските кои ги имаат лицата, доколку се воведат во едниот или другиот регистар.

Со состојба на 30.11.2013 година, по завршување на проверката на податоците за лицата од двата регистри, во АВРМ беа евидентирани следните состојби (табела 9):

- 95 279 невработени лица и
- 120 626 други лица кои бараат работа

Од вкупно регистрираните лица во АВРМ со состојба на 30.11.2013 година, 44,1% се изјасниле дека сакаат да бидат воведени во евиденцијата на невработени лица, а 55,9% се изјасниле дека сакаат да бидат воведени во евиденцијата на други лица кои бараат работа, што е приближно иста бројка како и во претходните шест месеци.

Табела 9. Состојба на пазарот на трудот во 2013 година

| Месец | 2013 година | |
|-----------|------------------|------------------------------|
| | Невработени лица | Други лица кои бараат работа |
| 1 | 2 | 3 |
| Јануари | 237596 | 4603 |
| Февруари | 215730 | 24536 |
| Март | 154460 | 82351 |
| Април | 108769 | 122644 |
| Мај | 98726 | 125431 |
| Јуни | 96999 | 126740 |
| Јули | 94641 | 127845 |
| Август | 92987 | 129138 |
| Септември | 91293 | 130282 |
| Октомври | 92799 | 130094 |
| Ноември | 95279 | 120626 |
| Декември | 96200 | 121658 |

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија. (2013). Годишен извештај за работата на Агенцијата за вработување на Република Македонија за 2013 година.

Од табелата 9 може да се види дека бројот на невработени лица со состојба во месец декември 2013 година, во однос на месец мај 2013 година, кога согласно измените во законската регулатива, заврши процесот на пререгистрација на невработените лица регистрирани во АВРМ и беа евидентирани 98726 невработени лица (активни баратели на работа), бележи намалување за 2526 лица.

Измените во законската регулатива имаа за цел точно утврдување на вистинските баратели на работа, како и креирање на соодветни активни политики и мерки за вработување прилагодени според потребите на барателите на работа и можностите на пазарот на трудот.

2.3. Невработеноста во Република Србија

Пазарот на трудот во Србија се одликува со следните карактеристики: ниска стапка на вработеност на работоспособното население; висока стапка на невработеност (најизразена е долгорочна невработеност, структурно неповолна); скриена невработеност (се мисли на вишокот); ниска мобилност на работната сила; голем удел од неформалниот пазар (сивата економија); ниски плати; висок процент на млади и жени во вкупниот број на невработени; тренд на зголемување на бројот на корисници на финансиски бенефиции итн. Исто така, пазарот на труд во Република Србија се карактеризира со многу остри разлики на речиси сите нивоа на територијална поделба кои се особено изразени кај руралните во споредба со урбаните средини, областите од јужниот и југоисточниот дел во споредба со северните делови на земјата. Оваа состојба е резултат на неефикасното користење на човечките ресурси; потешката положба на невработените; работа на ниско платени работни места; сиромаштијата и масовната невоља на многу категории на населението (Вуковиќ, 2009:178).

Во 1990-тите години, вкупниот број на вработени беше речиси преполовен, додека приватниот сектор иако забележа раст не можеше да го компензира падот во државниот и јавниот сектор, имајќи ја предвид политичката и економската криза, санкциите, војната и бомбардирањето, што доведедо пад на БДП, капацитетот на производството и намалувањето на продуктивноста во овој период. Во текот на 2000-тите, кога следи период

на економското закрепнување, истото беше проследено со неповолна состојба на пазарот на трудот, односно ниски стапки на активност, опаѓање на вработувањето и висока невработеност каде доминираа младите луѓе, жените, оние кои ги изгубиле претходните работни места, но и постарите работници, како и невработените кои имаат квалификации за завршено средно училиште и во помал број невработени лица со високо образование. Покрај тоа, повеќето од областите на Република Србија во овој период се соочуваа со значителни демографски и социјални проблеми, како што е високото учество на старите лица (над 65 години) во општеството или стареење на населението, високо ниво на регистрирана но и прикриена невработеност, особено во областите каде што високиот економски развој се базира на индустриите кои во транзицијата не можеле да ја следат конкуренцијата на светскиот пазар. Значи, високите стапки на невработеност се главно последица на транзициониот процес и сите други катастрофи преку кои поминува српската економија и општеството веќе полни две децении. Да биде сликата уште помрачна придонесува тоа што процесот на транзиција на големите јавни претпријатија сеуште не е завршен, така што постои реална опасност дека со приватизацијата на јавниот сектор која се најавува, голем дел од оние кои сега се вработени во овие компании ќе останат без своите работни места.

Во Република Србија во периодот од 2005 до 2010 година, имаше пад на вработеноста и зголемување на невработеноста, односно негативните трендови во деведесеттите години на дваесеттиот век продолжија во поголемиот дел од оваа деценија, дури и во годините на најголем економски раст. Проширувањето на приватниот сектор надвор од земјоделството не можеше да ја апсорбира работната сила која во тој период е во процес на реструктуирање на вработените кои беа отпуштени од јавните и државни претпријатија, а исто така невозможно беше да се генерираат доволно работни места на пазарот на трудот и за останатите невработени. Невработеноста делумно е ублажувана со вработувањата во *сивата економија*, која во согласност со најновите податоци од Анкетата

за работната сила (АРС), која редовно ја спроведува Републичкиот завод за статистика, беше 17,2 % од вкупната вработеност, главно насочена кон апсорбирање на неквалификуваната работна сила. Вработувањето во сивата економија, како стратегија за опстанок на најсиромашните беше интензивирана за време на кризите, поради неможност да се работи и заработка на ниски плати.

„Примарниот пазар на трудот е ограничен на секупниот јавен сектор, модерните услуги (како што се банкарството и финансиите, ИТ и маркетинг) и малиот број на големи приватизирани фирми во сопственост на странци. Секундарниот пазар се состои од: вработените со флексибилни договори за работа, поголемиот дел од вработените во приватниот сектор, самовработените, вработените во традиционалните услуги, повеќето делови на индустријата и земјоделството. Примарниот пазар на трудот се карактеризира со безбедност на работното место, добри услови за работа и натпросечни плати, а работните места во секундарниот пазар, главно се небезбедни и слабо платени“ (Арандаренко, 2011а: 25).

Значи, српскиот пазар на труд се карактеризира со двојност помеѓу формалното и неформалното вработување, работата во јавниот и приватниот сектор, платената, наспроти неплатената работа, стандардот итн. (Табела 10)

Табела 10. Стапки на невработеност и вработеност

| | октомври 2012 | април 2013 | октомври 2013 | I квартал 2014 |
|----------------------------------|---------------|------------|---------------|----------------|
| Стапка на невработеност | 22,4 | 24,1 | 20,1 | 20,8 |
| Стапка на вработеност | 36,7 | 36,3 | 39,1 | 38,4 |
| Стапка на неформална вработеност | 17,9 | 18,2 | 20,3 | 20,5 |

Извор: Републички завод за статистика, (2014), Анкета за работната сила

Во табелата 10 доаѓа до израз двојноста на српскиот пазар на труд, односно ако направиме анализа на стапката на невработеност во октомври 2012 со првиот квартал од 2014 година ќе видиме дека таа се намалува, за разлика од стапката на неформална вработеност која во истиот период се зголемува.

Намалувањето на стапката на невработеност може да се каже дека е резултат на тоа што економските и социјалните процеси се одвиваат побрзо, а сето тоа носи нови можности, иако неизбежно зголемува одредени ризици. Првиот фактор кој носи промени е технолошкиот напредок, кој со извонредна брзина создава нови производи и услуги, ги менува обрасците на производството и потрошувачката, бара нови знаења од луѓето кои се вклучени во производствените структури, а старите знаења и техники застаруваат преку ноќ. Друг фактор кој влијае на промените е зголемувањето на конкуренцијата, која поттикнува од домашни но и од странски извори. Поврзување на светската економија (глобализација) носи големи можности за развивање на бизнис, забрзување на економскиот развој и на долг рок го зголемува вработувањето, како што покажува светското искуство во последните децении. Зголемената конкуренција ги поттикнува економските актери да вложат максимални напори за зголемување на ефикасноста, со цел да се одржат, а заостанувањето во конкурентната игра носи застој во бизнис перформансите и се заканува на опстанокот на компанијата. Брзите промени како од компаниите, така и од работниците бараат значително побрзо прилагодување отколку порано, вклучувајќи ја и прераспределба на работниците од лошостоечките фирми, гранки и сектори во оние фирми кои имаат иднина. Ова зборува дека во Србија повеќе не се применува пристапот на одлагање на решавањето на проблемите со цел да се намалат социјалните тензии и политички проблеми, од причина што таквата стратегија на одложување на подолг рок дава негативни резултати, како што искуството на Србија во последниве години јасно покажува. Одложувањето на адаптацијата предизвикува значителни економски тешкотии, невработени лица имаат мали изгледи за

вработување, компаниите заостануваат зад конкурентите ризикувајќи банкрот, додека државата навлегува се подлабоко во фискални и социјални проблеми. Третата причина е слабоста на трудовото законодавство, кое од социјални или други причини може значајно да го попречува прилагодувањето на компаниите кон променетите околности. Од друга страна, земја која брзо ги прифаќа технолошките иновации, го подобрува квалитетот на работната сила, добро управува со човечките ресурси, ја подобрува конкурентноста на своите компании, може да се израмни со побогатите земји.

2.3.1. Деижење на невработеноста

Гледано во целина, српската економија има екстремно висока стапка на невработеност²³ и по аналогија релативно ниско ниво на стапка на вработеност мерено во однос на работниот потенцијал. Растот на невработеноста, односно падот на вкупната вработеност во Србија е карактеристичен за целиот период на транзиција, а особено беше изразен во време на кризата во 2008 година. Во периодот од 2004 до 2010 година, стапката на невработеност се зголеми, а во однос на полот повисока е стапката на невработеност кај жените отколку кај мажите (Табела 11). Невработеноста во Србија е многу висока, бидејќи 20% од лицата на работоспособна возраст (15-64 години) во октомври 2010 година според Анкетата за работната сила (АРС) биле невработени, или 566.000 лица (Табела 12). Исто така, од табелата 11 забележуваме дека стапката на

²³ Во прилог на исклучително високата стапка на невработеност, пазарот на трудот се карактеризира и со високото ниво на неактивност, особено во периодот по економската криза. Економските и социјални последици, особено кога станува збор за население на работоспособна возраст надвор на образованието, се многу слични на последиците од невработеноста. Проблемот на неактивност во последниве години, станува повеќе проблем околу реактивирање на постарата популација. Колку што има повисока стапка на неактивност, толку има и неискористен потенцијал на српската економија или за било која друга земја и да се работи. Токму тоа е причина зошто Европската унија во својата нова стратегија за одржлив раст и вработеност, Европа 2020, си поставила за цел подигање на стапката на вработеност на населението на возраст од 20-64 години, односно најмалку 75 проценти.

невработеност на жените во периодот 2003-2013 година континуирано е повисока во однос на онаа на мажите, па така од 15,8 % во 2003 година се зголемува на 23,8 % во 2013 година, што претставува загрижувачки податок, имајќи ја предвид постојаната заложба за еднаквост на половите.

Дополнително, Србија има постигнато највисок раст на невработеноста во периодот 2008-2011 година. Негативните трендови продолжија и во наредната година, па така бројот на вработените, врз основа на Анкетата за работната сила (АРС), падна за околу 50.000 лица во периодот од април 2010 година до октомври 2011 година, а истата година стапката на вработеност достигна ниво од 45,3%. Овие несакани трендови се секако дел од објективна природа (транзицијата кон реструктурирање во периодот до 2008 година, а потоа на глобалната економска криза и домашната криза), но многу важен фактор се и регулаторните слабости на политиките на пазарот на трудот и особено нагласената нефлексибилност на домашниот пазар на труд. Ова доведува до сериозни негативни последици на високата невработеност и ниската вработеност во Србија кои се однесуваат на:

- намалување на националниот производ на земјата во однос на потенцијалот, бидејќи значителен дел од работоспособното население не работи;
- губење на човечкиот капитал, бидејќи знаењето и вештините на невработените се намалуваат со текот на времето;
- зголемување на сиромаштијата, бидејќи невработените не остваруваат приходи, па така особено оние кои немаат поддршка од семејствата, тие стануваат сиромашни, со сите последици кои ги носи со себе сиромаштијата (нискиот животен стандард, бездомништво, ширењето на болести итн.);
- проширување на социјалните проблеми, бидејќи невработеноста доведува до психолошки кризи во животот на поединецот, во семејните односи (развод и слично), преку коцкање и пијанство, па се до ситен криминал;

° закана за загрозување на политичката стабилност, со оглед на тоа дека кај невработените се губи вербата во демократските вредности и процеси. Оваа популација ја смета Владата за безвредна, бидејќи не им обезбедила работа, а со тоа истите лесно може да станат плен на различни демагози и политичките екстремисти.

Табела 11. Невработеност на работната сила во периодот 2003-2013

| Година | Невработеност | Стапка на невработеност | Стапка на невработеност-мажи | Стапка на невработеност-жени |
|--------|---------------|-------------------------|------------------------------|------------------------------|
| 2003 | 500325 | 14,6 % | 13,8 % | 15,8 % |
| 2004 | 665436 | 18,5 % | 15,1 % | 22,9 % |
| 2005 | 719881 | 20,8 % | 16,8% | 26,2 % |
| 2006 | 693024 | 20,9 % | 17,9% | 24,7 % |
| 2007 | 585472 | 18.1 % | 15.8 % | 21 % |
| 2008 | 445383 | 13,6 % | 11,9% | 15,8 % |
| 2009 | 502982 | 16,1% | 14,8 % | 17,8 % |
| 2010 | 568723 | 19,2 % | 18,4% | 20,2 % |
| 2011 | 671143 | 23,0% | 22,4% | 22,4 % |
| 2012 | 701138 | 23,9 % | 23,2% | 24,9 % |
| 2013 | 656120 | 22,1 % | 20,8% | 23,8 % |

Извор: Републички завод за статистика, (2013), Анкета за работната сила

Табела 12. Главни контингенти на населението на работоспособна возраст

| Период | Октомври 2005. | Октомври 2006. | Октомври 2007. | април 2008. | Октомври 2008. | април 2009. | Октомври 2009. | април 2010. | Октомври 2010. |
|------------------------|----------------|----------------|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|
| Вкупно | 5.048 | 5.048 | 4.908 | 4.912 | 4.961 | 4.896 | 4.905 | 4.823 | 4.819 |
| Активни | 3.293 | 3.209 | 3.110 | 3.085 | 3.103 | 2.974 | 2.968 | 2.851 | 2.836 |
| Неактивни | 1.755 | 1.840 | 1.798 | 1.827 | 1.857 | 1.920 | 1.938 | 1.972 | 1.983 |
| Вработени | 2.574 | 2.517 | 2.526 | 2.652 | 2.646 | 2.487 | 2.451 | 2.279 | 2.270 |
| Невработени | 719 | 692 | 584 | 433 | 457 | 487 | 517 | 573 | 566 |
| Долгорочно невработени | 569 | 559 | 473 | 310 | 324 | 315 | 339 | 382 | 406 |

Извор: Анкета за работната сила, (2013), Републички завод за статистика

Наспроти погоре изнесеното за периодот 2008-2012 година, сепак табелата 12 покажува дека бројот на невработени е значително намален во периодот 2005-2009 година, како и стапката на невработеност, што делумно е резултат на подобар опфат на ранливите категории на вработување. Намалување на невработеноста во овој период само делумно се должи на нови вработувања, од причина што значителен број на обесхрабрани лица во потрага по работа преминале во неактивност. Сепак, треба да се забележи дека бројот на невработени, но и стапката на невработеност постојано се зголемува од 2008 година, како резултат на влијанието на економската криза врз пазарот на трудот, а стапката на невработеност во Србија е значително повисока од стапката на невработеност на 27 земји членки на Европската унија, која во октомври 2009 година изнесувала 9,4%.

2.3.2. Активно население и стапки на активност

Влошувањето на основните показатели на пазарот на трудот во Република Србија, придонесоа за неповолните демографски трендови. Како резултат на негативниот природен прираст и стареењето на населението, бројот на населението на работоспособна возраст во периодот 2005-2010 е намален за 4.5%, па така во 2010 година имало 4.823.000 жители на работоспособна возраст од лицата на возраст од 15-64 години (Табела 12 погоре). Секако, треба да се напомене дека разликата во водечките индикатори на пазарот на трудот пред и после кризата не е само одраз на влијанието на кризата, туку доста влијание имаат и автономните економските фактори, меѓу кои најважни се процесот на транзиција и приватизација. Од табелата 14 забележуваме дека најголема е стапката на активност кај возрасната група 35–39 години и истата изнесува 87,3%. Во однос на полот 92,6% се однесуваат на мажите, а 81,8% на жените. Стапката на невработеност најголем раст бележи кај возрасната група 15–19 години односно 62,8%, а 60,4 % се однесуваат на мажите и 67,5% на жените. Наспроти ова, најмала е стапката на активност кај возрасната група 65–69 години и истата изнесува 11,4%. Процентуалното учество по пол е следно: 14,5% се однесуваат на мажите, а 8,9% на жените, додека пак, стапката на невработеност најмал раст бележи кај возрасната група 65–69 години односно 1,7 %. Во однос на полот 2,4 % се однесуваат на мажите, а 0,7 % на жените.

И во двете табели (13 и 14) воочливо е дека жените доминираат во вкупната стапка на невработеност, а исто така заедничко за двете табели е дека со зголемување на возрасната граница кај населението се зголемуваат и стапките на активност.

Табела 13. Стапки на активност по пол и возраст (од 15-64 години), 2005-2010 година

| Период | Октомври 2005. | Октомври 2006. | Октомври 2007. | април 2008. | Октомври 2008. | април 2009. | Октомври 2009. | април 2010. | Октомври 2010. |
|--------|----------------|----------------|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|
| Вкупно | 65,2 | 63,6 | 63,4 | 62,8 | 62,6 | 60,8 | 60,5 | 59,1 | 58,8 |
| Мажи | 74,3 | 72,7 | 71,9 | 71,1 | 71,3 | 69,0 | 68,4 | 67,4 | 67,2 |
| Жени | 56,2 | 54,5 | 54,9 | 54,8 | 54,1 | 52,8 | 52,8 | 50,9 | 50,6 |
| 15-24 | 35,8 | 37,4 | 33,3 | 31,1 | 33,8 | 28,3 | 29,5 | 28,2 | 28,2 |
| 25-34 | 82,3 | 80,5 | 81,5 | 79,5 | 78,7 | 78,8 | 77,6 | 78,2 | 77,7 |
| 35-54 | 81,9 | 80,3 | 81,9 | 80,6 | 79,5 | 78,2 | 79,4 | 78,0 | 78,1 |
| 55-64 | 39,5 | 36,1 | 37,4 | 40,3 | 41,0 | 39,8 | 38,9 | 37,0 | 37,7 |

Извор: Анкета за работната сила, (2013), Републички завод за статистика

Табела 14. Стапка на активност и невработеност според возраст и пол во 2013 година

| Возраст | Стапка на активност (%) | | | Стапка на невработеност (%) | | |
|---------|-------------------------|------|------|-----------------------------|------|------|
| | Вкупно | Мажи | Жени | Вкупно | Мажи | Жени |
| Вкупно | 48,4 | 57,1 | 40,4 | 22,1 | 20,8 | 23,8 |
| 15-19 | 10,9 | 13,4 | 8,0 | 62,8 | 60,4 | 67,5 |
| 20-24 | 44,9 | 52,8 | 36,1 | 46,5 | 41,0 | 55,5 |
| 25-29 | 75,6 | 84,0 | 66,5 | 35,8 | 32,8 | 39,9 |
| 30-34 | 82,4 | 90,3 | 74,4 | 25,3 | 22,9 | 28,2 |
| 35-39 | 87,3 | 92,6 | 81,8 | 19,8 | 16,2 | 24,1 |
| 40-44 | 84,2 | 91,3 | 77,2 | 19,3 | 17,8 | 21,1 |
| 45-49 | 81,8 | 89,0 | 75,0 | 17,2 | 15,6 | 19,1 |
| 50-54 | 74,3 | 82,1 | 67,0 | 17,8 | 17,7 | 17,8 |
| 55-59 | 54,1 | 67,4 | 41,5 | 16,3 | 17,8 | 13,9 |
| 60-64 | 27,3 | 41,2 | 15,2 | 13,1 | 16,1 | 6,2 |
| 65-69 | 11,4 | 14,5 | 8,9 | 1,7 | 2,4 | 0,7 |

Извор: Републички завод за статистика, (2013), Анкета за работната сила

2.3.3. Долгорочна невработеност

Невработеноста во Република Србија има *долгорочен карактер*, односно многу вработени откако ќе станат невработени остануваат во тој статус многу долго време. Меѓународното искуство покажува дека веројатноста за наоѓање на работа се намалува пропорционално со должината на чекање на вработување, а тоа може да доведе до трајно исклучување од пазарот на трудот и да го зголеми ризикот од сиромаштија. Учеството на долгорочната невработеност односно оние кои се во потрага по работа подолго од една година во вкупната невработеност (15+) е екстремно високо и во 2005 година изнесуваше 79,6 % , а во периодот од 2005 до 2009 година имаше намалување на стапката на 66,7 %. Но, како и со целокупната стапка на невработеност, треба да се забележи дека значаен дел од ова намалување се однесува на променетата методологија во однос на вработените или невработените лица според Анкетата за работната сила (АРС). Долгорочноста претставува особено неповолна карактеристика на невработеноста во Србија: дури и две петини од невработените не се во работен однос повеќе од пет години, а само една четвртина помалку од една година.

Табела 15. Невработени лица според траење на невработеноста и полот на крајот на 2013 година

| Вкупно | Жени | До 3 месеци | | 3-6 месеци | | 6-9 месеци | | 9-12 месеци | |
|---------|---------|-------------|--------|------------|--------|------------|--------|-------------|--------|
| | | Вкупно | Жени | Вкупно | Жени | Вкупно | Жени | Вкупно | Жени |
| 769.546 | 393.500 | 93.967 | 44.409 | 61.543 | 29.933 | 50.035 | 24.098 | 51.985 | 23.956 |

Извор: Национална служба за вработување, 2013 година

Од табелата 15 се забележува дека на крајот на 2013 година иако сеуште е голем бројот на долгорочно невработени жени, сепак може да кажеме дека почнува да се чувствува падот на учеството на женската популација во вкупниот број на долгорочно невработено население.

Табела 16. Стапка на невработеност според должина на чекање на вработување во 2013 година

| | Вкупно | Мажи | Жени |
|---------------------|--------|------|------|
| 1-2 месеци | 3,1 | 2,7 | 3,6 |
| 3-5 месеци | 7,2 | 7,5 | 6,9 |
| 6-11 месеци | 11,6 | 12,3 | 10,8 |
| 12-17 месеци | 11,0 | 11,5 | 10,5 |
| 18-23 месеци | 7,9 | 7,3 | 8,6 |
| 24-47 месеци | 15,6 | 16,1 | 15,1 |
| 4-6 години | 15,7 | 14,8 | 16,7 |
| 7-10 години | 10,5 | 11,1 | 9,7 |
| повеќе од 10 години | 15,3 | 14,7 | 15,9 |

Извор: Републички завод за статистика, (2013), Анкета за работната сила

Србија во вкупната невработеност има едно од најголемите учества на поединци кои чекаат работа повеќе години²⁴. Ова значи дека невработеноста во Србија не е циклична, туку се работи за структурната невработеност, во која шансите за повторно вработување се мали. Особено погодени се млади луѓе, кои подолго време не успеваат да се вклучат на пазарот на трудот, ризикувајќи да станат "изгубена генерација". Според податоците од табелата 16, може да кажеме дека долгорочно невработените, најчесто чекаат вработување во период од 4-6 години (15,7%), а најмал е процентот на оние кои чекаат вработување 1-2 месеци односно 3,1 %. Вообичаено, мажите чекаат вработување во период од 24-47 месеци (16,1%), додека жените од 4-6 години (16,7%).

²⁴ Сепак, Македонија во споредба со Србија има поголемо учество на поединци кои чекаат работа повеќе години.

2.3.4. Неработеност по пол

Во однос на полот, може да кажеме дека жените се повеќе погодени од невработеноста отколку мажите. И покрај нивото на повисоко образование, стапката на невработеност е значително повисока од стапката на невработеност на мажите во речиси сите години во периодот 2005 - 2010 година, но и во 2013 година (Табела 17 и Табела 18).

Табела 17. Стапки на невработеност по пол, 2005 - 2010 година

| | Октомври 2005. | Октомври 2006. | Октомври 2007. | Април 2008. | Октомври 2008. | април 2009. | Октомври 2009. | април 2010. | Октомври 2010. |
|---------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------|-------------------|----------------|-------------------|----------------|-------------------|
| Вкупно | 21,8 | 21,6 | 18,8 | 14,0 | 14,7 | 16,4 | 17,4 | 20,1 | 20,0 |
| Мажи | 17,6 | 18,6 | 16,5 | 12,4 | 12,7 | 15,0 | 16,1 | 19,4 | 19,0 |
| Жени | 27,4 | 25,5 | 21,7 | 16,1 | 17,3 | 18,1 | 19,1 | 20,1 | 21,2 |

Извор: Анкета за работната сила, (2013), Републички завод за статистика

Во однос на полот, трендовите на невработеност се поповолни кај жените отколку кај мажите, што е во согласност со движењата на половата вработеност. Овие трендови доведоа до значително намалување на учеството на жените во вкупната стапка на невработеност од 27,4% во 2005 година до 21,2% во 2010 година (Табела 17).

Табела 18. Неработени лица според полот на крајот на 2013 година

| Вкупно | Жени | 15-19 години | | 20-24 години | | 25-29 години | | над 34 години | |
|---------|---------|--------------|-------|--------------|--------|--------------|--------|---------------|--------|
| | | Вкупно | Жени | Вкупно | Жени | Вкупно | Жени | Вкупно | Жени |
| 769.546 | 393.500 | 22.190 | 9.349 | 82.621 | 39.393 | 104.391 | 57.314 | 94.963 | 53.453 |

Извор: Национална служба за вработување, 2013 година

2.3.5. Невработеност по возрасни групи

Значително пониската стапка на невработеност во споредба со големиот пад на вработеноста укажува на тоа дека голем број на лица кои престанале да работат преминале во неактивност, а не во невработеност. „Понискиот раст на невработеноста, во споредба со остриот пад на вработувањето, укажува на тоа дека голем број на лица кои престанале да работат станале неактивни, а не невработени. Остриот пад на вработувањето и намалувањето на невработеноста кај најмладата возрасна група (15 до 24 години) потврдува дека младите за време на кризата често се одлучуваат за натамошно образование, како алтернатива за работа. Друга натпросечно погодена група се оние на возраст помеѓу 45 и 54 години. За разлика од младите, падот на вработеноста кај оваа возрасна група е придружен со релативно високи стапки на невработеност. Најизразено влијание на кризата може да се забележи кај младите, што е евидентно со намалување на договорите и работните места на определено време. Од друга страна, повозрасната група можеби повеќе е погодена од завршувањето на приватизацијата и реструктурирањето на претпријатијата, отколку од ефектите на кризата“ (Арандаренко, 2011а: 25).

Најголем пад на вработеноста е забележано кај најмладата возрасна група (15-24 година), но истовремено стапката на невработеност во оваа група падна, што говори дека младите луѓе во време на криза често се одлучуваат да го продолжат своето образование, како алтернатива на потрагата по вработување. Другата значително погодена група се население на возраст помеѓу 45-54 години, каде за разлика од младите луѓе падот на вработеноста е проследен со високо зголемување на невработеноста. Причините за падот на вработеноста во овие две возрасни групи се различни. Се претпоставува дека најсилни се влијанието на кризата во возрасната група од 15-24 години, а резултатот е престанок на работниот однос, или не-продолжување на договорот за определен период, како и намалување на бројот на новоотворените работни места. Од друга

страна, возрасната група 45-54 години е под влијание на кризата поради завршување на процесот на приватизација и реструктуирање на компаниите, со растење на бројот на банкротни, ликвидација и намалување на работни места.

Табела 19. Стапки на невработеност (15 - 64 години) по возраст, 2005 - 2010 година

| | Октомври 2005. | Октомври 2006. | Октомври 2007. | април 2008. | Октомври 2008. | април 2009. | Октомври 2009. | април 2010. | Октомври 2010. |
|-----------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------|-------------------|----------------|-------------------|----------------|-------------------|
| Вкупно | 21,8 | 21,6 | 18,8 | 14,0 | 14,7 | 16,4 | 17,4 | 20,1 | 20,0 |
| 15-24 години | 47,7 | 47,8 | 43,7 | 32,7 | 37,4 | 40,7 | 42,5 | 46,4 | 46,1 |
| 25-34 години | 28,4 | 26,1 | 23,1 | 18,0 | 19,4 | 20,4 | 21,9 | 26,7 | 27,5 |
| 35-54 години | 20,0 | 19,6 | 17,2 | 13,1 | 10,5 | 13,1 | 14,5 | 15,6 | 15,0 |
| 55-64 години | 16,3 | 16,8 | 14,6 | 10,9 | 10,4 | 12,4 | 13,1 | 11,6 | 12,2 |

Извор: Анкета за работната сила, (2013), Републички завод за статистика

Од табелите 19 и 20 може да се забележи дека стапката на невработеност со возраста значително опаѓа односно највисока е кај најмладата возрасна група (15-24 години). Исто така од табелата 19 забележуваме дека по падот на стапката на невработеност на младите (15-24 години) во периодот 2005-2007 година, истата во октомври 2010 година, достигнува раст до 46,1 %, односно се наоѓа на ниво блиско до она пред кризата. За споредба, ќе напоменеме дека стапката на невработеност на младите (15-24 години) во Република Србија е неспоредливо повисока со стапката на невработеност на 27 земји членки на Европската унија, која во октомври 2009 година беше 20,4 %.

Табела 20. Неработени лица според старост на крајот на 2013 година

| Возраст | Вкупно | Пол | |
|---------|--------|-------|-------|
| | | Мажи | Жени |
| 15-24 | 105515 | 65519 | 39997 |
| 25-34 | 192540 | 99996 | 92544 |
| 35-44 | 128151 | 62581 | 65570 |
| 45-54 | 113054 | 58368 | 54686 |
| 55-64 | 73589 | 51607 | 21981 |

Извор: Републички завод за статистика, (2013), Анкета за работната сила

2.3.6. Актуелни состојби со невработеноста во Република Србија

И денес сеуште, високата стапка на невработеност²⁵ е најголемиот структурен проблем во Србија (Табела 21). Може да се каже дека тековната состојба на пазарот на трудот е резултат на неповолната состојба во економијата, демографските промени (стареењето на населението, миграциите) и намалувањето на работоспособното население. Така, во октомври 2013 година, стапката на невработеност кај долгорочно невработените изнесува 20,1%, иако незначитено сепак таа постојано се зголемува и во првиот квартал на 2014 година достигнува 20,8%, а како резултат на тоа во истиот овој период забележуваме намалување на стапката на активност и се разбира, намалување на стапката на вработеност. Исто така, стапката на невработеност кај работоспособното население од 21,0% во октомври 2013 година, во првиот квартал на 2014 година достигнува 21,6%.

Табела 21. Стапка на активност, вработеност, неактивност и невработеност

| | октомври 2013 | | февруари 2014 | |
|-------------------------|--------------------|-------------------------|--------------------|-------------------------|
| | 15 и повеќе години | лица на возраст (15-64) | 15 и повеќе години | лица на возраст (15-64) |
| Стапка на невработеност | 20,1 | 21,0 | 20,8 | 21,6 |
| Стапка на вработеност | 39,1 | 49,2 | 38,4 | 48,0 |
| Стапка на активност | 49,0 | 62,2 | 48,4 | 61,2 |
| Стапка на неактивност | 51,0 | 37,8 | 51,6 | 38,8 |

Извор: Републички завод за статистика, 2014 година

²⁵ Имајќи предвид дека дури една четвртина од работоспособното население е невработено, ќе дојдеме до заклучок дека стапката на невработеност во Србија е еден од највисоките во околината, но и во Европа, заедно со Босна и Херцеговина, Македонија и Шпанија.

3. АКТИВНИТЕ МЕРКИ НА ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА И РЕПУБЛИКА СРБИЈА

3.1. Активните мерки во Република Македонија

Активните мерки во Република Македонија ги реализира Агенцијата за вработување на Република Македонија (АВРМ), која во својата програма за работа ги предвидува мерките за кои ќе стане збор во продолжение. АВРМ како одговорна институција за имплементација на програмите и мерките за вработување, дефинирани во годишните Оперативни планови за активни програми и мерки за вработување, има значајна улога и голема одговорност со своите активности успешно да придонесува во намалување на невработеноста, односно презема мерки и активности кои придонесуваат да се зголемат вештините на лицата кои активно бараат работа, да се зголеми нивната конкурентност на пазарот на труд со што се зголемува и нивната можност за побрзо вработување. Дел од програмите се следниве.²⁶

3.1.1. Програма за самовработување

Цел на програмата е намалување на невработеноста преку започнување на сопствени бизниси. Непосредна цел е да се создадат нови работни места преку поттикнување на побарувачката на пазарот на трудот со самовработување.

Програмата се реализира преку обука на заинтересирани невработени лица за осознавање на претприемништвото, изготвување на одржливи бизнис планови, помош при регистрација на сопствен бизнис и финансиска поддршка за започнување на бизнисот и/или финансиска поддршка за постојни бизниси на евидентирани невработени лица кои имаат искуство во вршење на дејноста.

²⁶ Годишна Програма на Агенцијата за вработување на Република Македонија за 2013 година.

Целна група се:

- долгорочно невработени (над 1 година евидентирани во АВРМ);
- млади лица до 29 годишна возраст;
- лица на возраст од 30-49 години;
- корисници на паричен надоместок по основа на невработеност;
- професионални војници на кои им престанала службата во АРМ;
- поранешни вработени лица во дејноста на енергетиката на кои работниот однос им престанал поради деловни причини;

како и:

- корисници на социјална парична помош, лица со статус деца без родители и родителска грижа, жртви на семејно насилство, бездомни лица, поранешни корисници на дрога, родители на деца на улица, самохрани родители, родители со 4 и повеќе малолетни деца, лица под супсидијарна заштита, собирачи на ПЕТ отпадоци, Роми, млади брачни двојки со или без деца до 45 годишна возраст, возрасни лица од 50 до 59 години, осудено лице по отпуштање од казнено поправна установа.

При аплицирањето истовремено се врши самоселекција на кандидатите во однос на способноста за водење на самостоен бизнис, со помош на софтверски прашалник за распознавање на претприемничките афинитети кај кандидатите.

Бројот на избрани кандидати по пополнување на прашалникот по центри за вработување, се врши според бројот на евидентирани невработени лица во центарот за вработување, успешноста на мерката во претходните години и бројот на поднесени барања.

По завршената „Обука од идеја до бизнис“ и изработката на бизнис план, избраните кандидати регистрираат фирма, се самовработуваат, потпишуваат договор за набавка на опрема и/или материјали и согласно договорот финансиски се поддржани за набавка на опрема и/или материјали.

Експертската комисија за оценка на бизнис планови (ЕКОБП) согласно критериумите наведени и усвоени со Оперативните упатства, врши конечна оценка на Бизнис плановите и прави ранг-листа врз основа на која Селекционата комисија врши конечен избор на бизнис плановите кои финансиски ќе бидат поддржани.

3.1.2. Финансиска поддршка на правни субјекти (мали и средни претпријатија, занаетчији) за отворање на нови работни места

Цел на програмата е отворање на нови работни места, како и стимулирање на побарувачката на работна сила на пазарот на трудот и намалување на невработеноста.

Програмата се реализира преку обезбедување на дополнителна поддршка во вид на материјали и/или опрема за отворање на нови работни места во мали и средни претпријатија и кај занаетчији, регистрирани најмалку 1 година сметано до денот на објавување на јавниот повик и кои на денот на пријавувањето не се во стечајна постапка и ликвидација, кои ги имаат измирено сите обврски по основа на даноци и придонеси, имаат остварено добивка во претходната година и кои не го намалиле бројот на вработените лица 6 (шест) месеци пред објавување на Јавниот оглас со исклучок на природен одлив.

Работодавачот кој ќе вработи лица согласно со оваа програма, има обврска да ги задржи на работа најмалку 12 месеци од денот на засновањето на работниот однос или на нивно место да вработи друго невработено лице регистрирано во евиденцијата на АВРМ. Во спротивно треба да ги врати средствата обезбедени во вид на опрема и/или материјали, во паричен износ сразмерно со времетраењето на вработувањето.

3.1.3. Субвенционирање на вработување

Цел на оваа активност е да обезбеди стимулирање на побарувачката на работна сила и вработување на невработени лица кои потешко се вклучуваат на пазарот на трудот, преку обезбедување на финансиска поддршка за работодавачите.

Финансиската поддршка се состои во бруто плата во износ од 13.000,00 денари месечно за период од 6 месеци за секое вработено лице, со обврска на работодавачот овие лица да ги задржи на работа најмалку уште 12 месеци (вкупно 18 месеци) или на негово место да вработи друго невработено лице од евиденцијата на невработени лица на АВРМ, а во спротивно, работодавачот треба да ги врати финансиските средства. Исто така, престанокот на работниот однос на субвенционираното лице не може да биде по основ на деловни причини (технолошки вишок).

Износот на финансиската поддршка за ранливите групи изнесува 17.000,00 денари, од кои 3.000,00 денари по лице месечно на работодавачот, како партиципација за трошоците за прилагодување на лицето во работниот процес, а работодавачот е должен да доставува месечен доказ за исплата на плати до АВРМ - центар за вработување за лицата за кои прима субвенции.

3.1.4. Субвенционирање на вработување на невработени лица кои до 18 годишна возраст имале статус на деца без родители и родителска грижа

Цел на оваа мерка е да обезбеди стимулирање на побарувачката на работна сила и вработување на невработени лица кои до 18 годишна возраст имале статус на деца без родители и родителска грижа.

За поддршка за вработување на невработени лица кои до 18 годишна возраст имале статус на деца без родители и родителска грижа е предвидено стимулирање на работодавачите преку обезбедување на плата

во висина на минималната плата утврдена согласно со Законот за минимална плата на Република Македонија, и тоа:

- 100% во првите 12 месеци.

- 100% од износот на минимална плата во нето износ и 50% од придонесите за задолжително социјално осигурување пресметани на минимална плата, во следните 12 месеци (втората година).

За периодот од првите 2 години работодавачот има обврска овие лица да ги задржи на работа или на негово место да вработи друго невработено лице - кои до 18 годишна возраст имале статус на деца без родители и родителска грижа, во спротивно, работодавачот има обврска да ги врати финансиските средства. Прекилот на работниот однос на субвенционираното лице, кое до 18 годишна возраст имало статус на дете без родители и родителска грижа, детето без родител, не може да биде по основа на деловни причини (технолошки вишок).

Финансиските средства се трансферираат на сметка на работодавачот со обврска истиот да пресметува и исплатува плата (нето плата и законски пропишани придонеси за социјално осигурување и персонален данок на доход), најмалку во износ на обезбедените средства. И за оваа мерка работодавачот е должен да доставува месечен доказ за исплата на плати до АВРМ - центар за вработување за лицата за кои прима субвенции.

3.1.5. Пилот програма за субвенционирање на плодоуживатели на државно земјоделско земјиште

Целта на Програмата е поттикнување на социјалната вклученост и нови вработувања на примателите на социјална помош евидентирани како невработени лица. Освен тоа корисниците потребно е да се регистрирани како индивидуални земјоделци на кои земјоделието им е основна дејност.

Програмата се реализира со доделување на државно земјоделско земјиште на плодоуживатели, на лица кои се корисници на социјална

помош. На корисниците им се исплаќа и паричен надоместок во висина на социјалната парична помош и им се обезбедува и социјално осигурување.

На евидентираниите невработени лица - корисници на социјална помош и плодоуживатели на државно земјоделско земјиште им се обезбедува 100% од месечниот износ на социјална парична помош (паричен надоместок) и социјално осигурување во период од 24 месеци.

Корисниците плодоуживатели на државно земјоделско земјиште, се регистрираат како индивидуални земјоделци на кои земјоделието им е основна дејност (преку Фондот на ПИОМ). По извршената регистрација, им престанува правото на користење на социјална парична помош, согласно со Законот за социјална заштита.

3.1.6. Обука кај познат работодавач

Целта на оваа мерка е на евидентираниите невработени лица да им се обезбеди определено ниво на знаења и вештини за работодавач, кој има утврдено определени потреби за работни места. Со обуката се овозможува стекнување и дополнување на знаењата на евидентираниите невработени лица заради нивно полесно вработување.

Подготовка за вработување се врши доколку во евиденцијата за невработени нема такви профили на невработени лица, со обуката се опфатени *невработени лица од 25-49 години*. Приоритет имаат лицата со *основно и гимназиско образование*, при што работодавачот не може да врши повеќе од една подготовка за вработување за исто лице, за исто занимање, за иста дејност.

Подготовката за вработување трае до три месеци, со обврска работодавачот да вработи најмалку 50% од вклучените лица во обуката, да не го намали бројот на вкупно вработените лица со полно работно време во рок од 6 месеци и да доставува до АВРМ месечни евидентни листи за редовност. Висината на паричните средства за невработено лице вклучено во подготовката изнесува 5.700,00 денари месечно, со вклучено осигурување во случај на несреќа при работа и професионално

заболување. На работодавачот, за време на обуката му се исплаќаат средства за менторство и материјални трошоци месечно, во износ од:

- 4.000,00 денари за ангажирање од 1 до 3 лица;
- 7.400,00 денари за ангажирање од 4 до 6 лица;
- 13.600,00 денари за ангажирање од 7 до 10 лица;
- 18.000,00 денари за ангажирање од 11 до 15 лица;
- 21.600,00 денари за ангажирање од 16-20 лица и
- 25.000,00 денари за ангажирање над 20 лица.

3.1.7. Обука кај познат работодавач со субвенционирање

Целта на оваа мерка е на евидентираниите невработени лица да им се обезбеди определено ниво на знаења и вештини за работодавач, кој има утврдено определени потреби за работни места и вработување. Со обуката се овозможува стекнување и дополнување на знаењата на евидентираниите невработени лица и финансиска поддршка за вработување.

Подготовка за вработување со субвенционирање, се врши доколку во евиденцијата за невработени нема такви профили на невработени лица. Со обуката се опфатени невработени лица:

- Од 50-59 години
- Млади лица до 29 години со максимум средно образование
- Помали етнички заедници со посебен осврт на Ромите
- Лица-корисници на социјална помош
- Долгорочно евидентирани невработени лица

Подготовката за вработување трае до три месеци, со обврска работодавачот да вработи најмалку 50% од вклучените лица во обуката. Висината на паричните средства за невработеното лице, односно работникот вклучен во подготовката за време на обуката изнесува 5.700,00 денари месечно, со вклучено осигурување во случај на несреќа при работа и професионално заболување.

По завршување на обуката, за вработените лица се обезбедува субвенција преку финансиска поддршка за секое вработено лице во бруто

плата во износ од 13.000,00 денари месечно, во период од 3 месеци, со обврска работодавачот овие лица да ги задржи на работа во наредните 12 месеци по истекот на периодот на субвенција и да не го намали бројот на вработените на неопределено време во рок од 1 година.

3.1.8. Обука за задоволување на побаруваните занимања на пазарот на трудот

Мерката има за цел зголемување на вработливоста на евидентираниите невработени лица со стекнување на вештини од побарувани занимања, согласно со искажаните потреби за работна сила. Обуките се реализираат според одобрени и верификувани програми за обука од Министерство за образование и наука, по претходно добиено позитивно стручно мислење од Центарот за стручно образование и обука (ЦСОО) за установи и/ или според верификувани посебни програми за образование на возрасни од Центарот за образование на возрасните (ЦОВ). Лицата кои успешно ја завршија обуката, се стекнаа со сертификат/уверение издаден од верификуван/ лиценциран изведувач на обука.

На лицата кои се вклучени во обуките, за деновите на обука им се обезбедува надомест за покривање на трошоците за храна и превоз во висина од 6.200,00 ден месечно по лице (со вклучен персонален данок на доход и осигурување во случај на несреќа при работа и професионално заболување), а на провајдерите им се исплатуваат средства во висина од 30.000,00 денари по едно лице вклучено во обука.

Обуките се реализираат во период од 4 месеци и тоа 2 месеци во установи и/или институции, а потоа 2 месеци практична работа во реални услови кај работодавачи, а по завршената обука и положен испит, невработеното лице се стекнува со соодветен документ за реализираната обука.

3.1.9. Обука за напредни ИТ вештини

Мерката има за цел надградба на вештините од областа на информациските технологии на евидентираните невработени лица, заради зголемување на нивната вработливост и конкурентност на пазарот на трудот. Предвидениот опфат на корисници е наменет за следните програмски пакети:

- Графички дизајнер и
- Java web developer

Обуките се реализираат во Скопје и во други градови, во зависност од обезбедените услови за обука и пројавениот интерес на невработените кандидати за учество во мерката.

3.1.10. Програма за практиканство како прео работно искуство до вработување

Целта на оваа програма е зголемување на вработливоста кај млади невработени лица, со што превентивно се делува и се овозможува подготвени да се вклучат на пазарот на трудот.

Оваа мерка е наменета за млади невработени лица до 29 годишна возраст, а приоритет имаат лицата со завршен четврти степен средно образование и високо образование, преку нивно вклучување во програми за практиканство за период од три месеци.

За спроведување на оваа програма, се исплаќаат по 6.200,00 денари за лице месечно, со вклучен персонален данок на доход и осигурување во случај на несреќа при работа и професионално заболување. Програмата не вклучува работодавачи од државни, јавни институции, единиците на локална самоуправа и Градот Скопје, невладини организации и здруженија на граѓани. Право на учество имаат работодавачи кои имаат вработено најмалку едно лице.

3.1.11. Едукација за започнување на бизнис

Целта на мерката е натамошно јакнење на капацитетите на евидентираниите невработени лица, преку нивна обука и едукација за започнување на бизнис. Во обуката се вклучени евидентираниите невработени лица со цел да се стекнат со одредени знаења и вештини за започнување на сопствен бизнис.

Обуката се однесува на прашања поврзани со реализација на бизнис идеја, подготовка на бизнис план, пристап до информации за водење на бизнис план, извори на финансирање, постапка за регистрација на фирма, законска легислатива и слично. Обуката е спроведувана од страна на вработените од Центрите за вработување, а за оваа мерка не се предвидени посебни парични средства.

3.1.12. Проект за самовработување со кредитирање

Проектот за самовработување со кредитирање е проект на Владата на Република Македонија. Цел на проектот е на заинтересираните невработени лица кои сакаат да започнат сопствен бизнис или да го легализираат својот неформален бизнис да им се овозможи поволен кредит со што ќе се отворат нови работни места со цел самовработување.

Корисници на кредит може да бидат евидентирани невработени лица без оглед на времетраењето на невработеноста, односно активни баратели на работа кои се на евиденција 1 ден пред објавување на јавниот оглас.

За дејности од помал обем се доделуваат по 3.000 евра (во денарска противвредност), за секое новоотворено работно место при што се финансираат проекти со најмногу 3 работни места односно до 9.000 евра (во денарска противвредност).

За дејности од поголем обем се доделуваат по 5.000 евра (во денарска противвредност), за секое новоотворено работно место при што се финансираат проекти со најмногу 5 работни места односно до 17.000 евра (во денарска противвредност).

Рок на враќање на средствата е 3 години со вклучен грејс период од 1 година за кредит до 9.000 евра, односно 5 години со вклучен грејс период од 1 година за кредит над 9.000 евра. Дополнителни стимулативни средства до 1.000 евра за лица кои се невработени по основ на технолошки вишок, стечај или ликвидација што имаат користено паричен надоместок најмалку 6 месеци и се невработени повеќе од 3 години.

3.1.13. Професионална ориентација

Професионална ориентација е помош која Агенцијата ја дава на невработените и други лица кои бараат работа за избор на занимање или вработување по пат на тестирање и разговор и информирање на потребите од одделни занимања и можностите за вработување. Професионалната ориентација го опфаќа и индивидуалното советување при избор на занимање според желбите, интересот и способностите на лицата за одредено занимање и потребите и можностите на пазарот на трудот. Советување за професионална ориентација се дава на невработени лица, ученици, студенти, вработени и инвалидни лица, ако тоа е од значење за избор на нивното занимање и професионалниот развој. За учениците од завршните години на основното и средното образование, Агенцијата и надлежните установи од областа на образованието организираат советување во врска со изборот на занимање преку предавања од научни и стручни работници, посета на изложби, филмски претстави, посета на претпријатија во врска со вработувањето, установи и друго. По извршеното индивидуално советување и тестирање за избор на занимање врз основа на посебните квалитети, знаења, интереси и склоности на ученикот, Агенцијата му препорачува избор на најсоодветен вид занимање, а услугите за професионална ориентација се бесплатни.

Активностите за професионална ориентација во центрите за вработување може да се поделат на следниот начин:

1. Информирање за карактеристиките на занимањата, можностите за продолжување на образованието во средното и високото образование, потребите од одделни занимања, можностите за вработување;
2. Професионална ориентација и советување – советување врз основа на испитувањето на професионалните интереси, способности и други карактеристики на личноста;
3. Професионална селекција – селекција на кандидати за обука, преквалификација или доквалификација и помош на работодавачите при изборот на кандидатите за нови вработувања.

3.1.14. Посредување за вработување

Посредување за вработување во земјата и странство врши Агенцијата за вработување. Посредувањето за вработување Агенцијата го врши бесплатно и истото се спроведува непристрасно под услови и на начин утврдени со Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност. Работодавачот потребата од работник може да ја задоволи со посредување на Агенцијата преку упатување на лице за вработување од евиденцијата на невработените лица кај работодавачот. Посредувањето за вработување има за цел да им помогне на работодавачите да ги пополнат слободните работни места со квалификувани работници, а на невработените и други лица кои бараат работа да им помогне во вработувањето. Работодавачот посредувањето за вработување го започнува со поднесување пријава за потреба од работник во центарот за вработување на чие подрачје е седиштето на работодавачот, односно местото на работење на работодавачот. Пријавата за потреба од работник ги содржи условите што се бараат за работното место и начинот на пополнување на слободното работно место. Агенцијата за вработување врз основа на пријавената потреба од работник кај работодавачот упатува невработени лица од евиденцијата на невработените, при што за секоја пријавена потреба од работник по барање

од работодавачот Агенцијата му упатува од еден до пет невработени лица заради избор на работник. Агенцијата за вработување, при пребарување на лица од евиденцијата на невработени, заради нивно упатување на разговор кај работодавачот, секогаш ги има предвид условите што се бараат за работното место наведено во пријавата за потреба од работник. Доколку не изврши избор од упатените лица, работодавачот ја информира Агенцијата за причините за неизвршениот избор, при што Агенцијата му нуди на работодавачот обезбедување на работник по пат на обука, преквалификација или доквалификација и негова согласност за мерките што ќе ги преземе за обезбедување на потребата од работник.

3.1.15. Индивидуален план за вработување

Во индивидуалниот план за вработување (ИПВ) кој го изработува одговорното лице во центарот за вработување во соработка со невработеното лице, се утврдуваат целите за вработување, планот на активностите на невработеното лице заради вработување, учество во мерките на активни политики за вработување и местото на вработувањето. Врз основа на заедничка проценка, се предлагаат одредени мерки и активности кои е потребно да ги преземе невработеното лице во процесот на активно барање работа, а за вработениот во центарот за вработување ИПВ претставува алатка за понатамошна индивидуална работа со невработеното лице. Со овој договорен документ лицето се обврзува активно да бара работа според планираните активности. Особено е важно доколку невработеното лице го доживува ИПВ како личен план на активности кои треба да се преземат. Затоа е потребно при неговото изготвување да се биде искрен и да се дадат повеќе информации и податоци, што ќе му помогне на вработениот во центарот за вработување на правилен начин да ги насочи активностите за вработување на тоа лице. Важноста на ИПВ е шест месеци од денот на потпишувањето, по што се вршат негови измени и дополнувања.

3.1.16. Работен клуб

Како редовна активност на центрите за вработување се реализира и програмата за советување во работните клубови. Целта на активностите е да се поттикнува иницијативата и да се зајакнат капацитетите на лицата кои бараат вработување за успешно претставување на пазарот на трудот, успешно барање работа и вработување. Методи и услуги кои се спроведуваат во работните клубови се:

- Отворена канцеларија
- Интервју
- Планирање на процесот на барање работа
- Работилници
- Предавања
- Обуки

Корисници на услугите во работните клубови се сите невработени лица кои се евидентирани во Агенцијата за вработување и работодавачите.

3.1.17. Вработување на инвалидни лица

Посебните услови и погодности за вработување и работење на инвалидните лица се уредени со Законот за вработување на инвалидни лица, додека условите и начинот на доделување на средствата од Посебниот фонд се пропишани со Правилникот за критериуми и начинот на доделување на средствата од Посебниот фонд за обезбедување на услови за вработување и работење на инвалидните лица.

Со овој вид на активна мерка се стимулира одржливоста на работеноста на инвалидните лица, како и поттикнување на работодавачите да го зголемуваат бројот на вработувања на оваа категорија невработени лица.

Во рамки на расположливите финансиски средства од Посебниот фонд, се доделуваат неповратни средства за:

1. Вработување на инвалидно лице на неопределено време, за што се доделуваат 20 просечни плати за едно вработување или 40 просечни плати за лица кои се движат со инвалидска количка или потполно слепи лица;
2. Адаптација на работно место, за што се доделуваат неповратни средства до 100.000,00 денари;
3. Набавка на опрема, за што се доделуваат до 200 просечни плати, за што критериум се бројот на вработени инвалидни лица и искажаните капитал и резерви во банитетот;
4. Работно оспособување на инвалидни лица заради вработување.

3.2. Активните мерки во Република Србија

Во Република Србија промените во регулаторната рамка поврзана со пазарот на трудот започнаа со Законот за работните односи донесен кон крајот на 2001 година, но и со Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност кој беше донесен во 2003 година, воведувајќи иновации во институционалните аспекти на пазарот на трудот и системот за осигурување при невработеност. Важно е да се истакне дека овие два закона ги направија прописите на пазарот на труд повеќе слични со голем број на други земји во транзиција, особено во создавање на пофлексибилни односи на пазарот на трудот. Донесувањето на новиот Закон за работните односи од 2005 година беше продолжување на реформите. Во реформскиот пакет беше и намалувањето на даноците (и придонесите на плати) со цел да се легализира сивата економија и унапредувањето на активните политики на пазарот на трудот.

Во Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност на Република Србија е утврдено дека политиката на активно вработување е систем на планови, програми и мерки насочени кон зголемување на вработеноста и намалување на невработеноста, а дека

главниот инструмент на политиката е Националниот акционен план за вработување, која е утврден на годишна основа од страна на Владата, а на предлог на надлежното министерство. Важен дел од реформскиот процес се најновите законски измени кои беа направени во 2009 година, кога беше усвоен новиот Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност. Тој ги финализираше активните политики на пазарот на трудот и ги заостри надоместите за невработеност, а од особено значење е тоа што се променија правилата за уредување на надоместоците за невработеност. Сега надоместокот изнесува 50% од просечната заработувачка на вработениот во текот на 6 месеци пред невработеноста. И покрај тоа што е утврдено дека тој не може да биде понизок од 80% од минималната плата, неговата висина е намалена.

Во Република Србија со Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност се дефинирани следните мерки на активната политика на вработување:²⁷

3.2.1. Посредување при вработување

Се однесува на лица кои бараат вработување (поврзување на понудата и побарувачката на пазарот на трудот, селекција на лица кои бараат вработување, советување фокусирано на избор на соодветни работни места, обука за активно барање на работа, клуб за барање на работа, одредување на индивидуален план за вработување на невработени, саем за вработување итн).

Посредувањето при вработување вклучува:

- поврзување на понудата и побарувачката на пазарот на трудот;
- прелиминарна селекција на лица кои бараат вработување, земајќи ги во предвид условите за работа на одредена позиција кај

²⁷ Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, 2009, Република Србија

работодавецот, како и видот и степенот на образование, занимањето, вештините и искуството на лицето кое бара вработување;

- советување фокусирано на избор на соодветни работни позиции и техники на активната потрага по вработување;

- утврдување на индивидуален план за вработување со невработените лица;

- упатување на лицата кои бараат вработување кон соодветен работодавач поради стапување во редовенработен однос или друг вид на ангажирање.

3.2.2. Професионална ориентација и советување за планирање на кариерата

Оваа мерка подразбира психолошко советување на лицето при изборот, промена на професијата и донесување одлука поврзана со развој на кариера, подобрување на вештините за активно барање на работа - тренирање самоефикасност, психолошка проценка на потребите за селекција при вработување за вклучување во програми на дополнително образование и обука, обезбедување на информации за пазарот на трудот и можностите за развој на кариерата, организација на саеми за професионална ориентација итн, а целна група се сите регистрирани невработени лица. Професионалната ориентација и советување за планирање на кариерата им дава помош на лицата кои бараат работа или кои имаат потреба од планирање на кариерата, избор или промена на занимање или пак донесување одлуки во однос на развојот на кариерата. Оваа мерка опфаќа:

- обезбедување на информации за пазарот на трудот и развојот на занимањето;

- давање професионални насоки на лицето кое бара вработување во врска со планирање и развој на кариерата;
- развивање на вештини за лицата кои бараат вработување да можат самостојно да донесат одлука во врска со нивната кариера;
- други советодавни активности насочени кон зголемување на вработливоста на лицата кои бараат вработување.

3.2.3. Субвенции за вработување

Во Република Србија субвенциите се наменети за *невработените*, но и за *работодавачите*. Кај првиот вид на субвенции особено се истакнуваат субвенции за *самовработување* кои се реализираат во форма на еднократен паричен надоместок од 160.000 динари, за отпочнување на сопствен бизнис. Субвенциите наменети за неврботените, може да се сретнат и во форма на *исплата на еднократно поттикнување за вработување на корисници на парични надоместоци* и има за цел да поттикне вработување на неопределено време на корисникот на паричен надоместок.

Вториот вид на субвенции (за работодавачите) се остваруваат во вид на субвенции за *отворање на нови работни места* со времетраење од најмалку 24 месеци и *ослободување од плаќање на доприноси* за вработување на посебни категории на невработени лица како што се постари невработени корисници на парични надоместоци, приправници до 30 години, лица со инвалидитет итн. Овие мерки првенствено се насочени кон приватниот сектор и кон оние кои вработуваат невработени на новосоздадените работни места.

3.2.4. Поддршка за самовработување

Се ресурси и стручна помош која може да ја добие невработено лице кои се самовработува. Финансирање за самовработување се доделува во форма на субвенции во еднократен износ за основање бизнис или било каков облик на претприемништвото кој ќе го оствари невработено лице, или ќе спои повеќе невработени лица. Стручна помош, со цел да се поттикне самовработувањето на невработени се остварува преку информации и советодавни услуги во бизнис центри, обука во претприемништво, менторство и специјалистичка обука. Исто така, може да се исплати паричен надоместок за невработеност, во еднократен износ на корисникот на паричен надоместок поради самовработување, а целна група се сите регистрирани невработени лица.

3.2.5. Дополнително образование и обука

Се активности со кои невработените и лицата за чија работа престанала потребата кај работодавачот, а за кои не е можно да се обезбеди соодветно вработување, се можност низ процесот на теоретска и практична обука се здобијат со нови знаења и вештини, со цел вработување, односно создавање на можности за вработување и самовработување. Дополнително образование и обука се обезбедува во согласност со годишната програма за дополнително образование и обука, предвидена во Националниот акционен план за вработување. Оваа мерка може да се реализира и во вид на *Клубови за активно барање на работа* за подготовка на невработените лица на најдобар начин да одговорат на барањата на работодавачите. Исто така, оваа мерка може да се реализира во вид на *Работилници* чија цел е да обезбедат обука за активно барање на работа. Освен овие два вида, важен е и *Тренингот на самоефикасноста*, наменет за долгорочно невработените лица (невработени подолго од две години) и тешко вработливите лица (поради нивната возраст, актуелната побарувачка на пазарот на труд итн).

Она што е специфично за Република Србија, за разлика од останатите балкански земји се *Виртуелните претпријатија*, како дел од активностите за обука, наменета за невработените лица кои имаат теориски познавања од економската или административната област, а имаат недостаток од практично искуство, кое е потребно за прием на одредено работно место.

3.2.6. Стимуланси за корисниците на финансиски надомест

Се обезбедуваат така што на оние кои ќе засноват договор за вработување на неопределено време, еднократно им се исплатуваа 30% од вкупниот паричен надоместок (без придонеси за задолжително социјално осигурување) кои би им биле исплатени за преостанатото време до истекот на времето на користење на надоместокот. Значи, невработено лице кое е корисник на паричен надоместок во случај на невработеност најмалку три месеци пред да се вработи на неопределено време, има право на еднократен поттик за вработување во износ од 30% од вкупниот висината на надоместоците, без задолжително социјално осигурување, кои би биле исплатени до истекот на користење на правото на надоместокот.

3.2.7. Јавни работи

Оваа мерка претставува активност која се организира и спроведува во социјални, хуманитарни, културни и други дејности, а се однесува вработување на невработени лица на определено време додека трае извршувањето на јавните работи. Јавните работи, главно се организирани со цел вработување на лица кои имаат потешкотии да се вработат и невработени лица кои имаат социјални потреби, поради зачувување и подобрување на работната способност на невработените, како и постигнување на одредени социјални интереси.

Освен горенаведените, во зависност од потребите на невработените, Националната служба за вработување (НСВ) на Република Србија ги предвидува и следните мерки:

3.2.8. Стручна пракса

Оваа мерка вклучува обука за самостојна работа во одредена област, без вработување, а трае во согласност со закон, но не подолго од 24 месеци. Наменета е за лица кои се регистрирани во НСВ, но немаат работно искуство во професијата или немаат доволно работно искуство како практикант за стекнување на услов за положување на одредени стручни испити и имаат средно, више или високо образование.

3.2.9. Клубови за активно барање на работа

Клубовите ги подготвуваат невработените на најдобар начин да одговорат на барањата на работодавците, а притоа да ги согледаат нивните способности и склоности. Невработени во клубот ги усовршуваат основите на бизнис комуникацијата, ја воочуваат важноста на тимската работа, посветеноста и лојалноста кон бизнисот. Клубот овозможува на невработените да добијат информации за понудата на работни места, да остварат контакт со работодавачите, но и да станат активни баратели на работа. Целна група се сите евидентирани невработени лица и работодавачите.

3.2.10. Преквалификација и доквалификација

Оваа мерка подразбира менување на професијата или стекнување на повисоки квалификации, а со тоа се обезбедува можност за значително зголемување на шансите за работа на невработените. Преквалификацијата или доквалификацијата се реализира со помош на специјализирани центри или работодавец овозможува да се добијат знаења и вештини кои се потребни на пазарот на труд.

3.2.11. Вработување на лица со посебни потреби

Во Законот за професионална рехабилитација и вработување на лицата со хендикеп регулирано е дека дејностите за поттикнување на вработување на лицата со посебни потреби го врши организацијата надлежна за областа вработување. Активните политики за вработување на лицата со посебни потреби вклучуваат мерки и иницијативи за зголемување на мотивацијата за вработување и самовработување на лицата со хендикеп. Националната служба за вработување на Република Србија е одговорна, покрај претпријатијата за професионална рехабилитација и вработување на лицата со посебни потреби, за спроведување на мерки и активности за професионална рехабилитација. Под *професионална рехабилитација* на лицата со посебни потреби се подразбира организирање и спроведување на програми, мерки и активности во насока на обука за соодветна работа, вработување и задржување на работното место, напредување или промена на професионалната кариера. Националната агенција за вработување мерките ги спроведува во согласност со усвоени процедури во рамките на системот за квалитет, врз основа претходно распишани јавни повици. Категориите на лица кои потешко се вработуваат како и лицата од ранливите групи имаат предност при вклучување на мерките на активната политика за вработување (пред се се мисли на лицата со хендикеп, Ромите, бегалците и внатрешно раселените лица, жртви на семејно насилство, жртви на трговијата со луѓе и корисници на финансиски надомест, млади лица до 30 години, повозрасна категорија на невработени лица, жени итн).

3.2.12. Вработување на лица преку Програма за приправници

Меѓу поважните програми и мерки кои се однесуваат на директно вработување се и Програмата за приправници, за која може да кажеме дека има двојна природа и се однесува на: *Приправници* – „искористете ја својата прва шанса“ за стекнување на неопходното работно искуство во

струката, полагање на стручен испит за влез во одредена професија или добра пракса во одредена компанија и *Работодавачи* – „дајте на младите прва шанса“, каде работодавачите остваруваат финансиска добивка. Програмата трае 6-12 месеци, а приправниците добиваат 16.000-20.000 динари.

Следењето претставува инструмент за управување со активните програми и мерки на пазарот на трудот, така што редовно и систематски се спроведува мониторинг на статистички показатели со текот на времето. Во Република Србија, утврдување на ефектите на Националната служба за вработување и следење на ефикасноста на имплементацијата на активните мерки и од акциониот план на политиката за вработување се определува со Договор за ефектот склучен помеѓу министерот надлежен за прашањата за вработување и директорот на Националната служба. Националната служба за вработување редовно до Министерството поднесува квартални, полугодишни и годишни извештај за нејзината работа, а Министерството поднесува годишен извештај до Владата за спроведувањето на акциониот план, најдоцна до 30 април за претходната година.

4. КОМПАРАТИВНА АНАЛИЗА

4.1. Структура и надлежности на релевантни институции за пазарот на трудот во Република Македонија и Република Србија

Преглед 1. Релевантни институции за пазарот на трудот во Република Македонија и Република Србија

| | Република Македонија | Република Србија |
|---|---|---|
| Одговорност за креирање и спроведување на политиките за вработување | Министерство за труд и социјална политика (МТСП) | Министерство за труд, вработување и социјална политика |
| Надлежна организациона единица | Сектор за труд/Одделение за пазарот на трудот | Сектор за вработување/ Одделение за активна политика за вработување |
| Поважни надлежности на Министерствата | <ul style="list-style-type: none"> - инспекциски надзор над примената на законите за работни односи и заштита на работниците при работа; - креирање на политики за еднакви можности, заштита и превенција од секаков вид на дискриминација - развој и имплементација на стратешки планови - информирање за можностите, начинот и постапката за вработување на странски државјани во Република Македонија и на македонски работници на работа во странство - надзор над законитоста на работењето на АВРМ | <ul style="list-style-type: none"> - системот на работните односи и правата на работниците - антидискриминаторска политика - систем на социјална заштита - следење трендови на пазарот на трудот во земјата и во странство - стратегија, програма и мерки на активна и пасивна политики за вработување - надзор на работата на Националната служба за вработување |
| Организациска поставеност на Министерствата | 12 сектори, 47 одделенија и 1 проектна единица | 7 сектори, 1 посебна внатрешна единица (Секретаријат) и 2 помали издвоени внатрешни единици (Одделение и Група) |
| Стратешки документи | <ul style="list-style-type: none"> - Национална стратегија за вработување 2010 - Национална стратегија за вработување | <ul style="list-style-type: none"> - Национална стратегија за вработување за периодот 2005-2010 година |

| | | |
|---|---|--|
| | 2015; - Национални акциски планови за вработување - Оперативни планови за активни програми и мерки за вработување. | - Национална стратегија за вработување за периодот 2011-2020 година - Национални акциони планови за вработување |
| Институција надлежна за вработување | Агенција за вработување (АВРМ) | Национална служба за вработување (НСВ) |
| Организациска поставеност на Агенцијата/ Службата | единствена стручна служба со 30 подрачни единици - центри за вработување | Дирекција, две покраински канцеларии, 34 филијали, 21 канцеларија и повеќе од 120 подрачни канцеларии во сите области во Република Србија |
| Органи на Агенцијата/ Службата | директор и управен одбор | директор и управен одбор |
| Надлежност на Агенцијата/ Службата | ги обезбедува следните услуги: - евиденција на невработените - исплата на надоместоците за невработеност - давање совети, насоки на невработените - извршување на активните програми на пазарот на работна сила - наоѓање најквалификувано невработено лице од евиденцијата на невработените лица, според потребите на работодавачите - дава совети за начинот на објавување на слободните работни места и начинот за пријавување и одјавување на работниците во Агенцијата | врши услуги поврзани со : - известување за можностите и условите за вработување - посредување при вработување во земјата и странство - професионално насочување и советување околу планирање на кариерата - спроведување на мерките на политиката активно вработување - издава дозволи за работа на странец и лице без државјанство - води евиденција и други општи задачи во областа на вработувањето и осигурување во случај на невработеност - донесува одлуки за процена на работната способност, вработување или одржување на вработувањето на лицата со инвалидност |

Кога се зборува за релевантните институции за пазарот на трудот во Република Македонија и Република Србија и во двете одговорности за креирање и спроведување на политиките за вработување е во рамките на Министерство надлежно за оваа област, а институција надлежна за вработување е Агенција за вработување (ABPM), односно Национална служба за вработување (НСВ). И во двете држави поважни надлежности на Министерствата се креирање на политики за вработувањето, работните односи, социјалната заштита итн., но и надзорот над работата на Агенцијата за вработување/Националната служба за вработување. И во Република Македонија и во Република Србија од стратешко значење е имплементацијата на Националните стратегии за вработување и Акционите планови за вработување. Агенцијата/Службата за вработување имаат исти органи на управување и раководење (управен одбор и директор), а единствена разлика е организациската поставеност која во Македонија е централна служба и 30 подрачни центри за вработување, а во Србија Дирекција, две покраински канцеларии, 34 филијали, 21 канцеларија и повеќе од 120 подрачни канцеларии во сите области во Република Србија. Исто така и во поглед на надлежностите, може да се каже дека не постојат значителни разлики. И двете институции одат евиденција на невработени, се грижат за спроведување на активните мерки за вработување, посредување при вработување во земјата и странство и професионално насочување на невработените лица итн. Единствено може да се посочи како разлика тоа што во Србија, Националната служба за вработување донесува одлуки за процена на работната способност, вработување или одржување на вработувањето на лицата со инвалидност, што не е случај во Македонија кога се во прашање надлежностите на Агенцијата за вработување.

4.2. Стратешки правци на политиката за пазарот на труд во Република Македонија и Република Србија

Преглед 2. Сумативен преглед на основните стратешки правци на политиката за пазарот на труд во Република Македонија и Република Србија

| | Република Македонија | Република Србија |
|--|----------------------|------------------|
| подобрување на бизнис-климата и конкурентноста | √ | / |
| зголемување на инвестициите | √ | / |
| ефикасни служби на пазарот на трудот преку модернизација и зголемување на квантитетот и квалитетот на услугите | √ | √ |
| обезбедување на поголема безбедност и флексибилност на работни места | √ | √ |
| имплементација на активните политики на пазарот на трудот насочени кон зајакнување на поддршката на младите, долгорочно невработените, жените, нискоквалификуваните, непријавените работници и други ранливи групи | √ | √ |
| развој на ефикасен и функционален социјален дијалог со социјалните партнери и Владата | √ | √ |
| стимулирање на побарувачката на пазарот на трудот и нејзино усогласување со понудата | √ | √ |
| зголемување на квалитетот, продуктивноста и сигурноста на вработените | √ | √ |
| реформирање на системите за образование и за обука | √ | √ |
| поттикнување на вработувањето во помалку развиените региони | / | √ |
| намалување на дуалноста на пазарот на трудот | / | √ |

Во однос на стратешките правци кон кои се ориентирани Република Македонија и Република Србија, се забележува дека двете земји имаат сличности во стратешкиот пристап кога е во прашање политиката за пазарот на труд. Така на пример, во приоритетите на двете земји во претстојниот период е *модернизацијата* на службите кои се задолжени за спроведување на политиките на пазарот на трудот, а тоа се разбира ќе влијае на *зголемување на квантитетот и квалитетот на услугите* кои ќе ги добијат невработените лица, односно услугите кои се во насока на пронаоѓање на соодветно работно место. И двете земји се заложуваат за обезбедување на поголема *безбедност и флексибилност на работните места*, односно баланс помеѓу флексибилноста и сигурноста. Понатаму, од прегледот 2 се забележува дека и Република Македонија и Република Србија се насочени кон *имплементација на активните политики на пазарот на трудот, а особено кон зајакнување на поддршката на младите, долгорочно невработените, жените, нискоквалификуваните, непријавените работници и другите ранливи групи*, што би резултирало со подобрување на состојбата со невработеноста. Кон ова би придонело и вложувањето во развој на *социјалниот дијалог* или вклучување на различни заинтересирани страни, особено претставници на работодавачите, синдикатите и претставници на владата (а на локално ниво претставници на локалната самоуправа), но и останатите заинтересирани страни во креирањето и спроведувањето на активните политики за вработување, што од прегледот 2 се гледа дека и во двете држави се работи на истото поле. Иако во Република Србија не се поодделно дефинирани *подобрување на бизнис-климата и конкурентноста и зголемување на инвестициите*, сепак со тоа што се вложува во развој на социјалниот дијалог, не може да кажеме дека воопшто не се размислува за подобрување на бизнис-климата, конкурентноста или пак за зголемување на инвестициите. И во двете земји приоритет е создавање на поволна бизнис средина која е стимулативна за развој на нови работни места и

елиминирање на невработеноста, преку усогласување на побарувачката на пазарот на трудот со понудата и реформирање на системите за образование и за обука. Кон сето ова придонесува и зголемување на квалитетот, продуктивноста и сигурноста на вработените, што е изразено и во Србија и во Македонија. Но, за разлика од Македонија, во Србија е ставен акцент на поттикнување на вработувањето во помалку развиените региони и намалување на дуалноста на пазарот на трудот како дел од стратешките цели за управување со миграцијата во согласност со одржлива популациона политика и долгорочните потреби на економскиот развој и движењата на пазарот на трудот.

4.3. Невработеноста во Република Македонија и Република Србија

Преглед 3. Движење на невработеноста во Република Македонија и Република Србија

| | Република Македонија | Република Србија |
|------|----------------------|------------------|
| 2000 | 32,2% | - |
| 2001 | 30,9% | - |
| 2002 | 31,9% | - |
| 2003 | 36,7% | 14,6% |
| 2004 | 37,2% | 18,5% |
| 2005 | 37,3% | 20,8% |
| 2006 | 36% | 20,9% |
| 2007 | 34,9% | 18,1% |
| 2008 | 33,8% | 13,6% |
| 2009 | 32,2% | 16,1% |
| 2010 | 32,1% | 19,2% |
| 2011 | 31,4% | 23,0% |
| 2012 | 31,0% | 23,9% |
| 2013 | 28,6% | 22,1% |

Од прегледот 3 може да се види дека во минатото постоеле драстични разлики помеѓу Република Македонија и Република Србија, кога се во прашање стапките на невработеност. Така на пример, во 2003 година,

стапката на невработеност во Република Македонија изнесувала 36,7%, додека во Република Србија 14,6%. За Република Македонија 2003 година е една од економски полошите години од причина што стапките на невработеност достигнуваат рекордно високо ниво, за разлика од Република Србија каде е сосема спротивната ситуација и во текот на изминатата деценија ретко кога стапката на невработеност е близу онаа од 2003 година.

Десет години подоцна, како резултат на последиците од Светската економска криза, кои се чувствуваат и на Балканот, разликата е намалена и во 2013 година стапката на невработеност во Република Македонија изнесува 28,6%, додека во Република Србија 22,1%.

Преглед 4. Состојби со невработеноста во Република Македонија и Република Србија

| | Република Македонија | Република Србија | Анализирана година |
|-------------------------|----------------------|------------------|--------------------|
| Стапка на активност | 57.3% | 48,4% | 2013 |
| Стапка на невработеност | 28.6% | 22,1 % | 2013 |

Прегледот 4 покажува дека стапката на невработеност во 2013 година во Република Македонија е само за 6,5 п.п повисока од онаа во Република Србија. Ако се земе во предвид анализата на прегледот 3, се доаѓа до заклучок дека Македонија иако има повисока стапка на невработеност, сепак е поуспешна во справување со истата за разлика од Србија во која стапката на невработеност е зголемена.

Преглед 5. Стапки на долгорочна невработеност во Република Македонија и Република Србија

| | Република Македонија | Република Србија |
|---------------|----------------------|------------------|
| до 1-2 месеци | 2.20% | 3,1% |
| 2-5 месеци | 5.30% | 7,2% |
| 6-11 месеци | 5.80% | 11,6% |
| 12-17 месеци | 6.40% | 11,0% |
| до 2 години | 1.10% | 7,9% |
| до 4 години | 64.00% | 15,7% |

Во Република Македонија од невработеното население само 2.20% чекаат работа од 1-2 месеци, додека пак 64.00% од невработените работа чекаат во период од околу 4 години. Исто така и во Република Србија само 3.1% чекаат работа во период од 1-2 месеци, но по четири години чекаат и до 15,7% од невработените. Во Србија, најголем дел од невработените чекаат на вработување 6-17 месеци, односно 22,6%.

Преглед 6. Состојби со невработеноста по пол во Република Македонија и Република Србија

| | Република Македонија | Република Србија | Анализирана година |
|------------------------------|----------------------|------------------|--------------------|
| Стапка на невработеност-мажи | 30.3% | 23,2% | 2012 |
| Стапка на невработеност-жени | 31.5% | 24,9% | 2012 |

Прегледот 6 покажува дека и во двете држави нема некои значителни разлики во поглед на стапките на невработеност кога се во прашање половите, веројатно поради постојаната промоција и кампањи за развој на општествената свест за полова еднаквост. И во Македонија и во Србија стапката на невработеност кај жените е минимално повисока од онаа кај мажите.

**Преглед 7. Стапки на невработеност по возраст во Република
Македонија и Република Србија**

| | Република Македонија | | Република Србија |
|----------------|----------------------|----------------|------------------|
| возрасна група | | возрасна група | |
| 15-24 | 50.3% | 15-24 | 46,1% |
| 25-49 | 27.4% | 25-34 | 27,5% |
| 50-64 | 22.7% | 35-54 | 15,0% |
| | | 55-64 | 12,2% |

Прегледот 7 покажува дека стапката на невработеност се намалува како што се зголемува возраста, како во Македонија, така и во Србија. И во двете земји особено загрижува стапката на невработеност кај младата популација, односно 50.3% во Македонија, а 46,1% во Србија.

**4.4. Активните мерки на пазарот на трудот во Република
Македонија и Република Србија**

**4.4.1. Типови активни мерки во Република Македонија и
Република Србија**

**Преглед 8. Поважни активни мерки во Република Македонија и
Република Србија**

| | Република Македонија | Република Србија |
|---|----------------------|--|
| Програма за самовработување | √ | √ |
| Финансиска поддршка на правни субјекти за отворање на нови работни места | √ | * елементи од оваа мерка се забележуваат во повеќе мерки |
| Субвенционирање на вработување | √ | √ |
| Субвенционирање на вработување на невработени лица кои до 18 годишна возраст имале статус на деца без родители и родителска | √ | / |

| | | |
|---|--|--|
| грижа | | |
| Пилот програма за субвенционирање на плодоуживатели на државно земјоделско земјиште | √ | / |
| Обука кај познат работодавач | √ | / |
| Обука кај познат работодавач со субвенционирање | √ | / |
| Обука за задоволување на побаруваните занимања на пазарот на трудот | √ | * елементи од оваа мерка се забележуваат во повеќе мерки |
| Обука за напредни ИТ вештини | √ | / |
| Програма за практиканство како прво работно искуство до вработување | √ | √ |
| Едукација за започнување на бизнис | √ | / |
| Проект за самовработување со кредитирање | √ | √ |
| Професионална ориентација | √ | √ |
| Посредување за вработување | √ | * елементи од оваа мерка се забележуваат во повеќе мерки |
| Индивидуален план за вработување (ИПВ) | √ | √ |
| Работен клуб | √ | √ |
| Вработување на инвалидни лица | √ | √ |
| Јавни работи | / | √ |
| Стручна пракса | / | √ |
| Преквалификација и доквалификација | * елементи од оваа мерка се забележуваат во повеќе мерки | √ |
| Дополнително образование и обука | / | √ |

Во однос на поважните активни мерки во Република Македонија и Република Србија, од прегледот 8 се забележува дека и во двете земји постои широк спектар на активни мерки на вработување. Исто така,

воочливо е дека и покрај тоа што постојат разлики во начинот на кој се реализираат мерките, сепак, активните мерки на пазарот на трудот во двете земји се насочени кон подобрување на вработливоста на невработените лица. Активните програми и мерки се инструмент преку кој се влијае на ефикасноста на пазарот на трудот, што во иднина се очекува да резултира со намалување на стапката на невработеност во Република Македонија и Република Србија.

Оние мерки кои ги среќаваме во двете земји, а се спроведуваат на ист или сличен начин, подолу ќе ги разгледаме подетално.

4.4.1.1. Програма за самовработување

Преглед 9. Споредба на мерката Програма за самовработување во Република Македонија и Република Србија

| | Република Македонија | Република Србија |
|-----------------------------|--|--|
| Програма за самовработување | <p>-намалување на невработеноста преку започнување на сопствени бизниси</p> <p>- обука на заинтересирани невработени лица за осознавање на претприемништвото, изготвување на одржливи бизнис планови, помош при регистрација на сопствен бизнис и финансиска поддршка за започнување на бизнисот</p> <p>- Целна група се: долгорочно невработени (над 1 година евидентирани во АВРМ); млади лица до 29 годишна возраст; лица на возраст од 30-49 години; корисници на паричен надоместок по основа на невработеност; професионални војници на кои им престанала службата во АРМ; корисници на социјална парична помош;</p> | <p>- советување фокусирано на избор на соодветни работни позиции</p> <p>-поврзување на понудата и побарувачката на пазарот на трудот</p> <p>-утврдување на индивидуален план за вработување (ИПВ)</p> <p>* одделна мерка со назив Поддршка за самовработување</p> <p>-стручна помош и ресурси, со цел да се поттикне самовработувањето на невработени се остварува преку информации и советодавни услуги во бизнис центри, обука во претприемништво, менторство и специјалистичка обука</p> <p>- целна група се сите регистрирани невработени лица.</p> |

Кај оваа мерка, се забележува дека иако носи различен назив во двете земји (програма за самовработување и поддршка за самовработување), сепак целта е иста (намалување на невработеноста преку започнување на сопствени бизниси) и ги содржи истите елементи и методи како што се обука, давање информации и советодавни услуги во бизнис центри, менторство, помош при регистрација на сопствен бизнис и финансиска поддршка за започнување на бизнисот итн. Во Србија целна група се сите регистрирани невработени лица, а во Македонија целна група

се: долгорочно невработени (над 1 година евидентирани во АВРМ); млади лица до 29 годишна возраст; лица на возраст од 30-49 години; корисници на паричен надоместок по основ на невработеност; професионални војници на кои им престанала службата во АРМ и корисници на социјална парична помош.

4.4.1.2. Субвенционирање на вработување

Преглед 10. Споредба на мерката Субвенционирање на вработување во Република Македонија и Република Србија

| | Република Македонија | Република Србија |
|--------------------------------|--|--|
| Субвенционирање на вработување | <p>- стимулирање на побарувачката на работна сила и вработување на невработени лица кои потешко се вклучуваат на пазарот на трудот, преку обезбедување на финансиска поддршка за работодавачите</p> <p>- бруто плата во износ од 13.000,00 денари месечно за период од 6 месеци за секое вработено лице, со обврска на работодавачот овие лица да ги задржи на работа вкупно 18 месеци</p> | <p>- во Република Србија субвенциите се наменети за <i>невработените</i>, но и за <i>работодавачите</i>.</p> <p>- поддршка на постари невработени, корисници на парични надоместоци, приправници</p> |

Кај субвенционирање на вработувањето, се работи за финансиска поддршка на посебни категории на невработени лица како што се ранливите групи, постари невработени, корисници на парични надоместоци, лица со инвалидитет итн. Во Република Србија субвенциите се среќаваат во вид на субвенции за невработените, но и за работодавачите, а во Македонија, работодавачот има обврска да го задржи невработеното лице на работа вкупно 18 месеци. И во двете земји, овие мерки се насочени кон приватниот сектор и кон оние кои вработуваат невработени на новосоздадените работни места.

4.4.1.3. Програма за практиканство како прво работно искуство до вработување

Преглед 11. Споредба на мерката Програма за практиканство во Република Македонија и Република Србија

| | Република Македонија | Република Србија |
|---------------------------|--|---|
| Програма за практиканство | - мерка наменета за млади невработени лица до 29 годишна возраст, а приоритет имаат лицата со завршен четврти степен средно образование и високо образование, преку нивно вклучување во програми за практиканство за период од 3 месеци. | Програма за приправници, која има двојна природа и се однесува на: <i>Приправници и Работодавачи</i> - Програмата трае 6-12 месеци |

Мерката за практиканство, односно Програмата за приправници е позитивен пример како Србија и Македонија овозможуваат начин да се дојде до прво работно искуство кај младите се до нивното прво вработување, се со цел подготвени да се вклучат на пазарот на трудот. Во Македонија оваа мерка е наменета за млади невработени лица до 29 годишна возраст, а приоритет имаат лицата со завршен четврти степен средно образование и високо образование, додека пак во Србија не постои такво ограничување. Во поглед на времетраењето, во Македонија програмата трае 3 месеци, а во Србија 6-12 месеци.

4.4.1.4. Проект за самовработување со кредитирање

Преглед 12. Споредба на мерката Проект за самовработување со кредитирање во Република Македонија и Република Србија

| | Република Македонија | Република Србија |
|--|--|---|
| Проект за самовработување со кредитирање | - на заинтересираните невработени лица кои сакаат да започнат сопствен бизнис или да го легализираат својот неформален бизнис да им се овозможи поволен кредит со што ќе се отворат нови работни места | * одделна мерка со назив Поддршка за самовработување -стручна помош и ресурси, со цел да се поттикне самовработувањето на невработени се остварува преку информации и советодавни услуги во бизнис центри, обука во претприемништво, менторство и специјалистичка обука |

Во Македонија оваа мерка е делумно слична со програмата за самовработување (види Преглед 9 горе). Разликата е во тоа што Проектот за самовработување со кредитирање овозможува помош на невработените лица да започнат сопствен бизнис или да го легализираат својот неформален бизнис со поволен кредит (во фокусот се финансиските ресурси), додека пак програмата за самовработување главно е фокусирана на обуки и помош при регистрација на фирми. Во Србија, сето ова е систематизирано во една мерка односно Поддршка за самовработување која вклучува советодавни услуги, но и финансиска поддршка на основачите на сопствен бизнис.

4.4.1.5. Професионална ориентација

Преглед 13. Споредба на мерката Професионална ориентација во Република Македонија и Република Србија

| | Република Македонија | Република Србија |
|---------------------------|--|---|
| Професионална ориентација | -помош која Агенцијата ја дава на невработените и други лица кои бараат работа за избор на занимање или вработување по пат на тестирање и разговор и информирање на потребите од одделни занимања и можностите за вработување - советување се дава на невработени лица, ученици, студенти, вработени и инвалидни лица | - давање професионални насоки на лицето кое бара вработување -психолошко советување на лицето при изборот, промена на професијата и донесување одлука поврзана со развој на кариера, подобрување на вештините за активно барање на работа - целна група се сите регистрирани невработени лица |

Професионалната ориентација во Македонија се однесува на помош на невработените и други лица кои бараат работа во врска со избор на занимање или вработување преку тестирање, разговор и информирање за потребите од одделни занимања и можностите за вработување, а целна група се невработени лица, ученици, студенти, вработени и инвалидни лица, додека во Србија оваа мерка се однесува на давање професионални насоки, психолошко советување на лицето при изборот, промена на професијата и донесување на одлука, по претходно обезбедени информации за пазарот на трудот, а целна група се сите регистрирани невработени лица.

4.4.1.6. Индивидуален план за вработување (ИПВ)

Преглед 14. Споредба на мерката Индивидуален план за вработување (ИПВ) во Република Македонија и Република Србија

| | Република Македонија | Република Србија |
|--|---|---|
| Индивидуален план за вработување (ИПВ) | <ul style="list-style-type: none">-се утврдуваат целите за вработување, планот на активностите на невработеното лице заради вработување, учество во мерките на активни политики за вработување- се предлагаат одредени мерки и активности кои е потребно да ги преземе невработеното лице во процесот на активно барање работа- важноста на ИПВ е шест месеци | <ul style="list-style-type: none">- се утврдуваат целите за вработување, планот на активностите на невработеното лице заради вработување, учество во мерките на активни политики за вработување- во состав на мерката Посредување при вработување |

Во двете земји во индивидуалниот план за вработување (ИПВ) се утврдуваат целите за вработување, планот на активностите на невработеното лице заради вработување, учество во мерките на активни политики за вработување и местото на вработувањето, но во Македонија ова претставува издвоена мерка, а во Србија е во состав на мерката Посредување при вработување. ИПВ претставува алатка за понатамошна индивидуална работа со невработеното лице и во Македонија важноста на ИПВ е шест месеци од денот на потпишувањето, додека во Србија не постојат ограничувања од овој тип.

4.4.1.7. Работен клуб

Преглед 15. Споредба на мерката Работен клуб во Република Македонија и Република Србија

| | Република Македонија | Република Србија |
|--------------|--|---|
| Работен клуб | <ul style="list-style-type: none"> - да се зајакнат капацитетите на лицата кои бараат вработување за успешно претставување на пазарот на трудот - методи и услуги кои се спроведуваат во работните клубови се: отворена канцеларија; интервју; планирање на процесот на барање работа; работилници; предавања; обуки - целна група се сите евидентирани невработени лица и работодавачите | <ul style="list-style-type: none"> - усовршување основите на бизнис комуникацијата, ја воочуваат важноста на тимската работа, посветеноста и лојалноста кон бизнисот - невработените да добијат информации за понудата на работни места, да остварат контакт со работодавачите, но и да станат активни баратели на работа - целна група се сите евидентирани невработени лица и работодавачите |

Од прегледот 15 се забележува дека во Македонија програмата за советување во работните клубови се однесува на лицата кои бараат вработување за успешно претставување на пазарот на трудот, а методи кои се спроведуваат во работните клубови се: отворена канцеларија, интервју, планирање на процесот на барање работа, работилници, предавања и обуки. Во Србија клубовите за активно барање работа се наменети за невработените да ги осознаат основите на бизнис комуникацијата, да ја воочат важноста на тимската работа, посветеноста и лојалноста кон бизнисот, но и да добијат информации за понудата на работни места. И во Македонија и во Србија целна група се сите евидентирани невработени лица и работодавачите.

4.4.1.8. Вработување на инвалидни лица

Преглед 16. Споредба на мерката Вработување на инвалидни лица во Република Македонија и Република Србија

| | Република Македонија | Република Србија |
|-------------------------------|---|---|
| Вработување на инвалидни лица | -се стимулира одржливоста на вработеноста на инвалидните лица, како и поттикнување на работодавачите да го зголемуваат бројот на вработувања на оваа категорија невработени лица, преку расположливите финансиски средства од Посебниот фонд за: - вработување на инвалидно лице на неопределено време - адаптација на работно место - набавка на опрема | - мерки и иницијативи за зголемување на мотивацијата за вработување и самовработување на лицата со хендикеп - професионална рехабилитација |

Во Македонија, со оваа активна мерка се стимулира одржливоста на вработеноста на инвалидните лица, како и поттикнување на работодавачите да го зголемуваат бројот на вработувања на оваа категорија невработени лица, со доделување неповратни финансиски средства од Посебниот фонд за работодавачите чија намена би била за вработување на инвалидно лице на неопределено време, адаптација на работното место и набавка на опрема потребна за остварување на работните задачи. Тоа што е различно е што Република Србија покрај мерки и активности за вработување на лицата со посебни потреби, презема и иницијативи за зголемување на мотивацијата за вработување и самовработување на лицата со хендикеп. Во Србија се работи и на професионална рехабилитација на лицата со посебни потреби односно организирање и спроведување на програми, мерки и активности во насока на обука за соодветна работа, вработување и задржување на работното место, напредување или промена на професионалната кариера.

ЗАКЛУЧОК

Согласно добиените податоци во врска со невработеноста и активните мерки за долгорочно невработени лица во Република Македонија и Република Србија, а особено од компаративните заклучоци може да кажеме дека високата стапка на невработеност во овие земји ја условуваат голем број на фактори од економска и неекономска природа, како на пример: недоволната побарувачка за работна сила, слабиот економски раст, родовата нееднаквост, недоволната усогласеност меѓу образовниот систем и потребите на пазарот на трудот, недоволната ефективност во користење на институциите на пазарот на трудот, присутност на неформална економија и особено светската економска криза.

- **Политиката за вработување** е еден сегмент од социјалната политика на секоја држава. Основната одговорност за политиките за вработување во Република Македонија е кај Министерството за труд и социјална политика (МТСП). Реализирањето на активните и на пасивните политики на пазарот на трудот во главно го врши Агенцијата за вработување со поддршка од МТСП. Додека пак, креирањето и спроведување на политиката за вработување во Република Србија е под надлежност на Министерството за труд, вработување и социјална политика.

- **Стратешки правци** на политиката за пазарот на труд во Република Македонија и Република Србија се:
 - стимулирање на побарувачката на пазарот на трудот и нејзино усогласување со понудата и обезбедување на поголема безбедност и флексибилност на работни места;
 - имплементација на активните политики на пазарот на трудот насочени кон зајакнување на поддршката на младите, долгорочно

невработените, жените, нискоквалификуваните, непријавените работници и други ранливи групи;

- подобрување на бизнис-климата и конкурентноста и зголемување на инвестициите;
- ефикасни служби на пазарот на трудот преку модернизација и зголемување на квантитетот и квалитетот на услугите;
- развој на ефикасен и функционален социјален дијалог со социјалните партнери и Владата итн.

➤ Состојба со невработеноста во Република Македонија

Податоците за состојбата со невработеноста во Република Македонија добиени од Агенцијата за вработување на Република Македонија и од Државниот завод за статистика на Република Македонија, упатуваат на следните заклучоци:

- Во Република Македонија постои постојан пораст на невработеноста, но најголем раст се случува во 2004-та година или 37,2%, додека пак во 2005-та година стапката на невработеност забележува рекорден пораст од 37,3%.
- Во IV квартал од 2013 година стапката на активност е 57.3%, стапката на вработеност 40.9%, додека стапката на невработеност е 28.6%.
- Стапката на долгорочна невработеност (или невработени кои чекаат за вработување повеќе од 12 месеци) во периодот 2001-2012 година постојано изнесува повеќе од 80%, а во 2005 година достигнува дури 86,7%.
- Во 2008 година стапката на невработеност кај женската популација била 33.5 %, додека во 2012 година бележи пад за 2,0 п.п и изнесува 31.5%, што споредено со состојбата на мажите укажува на позначителна разлика во падот односно од 34.2% во 2008 година на 30.3% во 2012 година или пад за 3,9 п.п.

- Во IV квартал од 2013 година се случува пад на невработеноста скоро кај сите возрастни групи, за разлика од истиот период во претходната година, но сеуште највисок раст бележи невработеноста кај возрастната група 25-49 години.

➤ Состојба со невработеноста во Република Србија

Податоците за состојбата со невработеноста во Република Србија добиени од Националната служба за вработување и во Републичкиот завод за статистика, овозможуваат да се извлечат следните заклучоци:

- Стапката на невработеност постојано се зголемува од 2008 година наваму, а актуелната стапка на невработеност во Србија изнесува 22,1 %.
- Во 2013 стапката на активност во Република Србија изнесува 48,4 %.
- Долгорочната невработеност во вкупната невработеност зазема екстремно високо учество и во 2005 година изнесуваше 79,6 % , а во периодот од 2005 до 2009 година имаше намалување на стапката на 66,7 % , што значи дека невработеноста во Србија не е циклична, туку се работи за структурна невработеност.
- Невработеност е поизразена кај жените отколку кај мажите, но учеството на жените во вкупната стапка на невработеност од 27,4% во 2005 година опадна на 21,2% во 2010 година.
- Најголем пад на вработеноста е забележан кај најмладата возрастна група (15-24 година), а нависока невработеноста останува кај возрастната група 25-34 години.

Да сумираме, во однос на **невработеноста**, според податоците на Државниот завод за статистика, односно Републичкиот завод за статистика, во четвртиот квартал на 2013 – та година се забележува следното:

- Стапката на активност изнесува 57.3 %, а стапката на невработеност 28.6% во Македонија. Додека пак, во Србија

стапката на активност изнесува 48,4%, а стапката на невработеност 22,1%.

- Долгорочно невработените во Македонија и Србија најчесто се невработени за период од 4 или повеќе години.
- Стапката на невработеност е поголема кај жените во однос на онаа кај мажите.
- Најголем пад на невработеноста се случува кај возрасната група од околу 25 години.

➤ Активните мерки во Република Македонија и во Република Србија

Во Република Македонија и Република Србија *активните мерки на политиката за вработување* се насочени кон регистрираните невработени лица во службите за вработување и имаат за цел поддршка на невработените лица поради зајакнување на нивната позиција на пазарот на трудот, односно ја поттикнуваат побарувачката на работна сила. Во двете земји, мерките најчесто се реализираат во вид на:

- Програми за самовработување;
- Субвенционирање на вработување;
- Обуки за задоволување на побаруваните занимања на пазарот на трудот;
- Програми за практиканство како прво работно искуство до вработување;
- Посредување за вработување со изработка на Индивидуален план за вработување (ИПВ);
- Работни клубови;
- Вработување на инвалидни лица;
- Преквалификација и доквалификација итн.

Забележуваме дека и во двете земји мерките се насочени кон регистрираните невработени лица во службите за вработување со цел активно да се вклучат во пазарот на трудот, а со тоа државата да ја подобри состојбата со стапките на невработеност.

Од досега изнесеното може да се заклучи дека покрај преквалификацијата и доквалификацијата како посебни активни мерки, поддршката на самовработувањето во Македонија и Србија е пропратена со голем број на обуки, програми и активности за дообразување на невработените лица што ја потврдува посебната хипотеза број 1: **Најчесто применувани активни мерки се обука, преквалификација и доквалификација.** Како во Србија, така и во Македонија, особено внимание се посветува на обуките од различен вид со цел дообразување и доквалификација на невработените лица поради стекнување на вештини кои работодавачите ги бараат во даден момент. Исто така, во Македонија, за разлика од Србија повеќе внимание се посветува на обуките од било кој вид, како помош при оспособувањето на невработените лица, додека во Србија, не се пропишани посебни мерки, туку најчесто обуките се составен дел на некоја друга мерка, се со цел задоволување на барањата за одредени занимања на пазарот на трудот.

Од анализата на целните групи кон кои се усмерени активните мерки како и од Годишните извештаи за работата на Агенцијата/Националната служба за вработување, може да се заклучи дека активните мерки најчесто се усмерени кон младите невработени лица без работно искуство и вообичаено повисоко квалификувани и со повисок образовен статус, а со тоа и со поголеми можности за вработување од долгорочно невработените лица. Во Македонија и Србија се практикува мерката *програма за практиканство*, која е насочена кон стекнување на прво работно искуство до вработување. Заложбата на двете држави за практикување на оваа мерка, реализацијата на останатите активни мерки за вработување, како и постојаното воведување на нови програми на пазарот на трудот насочени

кон младите лица, се потврда на посебната хипотеза број 2: *Активните мерки се главно усмерени кон младите невработени лица.*

И во двете земји се става акцент на вработување на невработени лица кои потешко се вклучуваат на пазарот на трудот, преку обезбедување на финансиска поддршка за работодавачите. Дополнително, може се констатира дека со ова делумно се потврдува посебната хипотеза број 3: *Со активните мерки најчесто се таргетираат краткорочно невработените лица.* Но, постоењето на мерката субвенционирање на вработувањето зборува дека сепак преку активните мерки се работи на решавање и на проблемот со долгорочната невработеност (иако ова е една од ретките мерки насочени кон оваа категорија на невработени лица).

Од горе изнесеното воочливо е дека во незначителен број на мерки е пропишано директно вработување на корисници на социјална помош и во Република Македонија и Република Србија, што ни овозможува да констатираме дека посебната хипотеза број 4 целосно се потврдува: *Најнеразвиени се активните мерки за вработување корисници на социјална заштита,* иако реално оваа категорија на невработени лица има потреба од помош преку активните мерки за вработување. Во некои од мерките целна група се и оваа категорија на невработени лица како на пример во програмите за самовработување, обука кај познат работодавач со субвенционирање итн. Од досега кажаното, но и од прегледот 8 горе, забележуваме дека и Србија и Македонија се фокусирани за елиминирање на невработеноста кај одредени групи на невработени, како што се младите невработени лица, жените, инвалидните лица, а она што е особено за поздравување во Македонија е субвенционирање на вработување на невработени лица кои до 18 годишна возраст имале статус на деца без родители и родителска грижа. Разлика се воочува и во тоа што Македонија посветува внимание на субвенционирање на плодоуживатели на државно земјоделско земјиште, односно на лица кои се корисници на социјална помош, а во Србија не е пропишана оваа мерка како дел од активните мерки за вработување.

Сепак, покрај сличностите постојат и разлики во видот, условите, целните групи или пак во начинот на спроведување на активните мерки кои се применуваат на пазарот на трудот во Република Македонија и Република Србија. Оттука, може да се потврди основната хипотеза: *Постојат разлики во активните мерки кои се применуваат на пазарот на трудот во Република Македонија и Република Србија.*

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

Агенција за вработување на Република Македонија. (2013). Годишен извештај за работата на Агенцијата за вработување на Република Македонија за 2013 година.

Агенција за вработување на Република Македонија. (2013). Годишна Програма на Агенцијата за вработување на Република Македонија за 2013 година.

Arandarenko, M. (2011a), Pomoćne strategije za oporavak od krize u jugoistočnoj Evropi, Studija procene: Srbija. Budapest: International Labour Organization.

Arvo Kuddo (2009), Employment Services and Active Labor Market Programs In Eastern European and Central Asian Countries

Auer, P., Efendioğlu, Ü., Leschke, J. (2005). Active labour market policies around the world, ILO, Geneva

Bureau of Labor Statistics (2011). Labor Force Statistics from the Current Population Survey <http://www.bls.gov/cps/faq.htm#Ques5>

Борнарова, С. (2009). Образовна политика. (скрипта). Филозофски факултет. Скопје.

Борнарова, С. (2014). Социјални проблеми. (учебник во подготовка). Филозофски факултет. Скопје.

Block, F. E. (1981). Unemployment: causes and cures. Cato Policy Analysis No.4.. URL: <http://www.cato.org/pubs/pas/pa004.html>.

Bureaux International du Travail (2012) „Unemployment” Definitions and Methods

<http://www.insee.fr/en/methodes/default.asp?page=definitions/chomeur.htm>

Byrne, David (1999), Social Exclusion. Buckingham: Open University Press.

Baldwin, R.-Wyplosz, C. (2004), «The Economics of European Integration», Mc Graw Hill Education.

Calmfors, L. (1994), *Active Labour Market Policy and Unemployment: a Framework for the Analysis of Crucial Design Features*, OECD Economic Studies 22, 1994.

Coleman, J., W., Kerbo, R., H. (2002). Social Problems. 8th edition. Upper Saddle River, NJ. Prentice Hall.

Curran, J., D., Renzetti, M., C. (1996). Social Problems – Society in Crisis. 4th edition. Boston: Allyn and Bacon.

Curran, J., D., Renzetti, M., C. (2000). Social Problems – Society in Crisis. 5th edition. Boston: Allyn and Bacon.

Dallos, R. McLaughlin, E. (1993). Social Problems and the Family. London. Sage Publications.

Димовска, М., Медок, Н. (2008). Поддршката на УНДП на активните програми за пазарот на трудот во Македонија. Во: Геровска-Митев (ур.) Врмување нова социјална политика: актери, димензии и реформи. Филозофски факултет. Friedrich Ebert Stiftung. Скопје

Државен завод за статистика, (2013), Анкета на работна сила, Скопје

Fryer, D. & Payne, R. (1986). Being unemployed: A review of the literature on the psychological experience of unemployment. In C. L. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 235-278). Chichester: John Wiley & Sons.

Galbraith, J. K. (1996). An Analysis Across Time and Countries. *Ekonomiska misao i praksa*, 5, 489-523.

Геровска Митев, М. (2008) (уред.) Вримување нова социјална политика: актери, димензии и реформи, Скопје: Филозофски Факултет и Фондација Фридрих Еберт.

Glynn, A., J., Hohm, F., C., Stewart, W., E. (1996). *Global Social Problems*. New York: Harper Collins College Publishers.

Gottschalk, Peter i Timothy Smeeding (1997), "Cross-National comparisons of Earning and Income Inequality", *Journal of Economic Literature*, vol. 35, no. 2, str.633-687

Grgurev, I. (2002). Izvešće o aktivnoj politici zapošljavanja i nacrtu prijedloga zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti.

Harton, R., Leslie, G. (1960). *The Sociology of Social Problems*. New York: Appleton-Century-Croft.

Heiner, R. (2006). *Social Problems: An Introduction to Critical Constructionism*. Second edition. New York: Oxford University Press.

International Labour Office (1998), Employment and Training Department, *The evaluation of active labour market measures for the long-term unemployed*, Geneva

ILO (2011). *Global Employment Trends 2011: The Challenge of a Jobs Recovery*. Geneva.

Jencks., C. (1992). *Rethinking Social Policy. Race, Poverty and the Underclass*. HarperPerennial. New York.

Kausch, I. (2002). "Employment and labour-market policy in transition countries: concepts, framework conditions and areas of intervention", in: *Employment and labour/market policy in South Eastern Europe*, Friedrich Ebert Stiftung, 2002

Kerovec, N. (1997). Uloga i dometi aktivne politike u reguliranju tržišta rada. *Revija za socijalnu politiku*, 3, 223-235

Крстић, Г., Арандаренко, М., Нојковић, А., Владисављевић, М. и Петровић, М. (2010), Положај рањивих група на тржишту рада Србије, Фонд за развој економске науке

Krugman, P. (1994). Past and Prospective Causes of High Unemployment, Federal Reserve Bank of Kansas City, *Economic Review*. URL: <http://www.kc.frb.org/publicat/econrev/pdf/4q94krug.pdf>

Lakicevic, M. (1994). *Socijalna sigurnost nezaposlenih u zemljama OECD. Socijalni rad i socijalna politika. Zbornih radova i dokumenata*. Fakultet politickih nauka. Beograd.

Larsen, F. (2005), „Active Labour Market Policy in Denmark as an Example of Transitional Labour Market Flexicurity Arrangements“, glava 6, str. 115-133, u *Employment Policy from Different Angles*, Bredgaard, T., Larsen, F. (ur.), DJØF Publishing, Copenhagen, 2005.

Levitas, Ruth (1996), „The concept of social exclusion and the new Durkheimian hegemony“, *Critical Social policy*, no. 16, str. 5-20.

Lehmann, H., Kluge, J. (2010), "Assessing Active Labour Market Policies in Transitional Economies", str. 275-307, u *The Labour Market Impact of the EU Enlargement*, Caroleo, F.E., Pastore, F. (ur.), Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2010.

Меѓународна организација на трудот (2012a), Main statistics (annual) – Unemployment. <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c3e.html>

Меѓународна организација на трудот (2012b). Employment and unemployment statistics. <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/employment-and-unemployment/lang--en/index.htm>.

Меѓународна организација на трудот (2012c). Key indicators on the labor market. <http://kilm.ilo.org/KILMnet/>

Министерство за труд и социјална политика (2011). Национална стратегија за вработување 2015.

Mazur, A. (2007). *Global Social Problems*. Rowman and Littlefield Publ.

Mailand, M. (2005), „The Involvement of Social Partners in Active Labour Market Policy – do the Patterns fit Expectations from Regimes Theories?“, glava 7, str. 135-151, u *Employment Policy from Different Angles*, Bredgaard, T., Larsen F. (ur.), DJØF Publishing, Copenhagen, 2005

Milosavljevic, M. (2003). *Devijacije i drustvo*. Beograd: Draganic.

Mortimer, J. T. & Peterson, A. C. (1994). *Youth Unemployment and Society*. Cambridge: Cambridge University Press.

Muscатели, V. A. & Tirelli, P. (2001). Unemployment and growth: some empirical evidence from structural time series models [Electronic version]. *Applied Economics*, 33, 1038-1088.

Национална служба за запошљавање.(2013). Извештај о раду Националне службе за запошљавање за 2013 годину.

Национална служба за запошљавање.(2013). Програм рада Националне службе за запошљавање за 2013 годину.

OECD Jobs Study. (1994).: Facts, Analysis, Strategies
URL: <http://www1.oecd.org/sge/min/job94/part2f.htm>

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)
<http://www.oecd-ilibrary.org/sites/factbook-2013-en/07/02/02/index.html?contentType=&itemId=/content/chapter/factbook-2013-58-en&containerItemId=/content/serial/18147364&accessItemIds=&mimeType=text/html>

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)
http://www.oecd-ilibrary.org/employment/long-term-unemployment-12-months-andover_20752342-table3

Pelagidis, T. (1998). European Unemployment: myths and realities [Electronic version]. Challenge. The Magazine of Economic Affairs, 41(4), 76-89.

Phelps, E. & Zoega, G. (2001). Structural booms: productivity expectations and asset valuations [Electronic version]. Economic Policy ,16(32), 85-126.

Републички завод за статистика, (2013), Анкета за работната сила, Белград

United Nations Development Programme. (2006). Poverty, Unemployment and Social Exclusion

Ritzer, G. (ed). (2004). *Handbook of Social Problems – A Comparative International Perspective*. Sage Publ. London.

Rubington, E., Weinberg, S., M. (2003). *The Study of Social Problems: Seven Perspectives*. 6th edition. New York, Oxford: Oxford University Press.

Ружин, Н. (1994). *Социјална политика*. Македонско радио-Радио култура. Скопје.

Sarfati, H. (1999). *The European Job Crisis and the role of the labour market flexibility and social dialogue*. Geneva: ILO.

Sapir, A. (2006), «Globalization and the Reform of European Social Models», *JCMS Volume 44. Number 2*. pp. 369–90.

Simon, J., R. (2001). *A Comparative Perspective on Major Social Problems*. Lexington Books.

Stajner, R. (1999). *Kronična nezaposlenost - nagovještaj novih kriza i promjena*. *Ekonomija*, 5 (1998/1999), 3, 421-450.

Tešić, R. V. (1988). *Nezaposlenost u Jugoslaviji*. Bajina Bašta: Samoupravna interesna zajednica osnovnog obrazovanja, kulture i fizičke kulture.

Vlada RS.(2011). *Nacionalna strategija zaposlјavanja 2011-2020*.

Vukovic, D., Arandarenko M. (ed). (2009). *Socijalna politika i kriza*. Univerzitet u Beogradu. Fakultet politickih nauka.

Вуковиќ, Перишиќ, (2008). *Активна социјална политика - содржина и предизвици на промените*. Во: Геровска-Митев (ур.) *Врамување нова социјална политика: актери, димензии и реформи*. Филозофски факултет. Friedrich Ebert Stiftung, Скопје

Zakon o zaposljavanju i osiguranju za slucaj nezaposlenosti. Sl. glasnik RS. 36/09, R.Srbija

Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност (пречистен текст). Сл. весник на РМ. 153/2012., Р.Македонија

Закон за работните односи. Сл.весник на РМ. 52/2012.

Wilthagen, T. (2005), „Striking a Balance? Flexibility and Security in Europe Labour Markets“, глава 13, стр. 253-267, у *Employment Policy from Different Angles*, Bredgaard, T., Larsen F. (ur.), DJØF Publishing, Copenhagen, 2005.

www.avrm.gov.mk

www.epp.eurostat.ec.europa.eu

www.mtsp.gov.mk

www.minrzs.gov.rs

www.nsz.gov.rs

www.revisionguru.co.uk

www.stat.gov.mk

