

**УНИВЕРЗИТЕТ „СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЈ“
ВО СКОПЈЕ**



**ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ
ИНСТИТУТ ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА И
СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА**



Студиска програма: Социјална политика

Славко Петар Жарков

**ПАЗАРОТ НА ТРУД ПОД ВЛИЈАНИЕ НА
ДЕМОГРАФСКОТО СТАРЕЕЊЕ: ПЕРЦЕПЦИИ НА
ПОВОЗРАСНИТЕ РАБОТНИЦИ ЗА ЗАДРЖУВАЊЕ НА
ПАЗАРОТ НА ТРУД**

докторски труд

**Ментор:
проф. д-р Јован Пејковски**

**Кандидат:
м-р Славко Жарков**

**Скопје
декември, 2023 година**

**УНИВЕРЗИТЕТ „СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЈ“
ВО СКОПЈЕ**



**ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ
ИНСТИТУТ ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА И
СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА**



Студиска програма: Социјална политика

Славко Петар Жарков

**ПАЗАРОТ НА ТРУД ПОД ВЛИЈАНИЕ НА
ДЕМОГРАФСКОТО СТАРЕЕЊЕ: ПЕРЦЕПЦИИ НА
ПОВОЗРАСНИТЕ РАБОТНИЦИ ЗА ЗАДРЖУВАЊЕ НА
ПАЗАРОТ НА ТРУД**

докторски труд

**Ментор:
проф. д-р Јован Пејковски**

**Кандидат:
м-р Славко Жарков**

**Скопје
декември, 2023 година**

Докторанд:

Славко Петар Жарков

Тема:

Пазарот на труд под влијание на демографското стареење: перцепции на повозрасните работници за задржување на пазарот на труд

Ментор:

проф. д-р Јован Пејковски

Установа од која доаѓа:

Институт за социјална работа и социјална политика, Филозофски факултет, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ – Скопје

Комисија за одбрана:

проф. д-р

Установа од која доаѓа:

проф. д-р

Установа од која доаѓа:

проф. д-р

Установа од која доаѓа:

проф. д-р

Установа од која доаѓа:

проф. д-р

Установа од која доаѓа:

Научна област:

Пазар на труд

Датум на одбрана:

Скопје,

____.04.2024 година

Славко Петар Жарков

**ПАЗАРОТ НА ТРУД ПОД ВЛИЈАНИЕ НА ДЕМОГРАФСКОТО СТАРЕЕЊЕ:
ПЕРЦЕПЦИИ НА ПОВОЗРАСНИТЕ РАБОТНИЦИ ЗА ЗАДРЖУВАЊЕ НА
ПАЗАРОТ НА ТРУД**

– А П С Т Р А К Т –

Вовед: Демографското стареење на населението претставува еден општ и глобализиран процес за сите држави и нации на Земјината топка. Тоа се должи на рапидното намалување на стапките на наталитет и морталитет, кои условуваат зголемени негативни ефекти врз старите лица. Демографското стареење предизвикува одреден притисок и негативни влијанија и врз пазарот на труд и стопанството. Поради тоа, посебно внимание треба да се посвети на развитокот и адаптираноста на пазарот на труд кон повозрасните лица. Од друга страна, во македонскиот пазар на труд веќе подолг период постои изразено влијание на демографското стареење. Исто така, постои и перманентна неусогласеност на бараните и понудените вештини, помеѓу понудата и побарувачката. Сето ова поттикнува неопходност од креирање итни мерки и политики за подобрување на перформансите на пазарот на труд. Од особено значење се оние политики насочени кон повозрасните лица и работници, и можностите кои ги продуцираат за нивно активно учество на пазарот на труд. Креирањето на политиките треба да биде врз база на преферирани начини и модели, изразени од повозрасните и стопанството, за интегрирање на пазарот на труд.

Цел: Главната цел на истражувањето е проучување на промените и динамиката на пазарот на труд предизвикани од демографското стареење во Република Северна Македонија. Надополнувајќи се на ова, а како компарација, се направи одреден пресек со разгледување на неколку држави од Европа и Југоисточна Европа и нивниот пазар на труд. Притоа, подетално се проучуваат спецификите на пазарот на труд во однос на повозрасните работници, нивното образование, вештини и квалификации, а со цел за нивно задржување на пазарот на труд. Целта на истражувањето е да ги истражи, да ги анализира и да ги образложи перцепциите на повозрасните лица и работници за задржување на пазарот на труд.

Материјал и методи: Меѓународната организација на труд (МОТ) поседува клучна литература за пазарот на труд која е обработувана. Исто така, статистички податоци се користат од ЕУРОСТАТ, МАКСТАТ базата на податоци од Државниот завод за статистика, како и од Агенцијата за вработување на РСМ (АВРСМ). Во однос на истражувањето се применети повеќе истражувачки методи, како: анкета со повозрасните и работодавачите, интервју со креаторите на политики, синтеза и анализа.

Очекувани резултати: Да се придонесе со конкретни анализи за пазарот на труд во Република Северна Македонија и да се добијат релевантни сознанија кои се од полза во креирањето на политиката за оваа област. Добиените податоци резултираат во добивање реална слика за перцепциите на работодавачите и повозрасните работници за задржување на пазарот на труд и за очекувањата од можни промени во оваа сфера.

Клучни зборови: пазар на труд, демографско стареење, повозрасни работници, перцепции, работни односи, вештини, доживотно учење, обуки

**THE LABOR MARKET UNDER THE INFLUENCE OF DEMOGRAPHIC
AGING: PERCEPTIONS OF OLDER WORKERS ABOUT RETENTION IN THE
LABOR MARKET**

– A B S T R A C T –

Introduction: The demographic aging of the population is a general and globalized process for all states and nations on the globe. It is due to the rapid decrease in birth and mortality rates, which causes increased negative effects on the elderly. Demographic aging causes certain pressure and negative impacts on the labor market and the economy. Therefore, special attention should be paid to the development and adaptation of the labor market to the elderly. On the other hand, in the Macedonian labor market, there has been a pronounced influence of demographic aging for a long time. There is also a permanent mismatch of required and offered skills, between supply and demand, in the Macedonian labor market. All this encourages the necessity of creating urgent measures and policies to improve the performance of the labor market. Of particular importance are those policies aimed at older persons and workers, and the opportunities they produce for their active participation in the labor market. The creation of policies should be based on preferred ways and models, expressed by the elderly and the economy, for integrating the labor market.

Purpose: The main purpose of the research is to study the changes and dynamics of the labor market caused by demographic aging in the Republic of North Macedonia. In addition to this, and as a comparison, a certain cross-section was made by considering several countries from Europe and Southeast Europe and their labor market. In doing so, the specifics of the labor market are studied in more detail in relation to older workers, their education, skills and qualifications, with the aim of keeping them in the labor market. The purpose of the research is to investigate, analyze and explain the perceptions of older people and workers about retention in the labor market.

Material and methods: The International Labor Organization (ILO) has key literature on the labor market that has been elaborated. Statistical data are also used by EUROSTAT, MAXSTAT database from the State Statistics Office, as well as by the RSM Employment Agency (AVRSM). In relation to the research, several research methods were applied, such as: survey with the elderly and employers, interview with policy makers, synthesis and analysis.

Expected results: To contribute with specific analyzes of the labor market in the Republic of North Macedonia and to obtain relevant knowledge that is useful in the creation of policy for this area. The obtained data result in obtaining a real picture of the perceptions of employers and older workers about retention in the labor market and about the expectations of possible changes in this sphere.

Keywords: labor market, demographic aging, older workers, perceptions, labor relations, skills, lifelong learning, training

Благодарност

Кон моите најдраги и најсакани членови од мојата фамилија, моите тетка Нада и вујко Јане, кои ми се животна мотивација, инспирација и ѕвезда водилка во животот, и воедно кои ми се континуирана и непресушна поддршка при процесот на креирање на оваа докторска дисертација. Исто така, и кон моите најблиски членови на фамилијата, семејствата Петрови и Мечеви од Струмица.

Овој труд го посветувам на мојата фамилија – која дава целосно неизмерна поддршка во процесот на образование, за самото креирање на трудот, како и во одењето на мојот животен пат.

Инспирацијата за мојата докторска дисертација и темата која ја разработува ја добив од секојдневното работење во Министерството за труд и социјална политика, во Секторот за политики од областа на трудовото право и политики за вработување, како и од секојдневното живеење и проблематиките со кои се соочува граѓанинот во Македонија.

Овој труд го посветувам и на мојот сегашен ментор проф. д-р Јован Пејковски, и на менторот од магистерскиот труд проф. д-р Нано Ружин, кои со своите добронамерни совети ме насочија во понатамошното образование, како и кон сите професори кои дадоа неизмерна поддршка во процесот на образование, до креирање, и за самото креирање на докторската дисертација.

ВИ БЛАГОДАРАМ

Декларација и изјава за оригиналност за докторската дисертација

Изјавувам дека целиот материјал претставен во оваа докторска дисертација е мој личен труд и не е напишан за мене, целосно или делумно, од друга личност. Изјавувам дека докторскиот труд е оригинален труд што го имам изработено самостојно, и дека нема други копии од истиот, на друг Универзитет или научна институција.

Изјавувам дека во докторскиот труд уредно ги цитирам сите користени извори и литература и дека трудот не е користен во рамките на други универзитетски студии или за стекнување на друго звање.

Исто така, изјавувам дека секој цитат или парафраза од објавено или необјавено дело на друго лице е соодветно признаено и реферирано во оваа докторска дисертација, која ја доставувам за оценка. Изјавувам дека не постои плагијаризам во содржината на докторскиот труд, и дека не се употребувани копии или делови/фрагменти од копии од други научни трудови, дела или авторски трудови, без притоа тие да бидат соодветно цитирани и наведени како преземени.

Изјавувам дека овој труд е предаден на Филозофскиот факултет при Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ – Скопје, Република Северна Македонија, во бараниот тираж на примероци, во согласност со потребната методологија, структура и форма, пропишани за изработка на докторска дисертација.

Потпис:

Датум:

декември, 2023 година

За електронската верзија на докторски труд:

Изјавувам дека електронската верзија на докторскиот труд е идентична со отпечатениот докторски труд.

Потпис на авторот, с.р
Славко Петар Жарков

Потпис:

_____с.р. Славко Жарков_____

СОДРЖИНА НА ДОКТОРСКИОТ ТРУД:

Информација за темата на докторскиот труд, за менторот, за членовите на комисијата за одбрана, научна област и датум на одбрана	2
Апстракт и клучни зборови на македонски јазик	3
Abstract and keywords	4
Благодарност	5
Декларација и изјава за оригиналност за докторската дисертација	6
Содржина на трудот	7
Листа на скратеници	11
Листа на табели	12
Листа на слики	13
Листа на графикони	16
ВОВЕД	18
Структура на докторската дисертација	26
ПРЕГЛЕД НА ЛИТЕРАТУРАТА – ТЕОРЕТСКИ ДЕЛ:	
ПОГЛАВЈЕ 1 ПАЗАРОТ НА ТРУД И ДЕМОГРАФСКОТО СТАРЕЕЊЕ	27
1.1. Дефиниции, теории и концепции за пазарот на труд	29
1.1.1. Дефиниции и појмовно определување	29
1.1.2. Теории и концепции	31
1.1.3. Институции на пазарот на труд	34
1.1.4. Регулаторни и дерегулаторни мерки	36
1.2. Легислативна и нормативна рамка на пазарот на труд во Европа	37
1.2.1. Европската легислатива за регулирање на пазарот на труд во ЕУ	37
1.2.2. Законските прописи и пазарот на труд во државите на ОЕЦД	45
1.2.3. Пазарот на труд во регионот на Југоисточна Европа: регулативи, институции и влијание на социјалните партнери	46
1.3. Пазарот на труд во Република Северна Македонија	48
1.3.1. Позитивни законски прописи	54
1.3.2. Стратегии за регулирање на пазарот на труд	55
1.3.3. Институции на пазарот на труд во Република Северна Македонија – Социјалниот дијалог преку Економско-социјалниот совет – примарен и основен регулатор на македонскиот пазар на труд	60
1.3.4. Активни и пасивни политики на пазарот на труд	63
1.3.4.1. Активни политики за вработување	64
1.3.4.2. Пасивни политики за вработување	66
1.3.5. Актуелни состојби на пазарот на труд во Македонија	67
1.3.6. Учество на работната сила и на повозрасните работници во македонскиот пазар на труд	72
1.4. Концепции, дефиниции и теоретски пристапи за демографското стареење и влијанието врз пазарот на труд	79
1.4.1. Дефинирање на процесите на демографското стареење	80
1.4.2. Демографското стареење низ призмата на различните концепции на авторите и истражувачите	85
1.4.3. Импактот на демографското стареење врз пазарот на труд	88
1.4.4. Стратегии за намалување на влијанието на демографското стареење врз пазарот на труд	94

1.4.5. Демографското стареење и повозрасните лица	96
1.4.6. Демографското стареење и повозрасните работници	97
1.4.7. Повозрасните работници во Република Северна Македонија	100

ПОГЛАВЈЕ 2 ТЕОРИИ И ПРИСТАПИ ЗА ИНТЕГРИРАЊЕ НА ПОВОЗРАСНИТЕ ЛИЦА И РАБОТНИЦИ НА ПАЗАРОТ НА ТРУД	103
2.1. Теории за интегрирање и задржување на повозрасните работници на пазарот на труд	103
2.2. Пристапи за интегрирање и задржување на повозрасните работници на пазарот на труд	105
2.2.1. Менаџмент за активното стареење на работа (<i>Active ageing management</i>)	106
2.2.2. Доживотно учење (<i>long life learning</i>)	108
2.2.3. Зголемување на вештините и квалификациите на повозрасните работници преку континуирани обуки (надвор и на работното место)	110
2.2.4. Недискриминирачки политики и еднакви можности за вработување на повозрасни работници (<i>Diversity and equal opportunities for employment</i>)	111
2.2.5. Враќање на пазарот на труд по пензионирањето	113
2.2.5.1. Видови пензии и можности за вработување при користење пензија	114
2.2.5.2. Вработување пензионери	114
2.2.5.3. Состојбата во Република Северна Македонија по однос на користење на правото за враќање на пазарот на труд по пензионирањето	115
2.3. Добри практики и пристапи за интегрирање и задржување на повозрасните работници на пазарот на труд во државите во Европа, Европската Унија, ОЕЦД и ЈИЕ	115
2.3.1. Европскиот пристап	116
2.3.2. Најчести европски практики	117
2.3.3. Државите од Југоисточна Европа (ЈИЕ): пристапи, практики и истражувачки достигнувања	118
2.4. Практики и пристапи за интегрирање и задржување на повозрасните работници на пазарот на труд во Република Северна Македонија	123
2.4.1. Избор за најдоброто решение: Мултисекторски и единичен пристап	126
2.4.2. Влијанието на демографското стареење врз практиките и пристапите за интегрирање на повозрасните работници на пазарот на труд	127
2.4.3. Промени и предизвици за задржување на повозрасните работници на пазарот на труд во Република Северна Македонија	129

МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕ – ИСТРАЖУВАЧКИ ДЕЛ:	
ПОГЛАВЈЕ 3 ТЕОРИСКО-МЕТОДОЛОШКА РАМКА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО	133
3.1. Вовед	133
3.2. Идентификување и формулирање на истражувањето	133
3.3. Предмет на истражувањето	135
3.4. Цели и задачи на истражувањето	136
3.4.1. Главна цел	136
3.4.2. Посебни цели	137
3.4.3. Научна цел	137

3.4.4. Општествена цел	138
3.4.5. Практична цел	138
3.5. Образложение на хипотезите	138
3.5.1. Општа хипотеза	138
3.5.2. Посебни хипотези	139
3.5.3. Индивидуални (поединечни) хипотези	140
3.6. Научни методи кои се применуваат во текот на истражувањето	140
3.7. Очекуван научен придонес и очекувани резултати од истражувањето	142
3.8. Примена на резултатите од истражувањето	143
ПОГЛАВЈЕ 4 РЕЗУЛТАТИ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО	144
4.1. Социо-демографски карактеристики на примерокот	145
4.1.1. Социо-демографски карактеристики на испитаниците од Прашалник 1	147
4.1.2. Социо-демографски карактеристики на испитаниците од Прашалник 2	153
4.2. Обработка на податоците добиени од анкетните прашалници за вработени возрасни лица над 55 години возраст	158
4.2.1. Квантитативна анализа	158
4.2.2. Квалитативна анализа: Доминантни перцепции	166
4.2.3. Очекувани пристапи за вклучување и задржување на повозрасните работници на пазарот на труд	175
4.2.4. Влијанието на финансискиот аспект и сиромаштијата	182
4.2.5. Влијанието на обуките, задоволството од работата на работното место и дополнителните стимулативни мерки за слободно време или дополнителни денови за годишен одмор	195
4.2.6. Продуктивноста на работното место	205
4.2.7. Законските актуелни можности – наспроти реалната ситуација во пракса ...	213
4.3. Обработка на податоците добиени од анкетните прашалници за работодавачите .	221
4.3.1. Квантитативна анализа	222
4.3.2. Квалитативна анализа: Доминантни перцепции	229
4.3.3. Очекувани пристапи за вклучување и задржување на повозрасните р аботници на пазарот на труд	234
4.3.4. Влијанието на финансискиот аспект и сиромаштијата	242
4.3.5. Влијанието на обуките, задоволството од работата на работното место и дополнителните стимулативни мерки за слободно време или дополнителни денови за годишен одмор	253
4.3.6. Продуктивноста на работното место	261
4.3.7. Законските актуелни можности – наспроти реалната ситуација во пракса	270
4.4. Обработка на податоци и резултати добиени преку интервју со претставниците на локалните и националните институции	278
4.4.1. Генерални перцепции на интервјуираните лица како претставници на институциите кои се клучни креатори на политики	304
4.5. Тестирање и интерпретација на хипотезите и истражувачките прашања	305
4.5.1. Интерпретација на главната истражувачка цел	305
4.5.2. Интерпретација на посебните цели	306
4.5.3. Тестирање на општата хипотеза	309
4.5.4. Тестирање на посебна хипотеза 1	310
4.5.5. Тестирање на посебна хипотеза 2	311
4.5.6. Тестирање на посебна хипотеза 3	313
4.5.7. Тестирање на индивидуална хипотеза 1	315
4.5.8. Тестирање на индивидуална хипотеза 2	316

4.5.9. Тестирање на индивидуална хипотеза 3	317
4.5.10. Тестирање на индивидуална хипотеза 4	318
4.5.11. Тестирање на индивидуална хипотеза 5	319
4.6. Општа констатација од поглавјето	321
ПОГЛАВЈЕ 5 ДИСКУСИЈА ЗА РЕЗУЛТАТИТЕ ДОБИЕНИ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО И НАСОКИ ЗА ПОНАТАМОШНИ ИСТРАЖУВАЊА	322
5.1. Дискусии за резултатите	322
5.2. Ограничувања	325
5.3. Примена на резултатите од истражувањето	326
5.3.1. Општествена примена	326
5.3.2. Научна примена	328
5.3.3. Практична примена	328
5.4. Импликации и насоки за следните понатамошни истражувања	329
Поглавје 6 ЗАКЛУЧОК И ПРЕПОРАКИ	330
6.1. Заклучок	330
6.2. Препораки	334
КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА (БИБЛИОГРАФИЈА)	338
ПРИЛОЗИ:	
- Анкетен прашалник бр. 1	352
- Анкетен прашалник бр. 2	359
- Прашалник за интервју	366
БИОГРАФИЈА НА АВТОРОТ	369

ЛИСТА НА СКРАТЕНИЦИ

АВРСМ – Агенција за вработување на Република Северна Македонија
АМВ – Активни мерки за вработување
АПВ – Акциски план за вработување
АСН – Активно стареење на населението
БДП – Бруто домашен производ
БКМ – Бизнес-конфедерација на Македонија
ГМ – Гаранција за млади
ГМП – Гарантирана минимална помош
ДЗС – Државен завод за статистика
ДСН – Демографско стареење на населението
ДУ – Доживотно учење
ЕСС – Економски социјален совет
ЕУ – Европска Унија
ЗПИО – Закон за пензиско и инвалидско осигурување
ЗСЗ – Закон за социјалната заштита
ЗРО – Закон за работни односи
ИДП – Индустриско достигнување на претпријатијата – Модел на перформанси
ИПТ – Институции на пазарот на труд
ЈИЕ – Југоисточна Европа
КОПВСРОПП – Комисија за одлучување по постапки од втор степен за работни односи и за прекршочни постапки
КСС – Конфедерација на слободни синдикати на Македонија
МЈ – Меѓугенерациски јаз
МЗ – Министерство за здравство
МОН – Министерство за образование и наука
МОТ – Меѓународна организација на трудот
МТСП – Министерство за труд и социјална политика
НКД – Национална класификација на дејности
НРК – Национална рамка на квалификации
НСБЗР – Национален совет за безбедност и здравје при работа
НСВ 2021 – 2025 – Национална стратегија за вработување на Република Северна Македонија 2021 – 2025
NRP – National Reform Programs
ОЕЦД – Организација за економска соработка и развој
ОП (АПМВ) – Оперативни планови за активни програми и мерки за вработување
ОРМ – Организацијата на работодавачи на Македонија
ПМВ – Пасивни мерки за вработување
ППР – Перцепции на повозрасните работници
ПТ – Пазар на труд
РПВСР – Ревидирана програма за вработување и социјални реформи
СГСЛ – Стратегија за грижа на стари лица
СОО – Стручно образование и обука
ССМ – Сојуз на синдикатите на Македонија
ЦВР – Центри за вработување (при АВРСМ)
ЦОВ – Центар за образование на возрасни
ЦРРСМ – Централен регистар на Република Северна Македонија
ЦСР – Центри за социјална работа

ЛИСТА НА ТАБЕЛИ

1. Табела 1. Вкупно резидентно население според 5-годишни возрасни групи и пол, по региони, Попис 2021
2. Табела 2. Невработени лица во Република Северна Македонија според возраста, по дефинирани возрасни групи и по години (за мерен период од 2017 до 2022 година)
3. Табела 3. Невработени лица во Република Северна Македонија според степен на образование за 2019 година
4. Табела 4. Корисници на право на паричен надоместок во случај на невработеност за период од 2011 до 2023 година
5. Табела 5. Годишна структура на невработени лица
6. Табела 6. Годишна структура на вработени лица
7. Табела 7. Годишна структура на неактивни лица
8. Табела 8. Лаекенски индикатори, стапка на сиромаштија по тип на домаќинство, по години
9. Табела 9. Стапки на активност на населението по возрасни групи, по пол, и по години
10. Табела 10. Број и дистрибуција на луѓе на луѓе на 60-годишна возраст, или повозрасни од 60 години, по региони – континенти во светот, мерен период: во 2017 година, и во 2050 година – Претставено во милиони, предвидувања од Обединетите нации
11. Табела 11. Основни показатели на пазарот на труд за постарото население на работоспособна возраст (50 – 64) во Република Србија, 2015 – 2019 година
12. Табела 12. Приказ на работодавачите кои се предмет на истражување во анкетниот прашалник, по градови, и по плански региони во Републиката

ЛИСТА НА СЛИКИ

1. Слика бр. 1. Приказ на каузалноста и причинско-последичната врска помеѓу четирите димензии и контекстите во животот
2. Слика бр. 2. Пресек по пол на повозрасните лица и работници кои го имаат одговорено прашалникот наменет за истражување на перцепциите на повозрасните лица и работници
3. Слика бр. 3. Преглед на возраст на испитаниците – повозрасните лица и работници кои го одговориле прашалникот, со пресек по возрастни групи
4. Слика бр. 4. Број на вработени кај работодавачите (фирма, компанија, институција) кои учествуваат во одговарањето на анкетниот прашалник
5. Слика бр. 5. Приказ на најзастапена возраст на вработени кај работодавачите – испитаници
6. Слика бр. 6. Состојба и број на членови во домаќинството и брачна состојба
7. Слика бр. 7. Степен на образование
8. Слика бр. 8. Вид на учество на пазарот на труд на повозрасните лица и работници
9. Слика бр. 9. Приказ за мислењето по однос на предвременото пензионирање
10. Слика бр. 10. Годишна возраст за пензионирање која е најидеална во согласност со перцепциите и видувањата на испитаниците во анкетниот прашалник за повозрасни лица и работници
11. Слика бр. 11. Перцепции на испитаниците по однос на прашањето дали повторно би се враќале на пазарот на труд по пензионирањето
12. Слика бр. 12. Приказ на испитаници кои самоиницијативно, без надоместок од работодавачот, би посетувале обуки за стручно усовршување или за надградување на вештините и знаењата
13. Слика бр. 13. Приказ на перцепции дали платата во согласност со работниот ангажман ги задоволува основните месечни потреби на испитаниците за водење нормален, пристоеен и достоинствен живот, разгледувано на месечно ниво
14. Слика бр. 14. Перцепции на повозрасните лица и работници, колку финансии се потребни на месечно ниво за водење нормален и достоинствен живот на едно лице (или на домаќинство составено од едно лице)
15. Слика бр. 15. Перцепции на повозрасните лица и работници за тоа колку финансии се потребни на месечно ниво за водење нормален и достоинствен живот на едно потесно семејство составено од двајца работоспособни члена и двајца издржувани члена (маж, жена и двајца издржувани члена)
16. Слика бр. 16. Ставови на повозрасните лица и работници – учесници во анкетниот прашалник околу тоа дали по пензионирањето повторно би се вклучиле на пазарот на труд, а со цел финансиско и материјално поткрепување на самите себеси или на својата фамилија
17. Слика бр. 17. Перцепции на повозрасните лица и работници за тоа дали една просечна пензија во нашата држава ги задоволува потребите за достоинствен и пристоеен живот
18. Слика бр. 18. Исказ од испитаниците дали им се нуди од страна на работодавачите да посетуваат обуки, семинари или работилници со кои ќе си ги зголемат своите вештини, квалификации и знаења, во областа во која работат
19. Слика бр. 19. Приказ во форма на „пита“ во кој е прикажано дали на постојното работно место на учесниците во анкетата им се нудат можности за психо-физичка помош во работењето (како што, на пр., би биле: стручни експертски совети, тим за психолошка помош (психолози), можности за заменски работник поради отсуство, повреда или болест, и слично)

20. Слика бр. 20. Перцепции на повозрасните лица и работници за тоа дали им останува слободно време, доволно енергија и мотивираност за да се посветат на пријателите, семејството, фамилијата, или комшиите, или на некое омилено хоби, по завршување на работниот ден (анализа според пристапот за баланс помеѓу приватниот и деловниот живот)
21. Слика бр. 21. Процент на учесници во анкетниот прашалник кои од својата 50-та година па сè до пополнување на прашалникот останале невработени
22. Слика бр. 22. Ставови на повозрасните лица и работници за тоа доколку им биде прекинат договорот за вработување, дали би можеле веднаш да најдат работа, во согласност со вештините и квалификациите што ги поседуваат
23. Слика бр. 23. Вид и организациска структура и форма на правните лица (работодавачите) опфатени во прашалникот наменет за работодавачите
24. Слика бр. 24. Број на вработени кај работодавачите – учесници во анкетниот прашалник
25. Слика бр. 25. Годишна возраст на лица вработени кај работодавачите – учесници во анкетниот прашалник
26. Слика бр. 26. Одговори од работодавачите дали кај нив имаат вработено лица над 55-годишна возраст
27. Слика бр. 27. Процент на работодавачи кои се запознаени со поимањето и значењето на теоријата: „Менаџирање на активното стареење на работа и управување со возраста“
28. Слика бр. 28. Застапеност на одговори за тоа доколку државата им ги субвенционира платите на повозрасните работници, дали работодавачите би биле дополнително мотивирани да ги задржат кај нив до пензионирање, па и по пензионирањето
29. Слика бр. 29. Застапеност на одговори за тоа доколку државата им ги субвенционира платите на повозрасните работници, дали работодавачите би биле дополнително мотивирани да вработат кај нив нови лица од категоријата на повозрасни лица и работници над 55-годишна возраст
30. Слика бр. 30. Приказ на мислења по однос за тоа дали исплатата на 13-та плата надвор од загарантираното право за исплата на регрес за годишен одмор (K-15) е есенцијално важна за високомотивирани и продуктивни вработени
31. Слика бр. 31. Процент на работодавачи кои на своите вработени им исплаќаат 13-та плата (дополнително од задолжителниот систем за плати, K-15 и други надоместоци на плата)
32. Слика бр. 32. Перцепции и ставови на работодавачите околу овозможувањето обуки и тренинзи за надградување на вештините, доквалификации или дополнителни знаења на вработените
33. Слика бр. 33. Подготвеност и согласност од страна на работодавачите околу тоа повозрасните вработени кај нив да имаат пофлексибилно работно време, или пофлексибилно работно место
34. Слика бр. 34. Приказ во проценти за тоа дали навистина во пракса работодавачите ги применуваат принципите за овозможување стимулативни мерки, флексибилност во работењето и обуки и тренинзи насочени кон повозрасните работници кај нив
35. Слика бр. 35. Приказ (на зачестеност) на практиката за групни собирања за прослави, родендени или *team building* помеѓу сите вработени, т.е. целиот колектив, како мотивирачка и стимулативна мерка
36. Слика бр. 36. Перцепции на работодавачите за тоа дали би унапредиле повозрасен работник над 55 години, за раководител, шеф или менаџер

37. Слика бр. 37. Вид на технологија и технолошки процес преку кои се извршува работниот процес на испитаниците, учесници во анкетниот прашалник наменет за работодавачите

ЛИСТА НА ГРАФИКОНИ

1. Графикон бр. 1. Место на живеалиште/престојувалиште на повозрасните лица над 55 години – учесници во анкетниот прашалник
2. Графикон бр. 2. Сектор/дејност во кој сте (биле) во работен однос – прашање поставено до повозрасните лица и работници над 55-годишна возраст
3. Графикон бр. 3. Конкретно работно место кое го работат (дејност на работното место) повозрасните работници над 55 години
4. Графикон бр. 4. Преферирани форми на работно ангажирање или активности за повторно враќање на пазарот на труд по пензионирањето, со цел активна старост
5. Графикон бр. 5. Преферирани модели за повторно вработување на пазарот на труд (враќање на пазарот на труд преку конкретно вработување) по пензионирањето
6. Графикон бр. 6. Приказ на мислења и ставови од страна на повозрасните, дали ќе прифатат подобро платена и помотивирачка работа, но доколку мораат да посетуваат шестмесечна неплатена обука за нивно приспособување кон конкретното работно место
7. Графикон бр. 7. Одговор на прашањето дали на работниците им се нудат доволно пристojни услови за лично усовршување, надградување, стекнување нови вештини, знаења, квалификации и услови за безбедно и здраво работно место, од страна на нивните работодавачи
8. Графикон бр. 8. Распределеност по проценти на одговорите од испитаниците за тоа кое по ред е нивното сегашно работно место, започнувајќи од првата работа што ја имале
9. Графикон бр. 9. Причини поради кои повозрасните лица и работници најчесто ги менуваат своите работни места
10. Графикон бр. 10. Перцепции на повозрасните лица и работници, по однос на прашањето за продолжување на работниот век до 70 години
11. Графикон бр. 11. Сектор и дејност на работодавачите учесници во анкетниот прашалник
12. Графикон бр. 12. Број на повозрасни лица над 55 години, вработени кај испитаниците
13. Графикон бр. 13. Приказ на перцепциите на работодавачите учесници во анкетниот прашалник за тоа дали би биле мотивирани дополнително да вработат лице или лица над 55-годишна возраст
14. Графикон бр. 14. Мислења и ставови на работодавачите за тоа дали повеќе преферираат да ги задржуваат постоечките вработени, или им оставаат можност да напуштат кога ќе посакаат, со тоа што би вработиле нови вработени на нивното место
15. Графикон бр. 15. Приказ за застапеноста во пренесување на знаењата од повозрасните кон помладите, наспроти давањето можност на помладите и новодојдените да ја изразат својата креативност
16. Графикон бр. 16. Одговори од работодавачите по однос на тоа дали им овозможуваат дополнителна мотивација или награда, доколку забележат или констатираат дека вработените им оствариле дополнителна продуктивност
17. Графикон бр. 17. Приказ на вработени кои поседуваат повеќе и подобри менаџерски, организациски и меѓучовечки способности
18. Графикон бр. 18. Перцепции на работодавачите дали би вработиле повозрасно лице кое претходно било отпуштено од работа, а ги поседува потребните вештини, квалификации и способности

19. Графикон бр. 19. Ставови и перцепции на работодавачите за тоа дали би биле во можност да ги задржат веќе вработените кај нив повозрасни работници, до нивната 70-та година, доколку се променат клучните закони кои би го дозволиле тоа
20. Графикон бр. 20. Ставови и перцепции на работодавачите за тоа дали би биле мотивирани и би имале можност да вработуваат кај нив повозрасни работници од 64 до 70 години, доколку се променат клучните закони кои би го дозволиле тоа

ВОБЕД

Британскиот аналитичар Г. Муни¹ во своето дело истакнал: „Вработувањето е една од најдобрите одбрани против сиромаштијата, бедата и ниската самопочит, а кои можат многу негативно да влијаат на физичкото и менталното здравје на индивидуите.“ Според него, лицето што учествува на пазарот на труд, односно работи е целосен граѓанин. Имено, тој е корисен, платен и посветен член на општеството кој плаќа данок, ги користи бенефициите за работа и е социјално вклучен во општеството.² Сепак, во модерното време на живеење во дваесет и првиот век вработувањето на лицата зависи од нивното образование и нивните вештини и квалификации, но, пред сè, од понудата и побарувачката на работни места, односно од пазарот на труд. Постоенето достапна работа за широкиот и разнолик спектар на квалификации и вештини кој доаѓа од страна на барателите на работа е одраз за високоразвиен пазар на труд. Притоа, безбедните и здравствено сигурните работни места, кои се соодветно платени, претставуваат најважна карактеристика за привлечноста на достапната работа. Дополнително, од клучно значење се континуираните обуки, можностите за флексибилни работни места, како и можностите за доживотно учење и надградување.³ Од друга страна, започнатиот тренд на демографско стареење на населението, како општ процес во светот, зазема значајна улога во обликувањето на националните економии, социјалната држава и пазарот на труд. Сето ова поттикнува неопходност од креирање итни мерки и политики од страна на националните влади за подобрување на перформансите на пазарот на труд. Од особено значење се оние политики насочени кон повозрасните работници, и можностите кои ги продуцираат за нивно активно учество на пазарот на труд.

Најекспонирана мултинационална организација која ги анализира регионалните и националните структури на пазарот на труд, но и која ги воспоставува стандардите за политиките за вработување, е Меѓународната организација за труд (МОТ). Таа е основана во 1919 година, и воедно претставува најстара меѓународна организација која ги регулира, ги истражува и ги реформира слободите, правата и обврските кои се предмет на пазарот на труд. Имено, според поимникот⁴ на МОТ, пазарот на труд⁵ е клучна детерминанта за перформансите на националната економија, социјалната држава и индивидуалните компании. Пазарот на труд се состои од понудата (работниците) и побарувачката (работодавачите/компаниите) кои меѓусебно комуницираат и преговараат со цел договарање за видот и условите за склучување на работниот договор⁶. Во согласност со ова, во светот на пазарот на труд постојат договори за вработување со полно работно време, со скратено, со половично, договори на дело за определена задача, договори за вработување по час, и сезонски договори.⁷ Притоа, флексибилноста на работното место, платата, продуктивноста на работата и нивото на задоволство од работата се најзначајните услови за кои преговараат засегнатите страни на пазарот на труд. Сите овие се предмет на регулација од страна на „институциите на пазарот на труд“.

¹ Mooney, G. **Exploring the dynamics of work, persona lives and social policy**. Bristol, the policy press and the open society. London, 2004.

² (ibid)

³ Bradley H., Ericson M., Stephanson C. and Wiliams S. **Myths at work: nonstandard work and workers qualifications**. Cambridge: polity press. 2000. (pg. no. 172).

⁴ International Labour Standrards – Glossary

⁵ Labour market policies, legislation and regulations – Resource’s form ILO.

⁶ **Guide for the formulation of national employment policies**. International Labour Office. ILO, 2012.

⁷ Arrigo, Gianni. Cassele, Giuseppe. **A comparative overview of terms and notions on employee participation**. International Labour Organisation. Februari. 2010.

Всушност, институциите на пазарот на труд преку социјалниот дијалог⁸ ги регулираат активните и пасивните политики за вработување, и платите (вклучувајќи ја и минималната плата како регулативна норма за учесниците на пазарот на труд). Заштитата на вработените, менаџирањето со човечките ресурси, можностите за субвенции или за самовработување, обуките на вработените и осигурувањето во случај на невработеност го прикажуваат нивото на инклузивноста на пазарот на труд. Според Александар Самородов⁹, инклузивниот пазар на труд ги охрабрува сите работоспособни лица од 15 до 79 години активно да учествуваат на пазарот на труд. Ова е особено важно за нискоквалификуваните и за повозрасните работници.¹⁰

Оние лица кои се на возраст над 55 години, а истовремено и се активни учесници на пазарот на труд, според МОТ и низа автори кои се споменати подолу, се сметаат како повозрасни работници. Тие, за разлика од младите работници и оние кои штотуку се вклучуваат на пазарот на труд, се карактеризираат со одредени специфики, одредени вештини и знаења, одредени психо-физички и когнитивни одбележја¹¹, и многу повеќе се ранливи на трендот на демографското стареење.

Демографското стареење на населението претставува еден општ и глобализиран процес за сите држави и нации на Земјината топка. Тоа според францускиот демограф Жил Пизон¹² се должи на рапидното намалување на стапките на наталитетот и морталитетот, кои условуваат намален пораст на популацијата и зголемени ефекти врз старите лица. Сепак, од друга страна, оние што се занимаваат со истражување на социјалната политика, како и социолозите, ја дополнуваат оваа констатација и со зголеменото продолжување на животниот век на населението, односно на повозрасното население. Имено, социологот Алфред Сови¹³ истакнува дека 21 век е век на демографско стареење. Притоа, повозрасните имаат продолжен век на живот, при што на ниво на Европа за 21 век е предвидено за 23 % да се зголеми бројот на стари лица кои имаат 80 години и повеќе, споредбено со 20 век. Според него, тоа се должи на зголеменото ниво на здравствена заштита, поголемата заштита и безбедност на работните места, и воопшто на подобрите и поздравите услови за живот. Сепак, многу аналитичари, меѓу кои и македонскиот проф. д-р Нано Ружин, сметаат дека демографското стареење покрај природните ефекти, предизвикува одредени последици и кон социјалната држава, социјалната заштита и пензиските системи. Во неговиот труд: „Современи системи на социјална заштита“¹⁴ тој наведува дека овој феномен предизвикува значителен пораст на социјалните трошоци и зголемен ангажман на пензискиот систем. Имено, тој констатира дека со порастот на должината на животот, пензијата се претвори во еден вид на право со кое располага корисникот по достигнување на одредената законски утврдена возраст. Од друга страна, демографското стареење предизвикува одреден притисок и негативни влијанија врз пазарот на труд и стопанството, заклучува Ружин. Демографските промени наметнуваат потреба од

⁸ Social dialogue: finding a common voice. **A Manual for Trade Union Education**. International Labour Office. ILO, 2012.

⁹ Rodgers, Gerry. **Labour market flexibility and decent work: labour institutions and social models**. ILO international institute for labour studies. July 2007.

¹⁰ Samorodov, Alexander. **Ageing and inclusive labour markets for older workers**. Employment and training department. International Labour Office Geneva, 1999.

¹¹ Jamieson, Andrea. **Age, Social care, and the Politics of old age**. Journal of European social policy. 2000.

¹² **Building public spaces for people with disabilities, children and elders**. Nora Libertun de Duren. 2021. (pg. no. 238).

¹³ Sauvy, Alfred. **The third world, one planet**. L'observateur. Funk and Wagnalls New Enciclopedia. New York. 1990. (pg. no. 332).

¹⁴ Ружин, Нано. **Современи системи на социјална заштита**. Филозофски факултет. Скопје, 2006. (ibid, стр. 157).

целосно вклучување на сите потенцијали од работната сила на пазарот на труд,¹⁵ како и овозможување систематски пристап кон содржините кои нудат дообразба и вклучување на повозрасните работници.

Посебно внимание треба да се посвети на развитокот на вештините и адаптираноста на пазарот на труд кон повозрасните лица, а со цел барем делумно да се отстрани товарот кој го наметнува демографското стареење кон пазарот на труд. Зоран Вучев во својот докторски труд „Старењето на населението како фактор за реформи во доменот на пензискиот систем и вработувањето на старите лица: меѓународни пристапи и национални предизвици“¹⁶ укажува дека е неспорно присуството на феноменот на демографското стареење во Република Македонија¹⁷. Тој во својот труд потенцира дека социо-демографските тенденции на повозрасното население го имаат зафатено и македонскиот пазар на труд. Образложува дека македонскиот пазар на труд треба да им понуди зголемена партиципација и учество на повозрасните работници во политичкиот, економскиот, социјалниот и културниот живот во општеството. Тоа би се спровело преку можноста повозрасните лица да останат на пазарот на труд што подолго (се разбира, доколку тие тоа го бараат¹⁸). Исто така, преку промовирањето и креирањето работни места за повозрасните работници, преку политиките за вработување се придонесува за зголемена партиципација на оваа категорија на лица.

Пазарот на труд во Република Северна Македонија се карактеризира со повеќедецениски недостиг на работна сила од специфични квалификации кои не бараат високо образование¹⁹, но и во вишок на работни места со високо образование кои побарувачката не може соодветно да ги апсорбира. Исто така, карактеристичен е зголемениот тренд на масовно заминување на помладото, но и на повозрасното работоспособно население надвор од државата, а како одговор на барањето за подобро платено работно место и подобра сатисфакција од работата²⁰. Истражувајќи го овој проблем, професорката Никица Мојсоска-Блажевски во 2020 година истакнува дека веќе подолг период постои перманентна неусогласеност помеѓу понудата и побарувачката во македонскиот пазар на труд.²¹ Таа неусогласеност е повеќе очигледна кај високообразованите работници од услужните дејности и работните позиции кои се генерираат таму, наспрема недоволно образованите менаџерски работни позиции. Имено, како поткрепа на овој аргумент говорат и административните податоци од МАКСТАТ и од Анкетата на работна сила (АРС) за 2019 година²², според кои од страната на побарувачката кај македонскиот пазар на труд, работната сила најмногу се апсорбира во: трговијата на големо и мало, транспортот, и сместувањето и услугите за храна.

¹⁵ Leonard, M. Thomas. **Enciclopedia of developing world**. Routledge. New York. 2006. (pg. no. 1340, paragraphe: quality of life and labour market participation.

¹⁶ Вучев, Зоран. **Старењето на населението како фактор за реформи во доменот на пензискиот систем и вработувањето на старите лица: меѓународни пристапи и национални предизвици**. Док.дис., Филозофски факултет. Скопје, 2010.

¹⁷ Забелешка: трудот е објавен во 2010 година, при што името на државата е под тогашниот назив.

¹⁸ Забелешка: во неговиот труд ова прашање за перцепциите на повозрасните лица не е во целост опфатено, и има потреба од дополнителна детална анализа, а која ќе биде предмет на понатамошна елаборација подолу во овој дел.

¹⁹ Геровска-Митев, Маја, Поповски Никола, Царовска Мила и Јовановиќ Бранимир. **Големата слика на македонската економија на среден и долг рок: Предизвици и политики на пазарот на труд на среден рок**. Frederich Ebert Stiftung. Научна студија. Октомври 2020.

²⁰ (ibid)

²¹ Mojsoska-Blazevski, Nikica. **Performance of western Balkan economies regarding the European Pillar of Social Rights**. Regional Cooperation Council. European centre for social welfare policy and research. March, 2020.

²² <https://www.stat.gov.mk/Publikacii/MakBrojki2019mk.pdf>

(Северна Македонија во бројки, 2019. Државен завод за статистика. МАКСТАТ. 2019.).

Дополнително, овој дисбаланс може да биде повеќекратно зголемен поради предизвиците од можен негативен природен прираст и зголемени стапки на стареење на населението. Свое гледиште зазема и проф. д-р Јован Пејковски, според кого: „во македонскиот пазар на труд, работодавачите очекуваат да ги намалат трошоците кон работната сила, а работниците, пак, очекуваат поголеми плати“²³. Тој образложува дека иако државата креира мерки кои непосредно влијаат на пазарот на труд, сепак, големите разлики во гледиштата на клучните актери на пазарот на труд наметнуваат потреба од креирање т.н. „нов социјален дијалог“²⁴, особено за повозрасните и нискоквалификуваните работници. Притоа, според проф. д-р Јован Пејковски, трудово-интензивните дејности и реформата на пазарот на труд и на Законот за работни односи е пожелно да се високо на агендата на сите институционални актери кои ги креираат политиките за пазарот на труд. Имено, сите погоре споменати македонски автори се со ставови дека се потребни поголеми и повеќе репрезентативни истражувања кои би поттикнале нови правци во креирање на македонскиот пазар на труд. Особено за креирање приспособливи политики насочени кон повозрасните работници.

Разгледувајќи го пазарот на труд од аспект на трендот на демографското стареење и повозрасните работници, повеќе од очигледно е дека стареењето на населението и во апсолутни бројки и во уделот на возрасните лица во вкупното работоспособно население ќе ја промени структурата на активното население на пазарот на труд²⁵. Во својот труд „Социјална политика и старите лица“²⁶ авторот проф. д-р Сузана Борнарова укажува дека дестандардизацијата на животниот циклус на човекот предизвикана од демографското стареење ја нарушува стандардната рамнотежа на социјалните системи, пензиските системи и пазарот на труд.²⁷ Притоа, ги поставува прашањата: Доколку продолжи овој тренд на дестандардизација дали може да се очекува поголема несигурност кон крајот на работниот век на следните генерации? Дали сегашните и идните повозрасни работници повеќе настојуваат да се приклучат на различните шеми за (предвременно) пензионирање, или, пак, да си заминат и повторно да се вратат на пазарот на труд?²⁸ Авторката сумира дека вработените во Европа и во Република Македонија денес работат подолго отколку порано, а овој тренд ќе продолжи и во иднина. Притоа, политиките за вработување треба да се приспособат на работната сила која старее. Според неа, потребата од континуирано зголемување на вештините, преку процесот на учење на работното место, е исто толку важна, колку што е важно и продолжувањето на работниот век на повозрасните работници²⁹. Идентична констатација и заклучок дава и авторката Андреа Клаудија Сербан во нејзиниот труд: „Старење на населението и ефектите на пазарот на труд“³⁰. Според неа, возрасните вработени се најригидната група на пазарот на труд токму поради отежнатата флексибилност на пазарот на труд. Таа потенцира дека образованието (како формалното, така и неформалното)³¹ е клучниот фактор за решавање на демографското стареење на работната сила. Според статистиките од нејзиното истражување³², повеќе

²³ Шема на кратки извадоци од вториот циклус на излагања за втората работна група за Поглавјето 19 „Социјална политика“ од Кластерот Реформи при процесот за пристапување во Европската Унија <https://nkeu.mk/mk/2020/01/24/nov-psiholoshki-dogovor-megu-rabotodavachite-i-rabotnitsite-prva-sesija-od-vtoriot-tsiklus-na-rabotnata-grupa-2-sotsijalna-politika-i-vrabortuvane-poglavje-19/>

²⁴ (ibid)

²⁵ Kotowska, Elena. **Older workers in the labour market and social policies**. Population studies. No. 50. 2005.

²⁶ Борнарова, Сузана. **Социјалната политика и старите лица**. Филозофски факултет. Скопје, 2009.

²⁷ (ibid)

²⁸ (ibid, стр. бр. 63)

²⁹ (ibid, стр. бр. 94)

³⁰ Caudia Serban, Andrea. **Ageing population and effect on labour market**. Economics and finance: international conference on applied economics. Bucharest, 2012.

³¹ (ibid, pg. no. 364)

³² (ibid, table 8: Implications of education on labour market)

образованата работна сила ќе придонесе за намалување на невработеноста. Тоа, исто така, ќе придонесе за зголемување на активноста на пазарот на труд, и сразмерно ќе се зголеми и активноста на возрасните работници. Од ова, авторката извлекува заклучок дека со раздвижувањето на пазарот на труд ќе се обезбедат повеќе ресурси за системите за социјална заштита, како и за многу значајните пензиски системи.

За потребите на докторската дисертација се поставува прашањето: Кои политики и кои мерки треба да се употребат за да се постигне подобрување на перформансите на пазарот на труд кој е под влијание на демографското стареење? Дали има веќе воспоставени добри практики за регулирање на пазарот на труд кој е под влијание на демографското стареење? И доколку има, дали тие се прифатливи за повозрасните работници, односно кои се нивните перцепции за сето ова?

На некои од овие прашања и досега „непознати равенки“ одговор во својот труд: „Активно стареење и неговото влијание на пазарот на труд“³³ дава авторката Ида Руговска. Според неа, целта на концептот за активно стареење се согледа во овозможувањето на возрасните лица над 55 години³⁴ активно да учествуваат на пазарот на труд, во согласност со нивните капацитети и перцепции. Со тоа би се придонело за поактивни возрасни кои придонесуваат кон семејствата и општествата, а истовремено би се превенирало да се одложат хроничните болести кај овие лица предизвикани од стареењето. Во нејзините пресметки наведува дека работната сила во Европа рапидно остарува. Споредбено со декадата 2010 – 2020 во која остарувањето на работната сила било за 0,8 % повеќе од претходната декада, во декадата 2020 – 2030 се очекува работоспособното население да остари за 1,2 % повеќе од минатата декада. Притоа, за мнозинството повозрасни (55 – 64) а кои сè уште припаѓаат на т.н. *baby boom* генерација се очекува транзиција од работа кон пензионирање. Истото гледиште го има и авторот Јакобс Л., во истражувањето: „Работната сила и транзицијата на повозрасните работници: работа, оздравување или пензионирање“³⁵. Притоа, овој автор наведува дека во глобални рамки дискриминацијата кон повозрасните вработени на самото работно место, а преку недоволно обучување за нови технологии, гледање кон нив како на работна резерва, или преку возрасните ограничувања за нови вработувања, се најчестите ограничувања со кои се соочува оваа група на работници.³⁶ Сето ова придонесува тие да останат невработени и нивната ригидност на пазарот на труд дополнително да се зголемува.

Во одбрана како да се превенираат овие ризици на пазарот на труд предизвикани од демографското стареење, во 1991 година авторот Батлер Р., во неговиот труд: „Ветување за продуктивно стареење: од биологија до социјална политика“³⁷ го промовира концептот за „менаџирање на активното стареење на работа“. Подоцна во 2001 година, Светската здравствена организација (СЗО)³⁸ го прифаќа овој термин при креирање на своите анализи, извештаи и препораки. За конечно, авторите Валкер и Леовски³⁹ да го уредат овој концепт во согласност со потребите предизвикани од

³³ Rudowska, Ida. **Active aging and its impact on labour market**. Economics and Sociology. 2010 (Vol. 3, No. 1.).

³⁴ (ibid, pg. no. 15)

³⁵ Jackobs, L. **Wokrforce, and transition for older workers: work, recovery, or pensions**. Sociology institute. New York, 2012.

³⁶ (ibid, pg. no. 111)

³⁷ Butler. M.D. Robert. **Promise of productive aging: From biology to Social Policy**. Guardian. 1991.

³⁸ WHO (2002) **Active ageing: a policy framework**. Second United Nations World Assembly on ageing, Madrid, April, 2002.

³⁹ Walker, A., Leowski M. **Why the ageing workforce demands an active response in public policy**. Turku, 2007.

демографското стареење во дваесет и првиот век. Според нив⁴⁰, менаџирањето на стареењето ги означува различните димензии преку кои човечките ресурси се менаџираат во рамките на компаниите, локалните самоуправи и национално, а со единствен фокус кон стареењето и неговото унапредување. Во поширока смисла овој поим ги означува креирањето на јавната политика и колективното преговарање на пазарот на труд околу стареењето на работната сила и нејзиното успешно менаџирање. Притоа, околу концептот на стареењето овие двајца автори посебно внимание посветуваат на последиците од предвременно напуштање на работата, односно на шемите за предвременно пензионирање. Овие автори тој процес го опишуваат како загуба на работното искуство за побарувачката на работна сила, и како залудно потрошени инвестиции за вештините и квалификациите на оваа работна сила.

Слични ставови во своите истражувања прикажуваат и други европски истражувачи во делот на социјалната политика и стареењето на населението, како што се: Кејси, Метклаф и Лаеи (2003).⁴¹ Надополнувајќи се и надоврзувајќи се на општо прифатените ставови на Валкер, тие определуваат пет (5) димензии на кои организациите и владите треба да посветат посебно внимание. Тие димензии се: обуките; унапредување и промоција на повозрасните работници; флексибилни работни места и работни практики; посебно дизајнирани работни места за повозрасните работници; и; промена на перцепциите и политиките кон повозрасните работници. Во пракса, преку отворениот метод на координација (ОМК)⁴² и субсидијарноста⁴³ на социјалната политика, Европската Унија и државите кои ја сочинуваат промовира(ат) квалитет на работата за повозрасните работници, како клучен фокус кон менаџирањето на демографското стареење на работната сила, активна на пазарот на труд. Имено, европскиот пазар на труд се карактеризира со претежно ниско ниво на квалификации на повозрасните работници, и нивно предвременно повлекување од пазарот на труд.⁴⁴ За ова да се превенира и избалансира, креаторите на политики во Европа, а во согласност со погоре наведените европски автори во доменот на социјалната политика, треба да креираат охрабрувачки политики за останување на повозрасните работници на пазарот на труд.

Од широкиот спектар на такви политики, посебно би требало да бидат потенцирани: осигурување на пристап кон стручното образование, флексибилни работни места и работно време и континуирани обуки на работното место. Исто така, кариерното планирање и отстранувањето на дискриминаторската рамка за повозрасните работници се дел од добрата европска пракса. Сепак, како што заклучува авторот Ида Руговска, а околу менаџирањето на активното стареење на работната сила: „Покрај тоа што постои широк опфат на примери со добри практики, државите и компаниите треба да одат чекор понапред: со пренесување на знаењата преку формирање возрасно-мешани тимови на работните места, и промовирање и редизајн на работата за повозрасните работници на пазарот на труд“⁴⁵.

Според проф. д-р Сузана Борнарова, повозрасните работници можат преку повеќе начини да придонесат на пазарот на труд, општеството и економијата. Па така, иако

⁴⁰ (ibid)

⁴¹ **Employment trends and policies for older workers in the recession.** Brussels. 2003.

⁴² Radaelli, M. Claudio. **The open method of Coordination: A new governance architecture for the European Union.** Swedish Institute for European Policy Studies. 2003.
http://www.eurosfair.prd.fr/7pc/doc/1168434892_cr20031.pdf

⁴³ Spicker, Paul. **The Principle of Subsidiarity and the Social Policy of the European Community.** Journal of European social policy. 1991.

⁴⁴ Hofstijzer, Margo. Gortazar, Lucas. **Skills and Europe's Labour Market: How technological change and other drivers of skill demand and supply are shaping Europe's labour market.** World Bank Report of the European Union. World Bank Group.

⁴⁵ Rudowska, Ida. **Active aging and its impact on labour market.** Economics and Sociology. Brussels. 2012.

определен дел од овие работници се на бенефиции поради болест или предвремено пензионирање, сепак, тие преку конкретни мерки на пазарот на труд во Република Северна Македонија би можеле да се поттикнат да се вратат на пазарот на труд. Според неа⁴⁶, многу често повозрасните лица даваат неплатен придонес преку неформалното ангажирање во локалните заедници, или преку семејната неформална грижа кон постарите роднини и кон најмладите (децата) во фамилијата и најблиските опкружувања. Покрај тоа, многу повозрасни лица во нашата држава се вработени со полно или скратено работно време, или, пак, водат сопствени бизниси и по достигнувањето на возрасната граница за пензионирање. Од друга страна, Владата на Република Северна Македонија, преку „Стратегијата за демографски политики на РМ 2015 – 2024 година“⁴⁷, недвосмислено се залага за практикување политики за активно стареење на работното место. Притоа, во дел три од истоимената Стратегија е наведено дека ќе се обезбедат предуслови за доживотно учење, промовирање на концептот за активно стареење на работното место, и поддршка за проектите за грижа кон постарите лица. Сето наведено во дел три од Стратегијата е со пропратен акционен план и конкретни мерки кои имаат за цел да придонесат да се исполни ова.

Во согласност со сето погоре наведено, а преку здобиените релевантни факти и податоци од истражувачите кои ја проучуваат именуваната проблематика, се доаѓа до фокусот на истражување во овој труд. Имено, се поставуваат прашањата: Преку кои конкретни мерки и политики може да се редуцира влијанието на демографското стареење кон пазарот на труд? Дали се доволни досега истражените и постоечки стратегии кои се занимаваат со оваа проблематика, или е потребно креирање дополнителни? Дали тие би имале релевантен импакт и за регионот на Југоисточна Европа и за Република Северна Македонија? И конечно: Кои се и какви се перцепциите на повозрасните работници за нивно останување и активно учество на пазарот на труд?

Доколку се креираат политики и се спроведуваат истражувања за определената целна група, пожелно е да се појде од фактот дека треба да се откријат и да се претстават перцепциите на таа целна група. Ова важи и за оние кои се најдиректно засегнати со демографското стареење, поточно повозрасните работници. Со оваа тематика се занимаваат истражувачите: Дирк Бајнс, Ханс ван Дајк, Томас де Вил и Анс де Вос, во нивниот истражувачки труд: „Старење на работната сила: перцепции за завршување на кариерата“⁴⁸. Тие преку нивното истражување имаат за цел да ја прикажат реалната состојба на пазарот на труд во Европската Унија. Исто така, тие ги истакнуваат најдобрите практики и мерки за задржување на повозрасните работници на пазарот на труд. Сето тоа, низ призмата, мислењата, очекувањата и перцепциите на повозрасните работници. Според нивниот креиран прашалник кон повозрасните работници во ЕУ, тие најдиректно се обидуваат да дознаат како моменталните мерки ги охрабруваат повозрасните работници подолго да останат на пазарот на труд. Во согласност со различниот статус на: договори за вработување, образование, хиерархија на работните места, брачниот статус и полот на повозрасните работници од 50 до 64 години, овие автори во истражувањето добиваат одредено знаење за перцепциите на оваа категорија лица. Накратко, тие во заклучните согледувања констатираат дека мнозинството повозрасни работници има позитивна перцепција за правото на работа по 64 години (односно по пензионирање). Сепак, определен број на вработени имаат желба за навремено или предвремено пензионирање. Или доколку би биле активни на пазарот на

⁴⁶ Борнарова, Сузана. **Социјалната политика и старите лица**. Филозофски факултет. Скопје, 2009.

⁴⁷ Министерство за труд и социјална политика. **Стратегија за демографски политики на Република Македонија 2015 - 2024 година**. Февруари, 2015.

⁴⁸ Buyens, Dirk, Van Dajk, Hans, DeVil, Tomas, and Ans de Vos. **The aging workforce: Perception of career ending**. *Menagerial Psychology*. Januari 2007.

труд, интересот е за многу пофлексибилни работни места. Според нив, тоа е така бидејќи повозрасните вработени испитаници имаат потреба за грижа кон членови во нивната потесна фамилија, или посакуваат да поминат повеќе време со нивните семејства. Од друга страна, сите испитаници се изјасниле дека чувствуваат потреба за промена на општествените перцепции кон повозрасните работници. Поточно, се изјаснуваат дека имаат потреба за посебно насочени обуки (најмногу кон ИТ обуките), како и за континуирано учење на работните места, кои се менуваат во согласност со времето на живеење. Авторите заклучуваат дека при креирањето на политиките и стратегиите за задржување на работниците државите задолжително треба да ги земаат ставовите и перцепциите на повозрасната група работници. Така, според нив, овој пристап ќе придонесе за унапреден и високоразвиен пазар на труд⁴⁹.

Се поставува прашањето: Кои се перцепциите на повозрасните работници кои се активни учесници во македонскиот пазар на труд? Поради ова и сето досега елаборирано, докторската дисертација има за цел да го истражи пазарот на труд во Република Северна Македонија кој е под влијание на демографското стареење, а од аспект на перцепциите на повозрасните работници. Имено, потребата од континуирани и нови релевантни податоци за оваа проблематика ја наметнува потребата од нови истражувања кои би ги подобриле социо-економските перформанси на пазарот на труд, државата и човечкиот капитал кој ги сочинува.

⁴⁹ Buyens, Dirk, Van Dajk, Hans, DeVil, Tomas, and Ans de Vos. **The aging workforce: Perception of career ending**. *Menagerial Psychology*. Januari 2007. (pg.no.107 – 108).

Структура на докторската дисертација

По давање увид и објаснување во врска со воведниот дел на докторската дисертација, образложението и целта на оваа теза, остатокот е поделен на пет поглавја, и тоа:

Поглавје 1. Ги разработува различните теории и концепти за пазарот на труд, односно прави преглед на литературата по тематиката. Го опишува, појмовно го определува и го дефинира пазарот на труд во Европа, во некои држави од Југоисточна Европа, како и во Република Северна Македонија. Истовремено ги разработува институциите на пазарот на труд, легислативата во Република Северна Македонија, како и активните и пасивните мерки насочени кон повозрасните лица и работници. Крајно, ги анализира процесите на демографското стареење и влијанијата кои ги прави врз пазарот на труд.

Поглавје 2. Ги разработува теориите и пристапите за интегрирање на повозрасните лица и работници на пазарот на труд, правејќи преглед на литературата од тематиката. Нуди компаративен приказ на добри практики за интегрирање и задржување на повозрасните работници на пазарот на труд. Ги разработува некои од стратегиите за намалување на влијанието на демографското стареење врз повозрасните лица. И ги прикажува актуелните состојби во Република Северна Македонија со кои се соочуваат повозрасните лица и работници, промените кои настануваат, стратегиите и пристапите за интегрирање на повозрасните, како и предизвиците за нивно задржување и останување на македонскиот пазар на труд.

Поглавје 3. Ги опишува истражувачките прашања, идентификувањето и формулирањето на истражувањето. Ги прикажува целите и задачите на истражувањето, надоврзувајќи ги со истражувачките хипотези во тезата. Исто така, ја опишува методологијата користена за ова истражување, односно оправданоста на методите, техниките и аналитичката рамка во истражувањето што следува.

Поглавје 4. Ги обработува, ги анализира и ги презентира наодите од истражувањето. Ги прикажува резултатите од истражувањето. Ги вкрстува добиените податоци од прашалникот за повозрасните лица и работници, со добиените податоци од прашалникот за работодавачите. Ги презентира добиените одговори од спроведените интервјуа со креаторите на политиките. Ги тестира истражувачките цели. И ги интерпретира и тестира хипотезите во трудот.

Поглавје 5. Ги презентира дискусиите и заклучокот извлечен од истражувањето. Дава цел за примена на резултатите од истражувањето. Финално, ги разработува импликациите и препораките за следни понатамошни истражувања.

ПРЕГЛЕД НА ЛИТЕРАТУРАТА – ТЕОРЕТСКИ ДЕЛ

ПОГЛАВЈЕ 1 ПАЗАРОТ НА ТРУД И ДЕМОГРАФСКОТО СТАРЕЕЊЕ

Вработувањето е една од најдобрите одбрани против сиромаштијата, недоволната грижа и ниската самопочит, а кои може негативно да влијаат на здравјето на едно лице или на цело едно семејство⁵⁰. Притоа, врската помеѓу вработувањето и индивидуалната благосостојба е блиска, долготрајна и мултидимензионална. Да се биде без работа многу ретко е добро за нечие здравје. Но, истовремено, додека работата се поврзува со позитивните исходи, работните места што се несигурни, нископлатени и што не ги заштитуваат вработените од стрес, несигурност во работата и опасности, ги разболуваат луѓето. Од друга страна, и невработеноста како состојба на едно лице или поголема група на лица со тек на времето се менува, и може да постои во вид на: краткотрајна, привремена, долгорочна, или во вид на доброволно напуштање на работата поради мобинг и притисок поради работата, или, пак, поради предвремено пензионирање. Токму поради сето ова целта на сите влади во светот е преку креирањето на социјалната држава и преку регулирањето на пазарот на труд да креираат благодетелни политики за вработување кон сите лица во општеството⁵¹.

Пазарот на труд, исто како и социјалната држава, се разликува по моделите⁵² по кои се заснова, начините и концепциите преку кои се спроведува, но и во согласност со тоа како се регулира од страна на општествените актери⁵³. Социјалната држава во последните два века е разгледувана и проучувана од многу автори, а најистакнат е Еспинг Андерсен⁵⁴, во согласност со кого социјалната држава е дивергентна⁵⁵, односно се состои од четири главни модели. Тие модели на социјална држава се: континентален (корпоративен), социјалдемократски, либерален, и мешовит.⁵⁶ Секој од овие модели на социјална држава се карактеризира со сопствено обележје и на политиките кои ги спроведува (како што се, на пример: различните модели на политики за социјална заштита, за здравствени, образовни или пензиски политики), при што притоа е тесно поврзан и со локалните, националните или регионалните карактеристики на државното или регионалното уредување, онаму за каде што тоа се однесува. Истите тие обележја се карактеристични и за социо-економското опкружување и уредување на државите поединечно, или, пак, на одредени пошироки области – региони кои се карактеризираат со применување на ист систем на уредување. Во тие социо-економски опкружувања се вбројува и пазарот на труд, како дел од економското (пазарното) опкружување на држава или регион. Имено, пазарот на труд преку неговите механизми и придобивки⁵⁷ е тој кој обезбедува фискална и финансиска можност за да може да се обезбедуваат политиките

⁵⁰ Л. Вилијамс. *Дали е добра работата за вашата благосостојба*. 2002. (стр. 38).

⁵¹ National employment policies: *A guide for workers organizations. What is national employment policy?*. ILO, Geneva, 2015.

http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_334913.pdf

⁵² Gosta. E.A. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. 1990.

⁵³ Rousseau, D M and Wade-Benzoni, K.A. *Linking strategy and human resource practices: how employee and customer contracts are created*, Human Resource Management. 1994, pg. no. 463–89.

⁵⁴ Gosta. E.A. *Welfare states in transition. National adaptations in the global economies*. Polity Press and University of Chicago Press. Chicago. 1996, pg. no. 166-208.

⁵⁵ Ruth D. Peterson Lauren J. Krivo. *Divergent Social Worlds. American Sociological Association's Rose Series in Sociology*. Amazon Press, 2010, pg.no. 1-7.

⁵⁶ Gosta. E.A. *After the Golden Age? Welfare state dilemmas of the global economy*. New York, 2002.

⁵⁷ Edwards, P.K. *Understanding conflict in the labor process: the logic and anatomy of struggle, in Labor Process Theory*, Macmillan, London, 1990.

на социјалната држава. Исто така, пазарот на труд преку човечкиот капитал и човечкиот труд⁵⁸ директно влијае врз социјалната држава. Притоа, регулирањето на минималната плата, условите за работа или вработување, легислативата (законската рамка) за трудот, како и политиките за придонесите и осигурувањата од работен однос се политиките кои на најдиректен начин влијаат врз пазарот на труд, но и врз социјалната држава.

Од друга страна, како и државите од континентот Европа, па така и државите ширум светот се соочуваат со демографски промени⁵⁹, најдиректно поради факторот на демографското стареење, а кои предизвикуваат многу сериозни импликации врз општествата, економиите, придвижувањето и управувањето со човековите ресурси и консеквентно на сето тоа – на пазарот на труд. Стареењето на населението од денешна перспектива претставува исклучително негативен феномен, кој е од особена важност во сите сфери од општествениот живот. Тој е од огромно значење за перформансите на националните и регионалните економии и носи конкретни и директни импликации⁶⁰ врз системите на социјалната држава, како што се: образовниот, пензискиот систем, врз системот за домување, но и врз системот на социјалната заштита. Дополнително, промените на старосната структура најмногу предизвикуваат, и во иднина дополнително ќе предизвикуваат, посериозни предизвици и нарушувања врз системот на пазарот на труд, како и врз политиките за вработување. Имено, демографските промени наметнуваат потреба од целосно вклучување на сите расположливи потенцијали од работна сила на пазарот на труд.⁶¹ Тоа вклучување на сите можни расположливи потенцијали од човечки ресурси носи одредени предизвици за начините, моделите и можностите за нивно вклучување, а според однапред креирани стратегии, политики, акциски и оперативни планови од страна на националните или регионалните власти. Тоа особено се однесува за оние лица и работници кои се во поодминати години, или стручно во литературата како што се наведуваат: „повозрасни над 55-годишна возраст лица кои се активни на пазарот на труд“⁶².

Токму погоре наведеното е и цел на разработка на ова поглавје од докторската дисертација, која си поставува за цел да ги осознае концепциите, начините, моделите кои би резултирале со намалување на влијанието на демографското стареење врз пазарот на труд. Исто така, ова поглавје има за цел да се претстават најчесто применуваните концепции, стратегии и модели за намалување на влијанието од демографското стареење врз целата популација, а како што се: доживотното учење, управувањето со стареењето на работното место, или нудењето низа поволности и погодности за одредени категории на работници, најчесто – повозрасните. Дополнително, надоврзувајќи се на ова поглавје, во наредното поглавје е потребно да се добие сознание за очекуваните перцепции, од страна на повозрасните лица, работници, од работодавачите, како и од креаторите на политики за пазар на труд, демографија и за повозрасните лица, а околу вклучувањето (интегрирањето) на повозрасните лица на пазарот на труд. Токму тоа е и предмет на истражувањето во трудот, а кое следува во завршните поглавја. Но, сепак, за да може да се постигне сето погоре наведено, најпрво, пред сè, е потребно да се претстават одредени дефинициски – појмовни одредници. Токму затоа, во ова поглавје, во содржината што следува, на најсистематски начин се опишуваат теориите и концепциите кои се присутни

⁵⁸ Littler, C and Salaman. **Bravermania and beyond: recent theories of the labour process**, Sociology. 1982, pg. no.15–69.

⁵⁹ Lutz W, Sanderson W, Scherbov S. **The coming acceleration of global population ageing**. Nature. 2008, pg. no. 716-719.

⁶⁰ Sanderson W, Scherbov S. **Are we overly dependent on conventional dependency ratios?**. Population and Development Review. 2015., pg. no. 687-708.

⁶¹ Rubery, J, Earnshaw, J, Marchington, M, Cooke, F L and Vincent, S. **Changing organizational forms and the employment relationship**, Journal of Management Studies, 2002, pg.no. 645-682.

⁶² Во согласност со претходно споменатата дефиниција на Меѓународната организација на труд (МОТ).

во научната литература и во практиката за пазарот на труд. Истовремено овде се дефинира значењето на пазарот на труд, се одредуваат институциите на пазарот на труд, и се осврнува кон опишување на легислативната рамка во државите од Европската Унија, државите од ОЕЦД, државите од Југоисточна Европа, за, на крај, да се задржи видикот на карактеристиките и специфичностите на македонскиот пазар на труд. Дополнително, во истото ова поглавје се наведени најчестите концепции, дефиниции и теоретски пристапи за демографското стареење. А, исто така, е разгледувано и анализирано влијанието на демографското стареење врз пазарот на труд, ставајќи посебен акцент на анализа врз неговото влијание конкретно кон повозрасните лица, за територијата на Република Северна Македонија.

1.1. Дефиниции, теории и концепции за пазарот на труд

За да може да се осознае суштината на пазарот на труд, неговите својства и карактеристики од кои се состои, се појавува неминовна потреба од негово појмовно определување, како и дефинирање на она што е пазарот на труд.

1.1.1. Дефиниции и појмовно определување

Пазарот на труд е местото каде што понудата и побарувачката за труд се спојуваат. Притоа понудата на работа се состои од листата на работници кои се подготвени да работат за договорена месечна наемнина (плата), а побарувачката за работа се состои од компаниите/работодавачите кои вработуваат работници кои би работеле во насока на исполнување на поставените организациски цели за месечна наемнина (плата).⁶³ Пазарот на труд значи понуда и побарувачка на работници, распишување конкурси, чекање апликации, создавање работни места, запознавање со кадри, нивна подготовка, вработување, унапредување, отказ и слично.⁶⁴ Тоа е дел од слободното движење на стоки, капитал и труд на локално, национално и светско ниво. Притоа, со исклучок на високоразвиените земји како САД, Германија, ЕУ итн., светот се карактеризира со висока невработеност и бавна динамика на отворање нови работни места поради повеќе фактори, вклучително и нефлексибилен пазар на труд. За Македонија, пак, и државите од бивша Југославија, со излегувањето од социјализмот се создадоа услови за ослободување на поголем број работници и појава на пазарот на труд како што го гледаме денес. Сепак, светскиот пазар на труд е под повеќе перманентни влијанија, како што се: процесот на глобализација, демографските движења и економските процеси.

Покрај тоа, во светот на трудот, односно во организационите единици кои се занимаваат со креирање, имплементирање и следење политики за пазарот на труд, како што се националните агенции за вработување, министерствата за труд и работни односи, и сите останати релевантни институции и организации, е прифатена заедничка дефинициона рамка за објаснување на пазарот на труд. Таа дефинициона рамка е речиси иста во сите држави во светот, при што и да нема одредена национална агенција за вработување во светот која не се води според начелата на оваа рамка. Имено, истата таа дефинициона рамка може да се пронајде и во македонската литература во

⁶³ Družić, Ivo. „Tržišno restrukturiranje i privatizacija hrvatskoga gospodarstva“. U: Privatizacija hrvatskog gospodarstva, ur. Barić, Vinko et al., 137-173. Zagreb: Ekonomski fakultet Zagreb, Politička kultura, 2003.

⁶⁴ Galić, Zvonimir. *Nezaposlenost, traženje posla i zapošljavanje: longitudinalna analiza psiholoških aspekata: doktorska disertacija*. Zagreb: Filozofski fakultet, 2008.

Министерството за труд и социјална политика, како и во Поимникот⁶⁵ на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија. Именуваната дефиниција за објаснување на пазарот на труд, гласи: **„Пазарот на труд е пазар во кој лицата кои бараат работа и поседуваат знаења, вештини и работно искуство, се среќаваат со работодавачите кои бараат кандидати за слободни работни места, или одделни видови на работа, за одреден паричен надоместок (плата) за кој меѓусебно ќе се договорат.“** Имено, посочената дефиниција тежнее да ги опфати сите можни актери на пазарот на труд кои се појавуваат во различни ситуации на пазарот на труд, и истовремено да го опише како процес во кој двете страни работодавачите (побарувачката) и работниците (понудата) заеднички преговараат и ги договараат клучните елементи од кои би се состоел одреден работен однос, и врз кои принципи тој би почивал. Затоа, во најголем број од државите во светот оваа дефиниција се практикува и го има приматот при објаснувањето на пазарот на труд, при работењето на националните агенции за вработување.

Во децениите по 1990-тите години во многу држави во светот, повторно, државата го зазема приматот како регулатор, или во некои државни системи и уредувања барем како корегулатор на пазарот на труд. Во втората половина од првата декада на новиот милениум тоа значително се согледа од фактот дека сите држави во светот креираат акциони планови за вработување, годишни стратегии и оперативни планови за вработување, во кои се содржат голем број на анализи за пазарот на труд, одредени проекции за тоа какви достигнувања треба тој да продуцира, конкретни програми, политики и мерки за вработувања. Притоа, од многу автори, но и од национални власти е забележан недостатокот на што поцелосно дефинирање на пазарот на труд. За таа цел, од самата потреба да се допрецизира пазарот на труд Меѓународната организација на трудот (МОТ), во своето издание од 2013 година, на истата дефиниција ја додава и државата како регулатор на пазарот на труд, но и спроведувач на одредени мерки и политики за намалување на невработеноста и олеснување на вработливоста на сите категории на лица. Истата оваа организација, по повод 100-годишнината од нејзиното основање, во 2019 година го издава Зборникот за меѓународните стандарди на трудот, во кој за прв пат е опишана целата дефиниција за пазарот на труд, која гласи: **„Пазарот на труд е пазар во кој лицата кои бараат работа и поседуваат знаења, вештини и работно искуство, се среќаваат со работодавачите кои бараат кандидати за слободни работни места, или одделни видови и начини на работа, за одреден паричен надоместок (плата) за кој меѓусебно се договараат, во согласност со трипартитно⁶⁶ договорените и пропишаните принципи и правила преку социјалниот дијалог.“**⁶⁷ Токму оваа дефиниција би била и основата за дефинирање на пазарот на труд и во докторската дисертација, најмногу поради фактот што во целост ги опфаќа сите клучни елементи од кои се состои пазарот на труд.

Во обидот да се дефинира пазарот на труд може да се појде од различни сегменти, при што некои автори констатираат дека пазарот на труд се менува поради преминот од социјализам кон капитализам⁶⁸, други автори констатираат дека пазарот на труд се менува поради глобализацијата и новите економски текови⁶⁹, некои автори ја

⁶⁵ Документи и публикации на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија <https://av.gov.mk/publikacii.nspx>

⁶⁶ <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/s-dialogue-tripartism/lang--en/index.htm>

⁶⁷ National Tripartite Social Dialogue. **An ILO guide form improved governance.** International Labour Office, Social Dialogue and Tripartism Unit, Governance and Tripartism Department. – Geneva. ILO, 2013.

⁶⁸ Jašarević, Senad. „Radni odnos – tendencije u svijetu i u Srbiji“. Aktualnosti građanskog i trgovačkog zakonodavstva i pravne prakse. 2014. str. br. 299-308.

⁶⁹ Obadić Alka, „The Danish flexicurity labour market policy concept“, EFZG working paper series br. 4 (2009): 1-15.

нагласуваат сиромаштијата, зголемените трошоци и инфлацијата објаснувајќи дека вредноста на парите се менува поради што работниците се во постојана потрага по нови работни места каде ќе можат да добијат повисоки плати⁷⁰. Некои автори сметаат дека пазарот на труд се менува поради зголеменото ниво на образование кај кадрите поради што тие сакаат да си го наплатат напорот што го вложиле при обидите да се квалификуваат и да стекнат важни вештини⁷¹.

Кога се дефинира пазарот на труд суштински е важно да се напомене дека тој е условен и од развојот на технологијата, бидејќи тогаш е отворена можноста за флексибилно работно време и работа од дома поради што работниците станаа свесни дека можат да доживеат целосна слобода, а истовремено успешно да одговараат на работните задачи што им се задаваат.

Со користење на модерната технологија, како што се: мобилни телефони, лаптопи и интернет работникот не мора да биде физички присутен и врзан за канцеларијата и со фиксно работно време, што може да доведе до намалување на трошоците за работникот и работодавачот.⁷² Исто така, за сите дејности што користат иновативни алатки при спроведувањето на работниот процес постои можност за што полиберални форми на работниот процес. Една од најистакнатите такви форми е работата од дома, преку која и работодавачот, но и работникот, уживаат низа погодности. Работата од дома отвора можност и за дополнителна работа во намалено работно време.⁷³

Иако дефинициите имаат различни појдовни основи, заедничко за сите нив е тоа што пазарот на труд се состои од работници кои бараат работа и работодавачи кои нудат работа и кои имаат потреба да ангажираат човечки ресурси за да работат за нив за плата, во насока на остварување профит и исполнување на целите, визијата и мисијата на бизнисот кој се развива во рамките на компанијата.

1.1.2. Теории и концепции

Пазарот на труд е од големо значење за општеството, а нерамнотежата на пазарот на труд има индикации негативно да се одрази врз економскиот раст и вработеноста во државите ширум светот. Следствено на тоа, невработеноста со себе понесува значителни **економски и социјални трошоци** за целото општество, а кои на најдиректен начин се поврзуваат и ги произведуваат **социјалната и економската теорија на пазарот на труд**.

Во значењето и дефинирањето на **Економската теорија за пазарот на труд** се наведува дека економските трошоци главно се поврзуваат со губењето на потенцијалното производство. Тоа е така бидејќи за да се произведува неопходни се човечки ресурси кои со својот придонес ќе овозможат преку користење на инпутите да се создадат крајни производи (аутпути) кои се подготвени да се пуштат во продажба кон крајните потрошувачи. Економските трошоци главно се поврзуваат со распределбата на доходот, а со тоа се поттикнува негативно влијание врз социјалната кохезија. На овој начин, растот, оптимизацијата на ресурсите и социјалната кохезија во голема мера зависат од правилното функционирање на пазарот на труд и токму затоа е неопходно да се посвети посебно внимание на неговата структура, организација и начини на функционирање.

⁷⁰ Weiss Friedl, Klaupa Clemens. **European Union Internal Market Law**. Cambridge: Cambridge University Press, 2014.

⁷¹ Starc, Nenad, ur. **Siromaštvo, nezaposlenost i socijalna isključenost**, Zagreb: Program UN za razvoj, 2006.

⁷² Servais Jean-Michel. **International Labour Law**. 3rd ed. The Hague: Wolters Kluwer, Law & Business, 2011.

⁷³ Starc, Nenad, ur. **Siromaštvo, nezaposlenost i socijalna isključenost**, Zagreb: Program UN za razvoj, 2006.

Платата е цена на факторот труд и притоа економски гледано, колку се пониски реалните плати толку повеќе работници ќе бараат работодавачите, а колку се повисоки платите толку повеќе луѓе ќе сакаат да работат и ќе бидат во потрага по постојано вработување.⁷⁴ Побарувачката за вработување е директно поврзана со економската активност, така што само одржливиот раст на производството може да гарантира раст на вработеноста во доволна количина за да го привлече населението кое е подготвено за работа. Со други зборови, побарувачката за труд произлегува од побарувачката за стоки и услуги и тоа е затоа што кога една компанија продава сака да произведе повеќе, а за тоа е неопходно да ангажира работници. И затоа, ако нема производство, нема да има ниту работници кои можат да ја понудат својата работна активност.

Невработеноста е економска нерамнотежа предизвикана од разликата помеѓу понудената работна сила и бараната количина на труд, и ги содржи условите и нивоата на платите што се присутни на пазарот на труд во одреден момент и притоа во конкретна смисла невработеноста се однесува на група луѓе на работоспособна возраст кои се подготвени за работа и кои имаат потреба од работа, но се невработени поради тоа што не можат да најдат работно место на кое би биле соодветно платени и кое би им одговарало на нивните квалификации.⁷⁵

Социјалната теорија се базира на тоа дека пазарот на труд има и други особености, односно и покрај фактот што, како и на секој друг пазар, тој е регулиран со законот за понуда и побарувачка, владата интервенира преку правните норми, општествените институции и колективните организации, како што се синдикатите во склоп на т.н. социјален дијалог. Оттука, станува јасно дека на пазарот на труд платите и условите за работа се утврдуваат со преговарање, со што се одредува нивото и квалитетот на животот на вработените и треба да се цели кон тоа на вработените да им се овозможи квалитетен живот во кој нема да владее сиромаштијата и неможноста за исполнување на егзистенционалните потреби.

Може да се констатира дека на конкурентните пазари на труд цената дејствува како механизам за приспособување додека не се постигне рамнотежа.⁷⁶ Пазарот на труд не функционира како перфектно конкурентен пазар, бидејќи има несовршености, ригидности и интервенции однадвор. Несовршеностите се јавуваат бидејќи и компаниите и работниците имаат пазарна моќ да влијаат на платите. Ригидноста настанува бидејќи вработувањето подразбира стабилен личен однос, при што и работникот и компанијата се заинтересирани за други услови освен платата. Конечно, тука е и интервенцијата на трудовото законодавство на пазарот на труд, каде, меѓу другото, се утврдуваат карактеристиките и содржината на договорот за вработување, отпремнините и утврдувањето на минималната плата.

Според наведените теории и авторски ставови, на виделина излегуваат и главните карактеристики на пазарот на труд и притоа може да се констатира дека:⁷⁷

- Пазарот на труд подлежи на прописи со кои се наметнува минималната цена, а тоа е законската минимална плата. Ова имплицира дека не е совршено конкурентен пазар, бидејќи секогаш ќе има луѓе кои се подготвени да земаат плата под тој минимум, но пазарот нема да може да ги апсорбира.

⁷⁴ Pavić, Ivan, Đuro Benić i Iraj Hashi. **Mikroekonomija**. Split: Sveučilište u Splitu, 2006.

⁷⁵ Пејковски, Јован. **Економски, социјални и политички промени и предизвици од миграциските трендови**. Ревиија за социјална политика. Деветто издание. Скопје. Јули. 2016.

⁷⁶ Obadić Alka, „**The Danish flexicurity labour market policy concept**“, EFZG working paper series br. 4 (2009): 1-15.

⁷⁷ Mihajlović, P. „**Fleksibilne forme zapošljavanja u funkciji stvaranja uslova za veće zapošljavanje**“, *Pravni život* 50, br. 10 (2001): str. br. 577-586.

- Пазарот на труд е ригиден пазар, бидејќи договорите за вработување имаат тенденција да траат и затоа работникот не може така лесно да биде отпуштен (освен ако не му се исплати надомест).
- Постојат надворешни варијабли кои влијаат на пазарот на труд, како што се технолошките промени и актуелно е тоа што може да се развијат и да се извршат сè повеќе рачни или механички задачи со користење компјутери или вештачка интелигенција со кои се заменува човечкиот ресурс и се влијае на намалувањето на потребата од ангажирање на човечките ресурси. Па следствено на тоа со текот на времето вештините како што се креативноста и способноста да се размислува „надвор од кутијата“ сè повеќе ќе се ценат, затоа што рутинската работа може да се извршува и преку нечовечки напори.
- Присутно е очекувањето образовните институции да презентираат содржини кои ќе им бидат потребни на кадрите во иднина да бидат обучени и подготвени да одговорат на потребите на компаниите, но може да се случи образовните институции да не обучат секогаш професионалци што ги бара пазарот на труд, па луѓето да мора да стекнуваат знаења и вештини додека се на работа и тоа може да го олеснат самите работодавачи преку обука на вработените и перманентно следење на нивните потреби за надградба на вештините, знаењата и способностите.
- На пазарот на труд никогаш нема целосна ангажираност затоа што постои таканаречена фрикциона невработеност, која настанува кога едно лице доброволно ја напушта работата поради сопствени повисоки цели за во иднина (на пример, да студира, да најде работа каде ќе биде повисоко платено и слично).

Со тоа се докажува дека пазарот на труд и од економски и од социјален аспект е суштински значаен и дека од неговата организација и развој зависи иднината и перспективата на државите, повикувајќи се на тоа дека државите со стабилни пазари на труд се перспективни и имаат тенденција да поттикнат позитивни промени во општествата преку намалување на сиромаштијата, невработеноста и инфлацијата, а кои се главни причинители за слабеење на државите.

Од друга страна, во согласност со насловот на докторската дисертација, многу значајно е разгледувањето на пазарот на труд од аспект и гледиште за повозрасните активни учесници на пазарот на труд. Глобалното пререструктурирање на економијата во осумдесеттите и деведесеттите години во дваесеттиот век најмногу се одразило на повозрасните работници, како во европските држави, па така и на Македонија (тогашно во склоп на шесте републики во Југославија). Невработеноста на тие години скоро во цела Европа била релативно висока, сите социјални партнери (влади, работодавачи и синдикати) поддржувале намалување на работната сила на начин да се стимулира вишокот на повозрасни работници за заминување во пензија, што било политички многу поприфатливо од невработеност на младата популација. Иако стратегиите за рано излегување од работната сила се разликувале во детали во поединечни земји на Европската Унија, резултатот секако бил ист, повозрасните работници биле систематски и перманентно исклучувани од работната сила. Повеќе од три четвртини од работната сила го напуштале вработувањето пред официјалната возраст за одење во пензија. Поради насоченоста на политиката на вработување на рано пензионирање на повозрасни работници, односно нивно исклучување, некои автори⁷⁸ таквиот пристап го нарекуваат култура на рано избледување од активности. Во седумдесеттите, осумдесеттите и

⁷⁸ V. Angelini, A. Brugiavini and G. Weber. **Ageing and Unused Capacity in Europe: Is There an Early Retirement Trap?** Oxford University Press. Vol. 24, No. 59. pp. 463-508. London, 2009.

почетокот на деведесеттите години, оваа политика како мерка за намалување на невработеноста преовладувала скоро во сите европски земји.

Пазарот на труд е комплексна материја за проучување во која освен економските и социјалните погоре наведени фактори, големо влијание имаат социолошките, демографските, географските и политичките фактори. Меѓусебната поврзаност на пазарот на труд со социјалната политика, благосостојбата во државата и сиромаштијата, не остава простор за еднострано економско набљудување и намалување на стапките на невработеноста во поодделни општества. Современите пазари на труд се судруваат со заеднички проблем – невработеноста – која секогаш е присутна во современите пазарни механизми. Она по што невработеноста се разликува од една до друга национална економија е нивото и нејзиното времетраење, како и мерките кои можат да бидат употребувани за нејзино намалување.

Невработеноста колку што е економски толку е и социјален проблем, затоа што создава трошоци како за невработените лица, така и за општеството во целост. Трудот кој не се искористува за производствени цели значи перманентно губење на аутпутот, а со тоа и намалување на потрошувачката. Од друга страна, за општеството се значајни и трошоците што ги сноси за обезбедување на неопходниот егзистенцијален минимум, во вид на социјални трансфери, изгубени даноци, зголемени трошоци за здравствени услуги и трошоци предизвикани од зголемениот криминал. Високата стапка на невработеност е тесно поврзана со низа други проблеми кои се појавуваат помеѓу населението, како што се сиромаштија и социјална несигурност која резултира со низок квалитет на живот на населението. Невработеноста, исто така, влијае на искористеноста на ресурсите и врз економскиот раст. Но, процесите на глобализација и брзиот развој на нови технологии претставуваат нови предизвици кои ја отвораат проблематиката за работната сила. Прецизно кажано, сите држави во светот се соочуваат со нови технологии, а светот се соочува и со престанок на некои работни места и појава на нови кои не се ограничени ни временски, ни просторно, а кои се со флексибилно работно време.

1.1.3 Институции на пазарот на труд

Пазарот на труд несомнено дека е регулиран од страна на институции кои се задолжени за следење, контрола и превенција на состојбите со невработеноста, потребата од ангажирање кадри и доквалификации на работници, сè со цел да се постигне рамнотежа и да биде задоволен соодносот помеѓу потребата од вработување и потребата од пронаоѓање работно место во согласност со индивидуалните потреби, вештини, знаења и квалификации. Притоа, како главни институции кои се засегнати со регулирањето на состојбата со пазарот на труд се владите на државите, министерствата за образование, министерствата за труд и социјална политика, и агенциите за вработување (националните служби за вработување). Сите тие е неопходно да функционираат сплотено и нивните политики да бидат поврзани и во насока на постигнување идеална рамнотежа на пазарот на труд.

Притоа, сите наведени институции работат во согласност со актуелните состојби на пазарот, па оттука во услови кога е јасно дека има нерамнотежа на пазарот на труд, тие стратешки се поврзуваат и планираат и имплементираат политики преку кои ќе се овозможи работодавачите да ангажираат работници кои ќе работат за нив, а, од друга страна, пак, работниците да дојдат до работното место кое им е потребно и кое е во согласност со нивните квалификации, знаења и вештини. Дополнително, институциите овозможуваат доквалификување или преквалификување на кадрите, и се тоа со цел тие да бидат конкурентни на пазарот и да имаат избор при вработувањето, а, од друга страна,

пак, компаниите да добијат човечки ресурси кои ќе бидат подготвени да одговорат на професионалните предизвици.

Имајќи го предвид влијанието на стареењето на населението, како и можностите од дополнително зголемено стареење на населението, а кое има директен импакт врз економскиот развој, крајниот план на многу влади ширум светот е да ги задржат постарите работници во работната сила. Сепак, мотивирањето на постарите луѓе да останат во работната сила подолго отколку што можеби очекувале се чини дека е сложена задача. Оттука, спроведувањето стратегии, како што се создавање работна средина погодна за возраста, нудење постојана обука, искористување на автоматизација на задачите, користење на ергономијата за подобрување на работните услови и нудење флексибилна работна средина, вклучително и промовирање далечинско работење и чести паузи за одмор, може да ја мотивира постарата популација да останува во работната сила.⁷⁹

Националните министерства за образование се, можеби, еден од клучните елементи во делот на институциите на пазарот на труд, бидејќи тие ги креираат, ги имплементираат и ги спроведуваат: програмите и мерките за образование, обучување, техничко-технолошко надградување и за доживотна доквалификација на населението од подрачјето на нивната јурисдикција. Притоа, при креирањето на програмите за образование, обука, или надградување на знаењата и вештините, министерствата за образование задолжително вршат консултации и координации со националните министерства за труд. Тоа е така, бидејќи токму кај вторите министерства се врши анализата на пазарот на труд, и се креираат среднорочни и долгорочни прогнози и предвидувања за тоа каков би бил пазарот на труд во иднина. Притоа, во согласност со податоците за потребните квалификации, вештини и знаења кои се искажани од страна на побарувачката – работодавачите, министерството за образование креира сегашни и идни образовни профили, кои по завршувањето на образовниот процес или процесот на обука, би биле подготвени како понуда (работници) соодветно да одговорат на побарувачката на работна сила.

Службата за вработување е една од мошне значајните институции, една од најзначајните сектори на јавните надлежности на државата, бидејќи функциите со кои таа се занимава се поврзани со работната сила, без која не е можно да се замисли ниедно општество. Од тие причини, служби за вработување постоеле и постојат во сите општествено-политички системи. Тие во современа смисла, во Европа се јавуваат по Првата светска војна. Имено, во 1919 година во Швајцарија е формирана Меѓународната организација на трудот (МОТ), а од чија суштина произлегува и задолжителноста од формирање на националните служби за вработување.

Од друга страна, би било погрешно да се изостават и националните и локалните економско-социјални совети. Имено, тие се составени од претставници на државата (владата и погоре споменатите министерства), од претставници на работниците (синдикатите), како и од претставници на работодавачите (стопанските комори и организациите на работодавачи). Главната цел при функционирањето која ја има националниот економско-социјален совет е да врши трипартитен социјален дијалог, меѓусебно преговарање и договарање при изнаоѓање на најсоодветните решенија од областа на трудовото законодавство, вработувањето, и регулирањето и функционирањето на националниот пазар на труд. Локалните економско-социјални совети, пак, се составени од претставници од регионалните центри, општините, и од претставници на синдикатите и работодавачите. Нивната главна цел е да вршат континуиран процес на меѓусебно преговарање и договарање за најсуштинските процеси

⁷⁹ Пејковски. Јован. **Перформансите на пазарот на трудот: меѓу очекувањата на работодавачите и на барателите на работа (вработените)**. Скопје. 2009.

на локалниот пазар на труд. Многу често во голем број на држави во светот, во локалните економско-социјални совети членуваат и од локалната служба за вработување, како и од локалните центри за социјална заштита, бидејќи токму тие административни службеници се првата допирна точка на сите граѓани од месната заедница на живеење или при локалната самоуправа.

1.1.4. Регулаторни и дерегулаторни мерки

Според поимникот на Меѓународната организација на трудот (МОТ), политиките за вработување претставуваат добро осмислен и креиран практичен план за постигнување на целите за вработување на една држава. За да направи таков план, владата треба јасно да ги види предизвиците и можностите на државата. Притоа, при креирањето на политиките за вработување клучните чинители за тоа треба да се консултираат широко со сите заинтересирани страни во економијата и општеството, вклучително и организациите на работодавачи и работници, а со цел за да се постигне заеднички договор при нивното креирање. Според некои автори,⁸⁰ постојат неколку начини како да се влијае врз политиките за вработување. Тие начини се: менаџирање на фискалната и монетарната политика врз развојот на пазарот на труд, создавање политики за субвенционирани нови работни места, специфично регулирање на вработувањето, и создавање систем на бенефиции кој се обидува да осигура сигурносна мрежа за неактивните, невработените и нископлатените⁸¹.

Отворањето работни места ја намалува невработеноста. Доколку стапките на невработеност остануваат ниски, тоа ќе ги одразува бариерите за наоѓање работа, како што се ниските нивоа на вештини и слабите стимулации за работа. Дополнително, променливата природа на работата ќе бара побрзо приспособување на работниците. Притоа, приоритет на сите овие регулаторни механизми, односно регулаторни и дерегулаторни начини за влијание врз политиките на пазарот на труд е секој работник да има пристап до доживотна обука, со дополнителни надоместоци наменети за работниците во неповолна положба.

Дополнително, за да се подобри транзицијата кон работа, се проширува употребата на алатки за профилирање на индивидуализирани ризици. Подобрата комбинација на поддршка на приходите и стимулации може да се постигне преку реформирање на невработеноста и на бенефициите за работа.

Реформирањето на некои аспекти на законодавството за заштита на вработувањето, како што се оние поврзани со колективните отпуштања и системот за формирање плати, би ја зголемило флексибилноста.

Флексибилноста на пазарот на труд значи дека на работниците им е лесно да ги сменат работните места и да избираат различни видови работа. Тоа, исто така, имплицира дека на фирмите им е релативно лесно да вработуваат и да отпуштаат работници кои можат да користат привремени договори, наместо да се заклучуваат во ригидни договори за работа. Флексибилноста на пазарот на труд се гледа како начин за намалување на невработеноста, зголемување на ефикасноста и поттикнување на претприемачите да преземат ризик и да вработуваат работници. Притоа, иако во голем број на држави во светот националниот пазар на труд постигнува добар напредок во справувањето со потребите за социјална помош и даночните системи поврзани со нестандартното вработување, сепак, остануваат некои празнини.

⁸⁰ К. Јохен, В. Оршут. **Невработеноста, заштитата и реформи на пазарот на труд: солидарност наспроти активација**. Списание за социјална политика. 2003. (стр. 32.-33).

⁸¹ Yoon, Edgard and Waite S. **Family and labor market**. Oxford University: London, 2004.

1.2. Легислативна и нормативна рамка на пазарот на труд во Европа

Европа е неминовно клучен актер во процесот на креирање долгорочни стратегии за постигнување рамнотежа на пазарот на труд поради тоа што токму од тука потекнуваат сите предлози за креирање мерки, стратегии и политики за вработување, како и сите клучни извори на финансирање на проектите за вработување особено оние кои се насочени кон финансирањето на земјите во развој, меѓу кои е и Република Северна Македонија.

1.2.1. Европската легислатива за регулирање на пазарот на труд во ЕУ

Од почетокот на евроинтегративните процеси, за внатрешниот/заедничкиот пазар важна е идејата за создавање Европска економска заедница. Во согласност со чл. 26/2 од *Договорот за функционирање на Европската Унија*, внатрешниот/заеднички пазар е дефиниран како област без внатрешни граници во која може да се обезбеди слободно движење на стоки, лица, услуги и капитал во согласност со одредбите од Договорот.

*„Внатрешниот/заеднички пазар е „простор“ кој се карактеризира со отсуство на меѓудржавни граници, т.е. гледано од гледна точка на Заедницата, отсуство на внатрешни граници кои претходно имале тенденција да ги ограничуваат движењата и размените.“*⁸²

Договорот од Рим вклучува одредби за создавање заеднички пазар, но за воспоставување на пазарот важно е, исто така, донесувањето на т.н. „Бела книга“ за комплетирање на интерните пазари од 1985 година,⁸³ единствениот европски акт од 1986 година кој го измени Договорот од Рим и воспоставената правна основа за негово создавање и усвојување на *Договорот од Масрихт* во 1992 година.

Имајќи ја предвид јуриспруденцијата на Европскиот суд по повод постигнување рамнотежа и еднаквост, одиграна е исклучително важна улога и е предвидено клучните правни инструменти на Уставот да се базираат на принципите, односно на идеите за основните/комунитарните слободи; на меѓусебно признавање и изедначување, односно на усогласување на правата.⁸⁴ Основните слободи се првичните уставни права на Европската Унија.⁸⁵ Во однос на одржливиот развој Европа се заснова на балансиран економски раст и стабилност на цените, на висока конкурентна социјална пазарна економија со цел целосно вработување и социјален напредок и високо ниво на заштита на животната средина. Предвидено е *социјалната исклученост* да биде потисната и да нема дискриминација, а во исто време да се промовира социјална правда и заштита, еднаквост на жените и мажите, меѓугенерациска солидарност и заштита на правата на децата. Следно, се промовира економска, социјална и територијална кохезија и солидарност меѓу земјите членки и се цели кон тоа развиените држави да им помагаат на земјите во развој подобро да се снајдат и да креираат стратегии и политики со кои ќе им се помогне на компаниите да најдат кадри какви што им се потребни, а на работниците ќе им се помогне да дојдат до работата која ќе ги исполни, ќе ги задоволи нивните

⁸² Nevenko Misita, *Evropska unija – Institucije*. Sarajevo: Revicon, 2009, 308.

⁸³ Ali M. El-Agraa, *The European Union – Economics and Policies, 8th ed.* (Cambridge: Cambridge University Press, 2007, pg. 131.

⁸⁴ Misita, *Evropska unija – Institucije*, 308.

⁸⁵ Pedro Caro de Sousa, *The European Fundamental Freedoms – A contextual approach*. Oxford: Oxford University Press. 2015.

очекувања и која ќе им биде соодветно платена во согласност со работата што ја извршуваат.

Во однос на *платите*, со европските документи се констатира дека работната сила на одреден пазар на труд ја привлекува нивото на платите и доколку работодавачите имаат потреба од ангажирање стручни лица, тогаш тие мора да ги приспособат платите на потребите на работниците кои се нудат на пазарот на труд.

Во однос на *квалификациите*, времето на квалификација е важно при изборот на професијата како сооднос меѓу вложеното време на работникот и очекуваната плата.

Во однос на *технолошкиот развој*, јасно е дека тој динамизира, односно поттикнува промените да се случуваат со голема брзина, поради што се јавува неизвесноста на изборите и се поттикнуваат превентивни прогнози на потребите од двата аспекти (работодавачите анализираат колку вработени ќе им бидат потребни наспроти работниците што планираат кои квалификации ќе им бидат потребни за да испаднат конкурентни на пазарот на труд каде има висока конкуренција)⁸⁶.

Во однос на *нерамнотежата*, постои висока стапка на невработеност и вишок понуда споредено со побарувачката и тој сооднос укажува на долгорочна нерамнотежа со негативна динамика, без оглед на демографските и миграциските фактори кои би требало да влијаат врз намалувањето на притисокот врз пазарот на труд и стапката на невработеност. Притоа, се советува дека треба да се лансира економијата и да дојде до проширување на услужниот сектор, што би резултирало на среден рок со позитивни движења на пазарот на труд. За тоа да стане појасно, важно е да се споменат лузните на пазарот на труд што ги остави глобалната криза од 2007 до 2009 година, кога светот претрпе радикална промена поради тоа што сите земји од светот паднаа финансиски и тоа влијаеше да се намалат работните места, а да се зголеми невработеноста.

Неприспособувањето на пазарот на труд во ЕУ кон промените е резултат на повеќе фактори: ригидност, затвореност, фрагментација на пазарот, неинформирани актери за функционирањето на пазарот на труд и за функционирањето на институциите.

Саморегулирањето на пазарот на труд од страна на државите се докажа како сомнително и недоволно ефикасно што доведе до потреба од државен интервенционизам речиси низ сите држави од Европската Унија, во годините по 2013 година, односно во процесот на заздравувањето од претходната економска криза.

Рецесијата влијаеше да има пораст на стапката на невработеност и се јави потреба од корекции на пазарот на труд преку примена на мерки за вработување со цел да се надминат пазарните недостатоци предизвикани од кризата.

Промоцијата на вработувањето во земјите на ЕУ е сржта на програмата и социјалната политика на Меѓународните работнички организации и земјите членки на овие организации.⁸⁷ Притоа, Еуростат ги дефинира невработените лица како лица кои се на возраст од 15 до 74 години и кои се без работа во референтната недела и притоа можат да започнат со работа во следните две недели и во исто време активно бараат вработување во последните четири недели.⁸⁸ Основата на побарувачката за работна сила е работодавачот да вработи одреден број работници, што не мора да биде долгорочно, а побарувачката за работа се изведува бидејќи зависи од побарувачката на производот или услугата.⁸⁹ Побарувачката ќе биде поголема ако продуктивноста на трудот е висока и ако

⁸⁶ П. Јован. **Социјалниот развој и институционалната поддршка**. Меѓународна конференција на Фридрих Еберт Штуфтунг. Берлин. 2008.

⁸⁷ Jean-Michel Servais, **International Labour Law, 3rd ed.** The Hague: Wolters Kluwer, 2011.

⁸⁸ Eurostat statistics, pristup 21. siječnja 2021.,

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics

⁸⁹ Ivan Pavić, Đuro Benić i Iraj Hashi, **Mikroekonomija. Resursi i tržišta hrvatskog gospodarstva**. Split. Sveučilište u Splitu, 2006.

тој производ постигне повисока цена и притоа бројни фактори ја одредуваат побарувачката за работа, на пр., платата, промената на технологијата, промените во цената на други фактори, очекувањата и преференциите на работодавачот. Притоа пониската цена на работната сила е основен елемент на нејзината побарувачка, а повисоката цена за еден работен час несомнено дека води кон зголемување на невработеноста или побавно вработување со останатите непроменети услови.⁹⁰ Од друга страна, во согласност со заедничките утврдени механизми на ЕУ во однос на пазарот на труд, побарувачката за работа не зависи само од моменталните потреби на работодавачот, туку зависи и од анализите кои се поврзуваат со предвидувањата на идните трендови на пазарот на труд. Преференциите на работодавачите врз основа на различни фактори влијаат на количината на потребната работа, бројот на вработени, нивното искуство и квалификации.⁹¹

Разгледувајќи ги сите овие особености, потребно е да се напомене дека земјите од ЕУ долго време се карактеризираат со голема понуда и мала побарувачка. Но, развојот на земјите од ЕУ со тек на време ја променува оваа слика, што доведе до тоа да е неопходно да се анализира идната потреба за работни места, да се подготват кадрите за занимања кои се потребни на пазарот и кои во иднина ќе одговараат на понудата и побарувачката. Притоа, за државите од ЕУ е видливо усогласувањето на работните компетенции со работните места. Затоа во согласност со директивите за работни односи на ЕУ, потребно е надминување на просторниот диспарат и отпорот на мобилноста, бидејќи доколку тоа не се надмине во земјите од ЕУ, особено во оние во кои сè уште се развиваат пазарите на труд, многу важни профили на работници носат одлука да ја напуштат матичната земја и да заминат во друга земја за која сметаат дека ќе им понуди подобри услови за живот и за работа. По што прво споменатите држави се принудени да бараат кадри од малите земји кои се во транзиција и да вработуваат од таму лица на нивниот пазар на труд, што, пак, доведува до нерамнотежа на нивните пазари на труд.

Понудата и побарувачката за работна сила имаат посебни карактеристики, а суштината е дека тоа е збир на пазарот на човечки труд, при што поволната состојба во економијата влијае на поголемата побарувачка за работа. Работниците кои имаат широки знаења и вештини (вклучувајќи ја и тимската работа), кои имаат основни и специјалистички знаења, информациски и комуникациски вештини на странски јазици, постигнуваат приспособливост на промените на пазарот на труд, иако економските критериуми на пазарот преовладуваат над карактеристиките на работниците при вработувањето.⁹²

Во однос на регулирањето на пазарот на труд во Европската Унија, иако не постојат заеднички закон и легислативни норми, сепак, постојат бројни регулативи и директиви кои преку системот на Отворен метод на координација ги координираат државните (националните) системи на социјалната политика, пазарот на труд и социјалната држава. Во текстот што следува се наведени хронолошки и историски настаните кои имаат доведено до оваа придобивка:

⁹⁰ Daniel S. Greenberg, „Participation in Public Employment Programs“, u: **Creating Jobs-Public Employment Programs and Wage Subsidies**, ed. John L. Palmer (Washington: The Brookings Institute, 1978.), 323

⁹¹ Družić, **Resursi i tržišta hrvatskog gospodarstva**, 91-92.

⁹² Predrag Bejaković, „Ispadanje iz obrazovanja kao odrednica zapošljivosti“, *Radno pravo* 4, br.11 (2011): 54.

- **1994**

Од 9 до 10 декември 1994 година Европскиот совет ја потврди заложбата на ЕУ за промовирање на вработувањето и се согласи на пет клучни цели:⁹³

- I. развој на ресурси преку стручна обука,
- II. промовирање продуктивни инвестиции преку политика на умерена плата,
- III. подобрување на ефикасноста на институциите на пазарот на труд,
- IV. идентификација на нови извори на работни места преку локални иницијативи,
- V. пристап до светот и промоција на работа за специфични целни групи (млади луѓе, долгорочно невработени, жени).

- **1999**

Координацијата на националните политики за вработување насочени кон постигнување на овие цели стана позната како *Essen Strategy*.⁹⁴ EES беше институционализирана со Договорот од Амстердам (Treaty of Amsterdam),⁹⁵ кој стапи во сила во 1999 година. Тоа е важен исчекор за луксембуршкиот процес.

- **2000**

Во 2000 година среднорочниот преглед на луксембуршкиот процес заклучи дека заедничката, интегрирана рамка за структурни промени помага во промовирање на заемно поддржувачкиот „синергетски ефект“ меѓу различни актери на европско и национално ниво. Европската комисија инвестираше голема количина на време и ресурси во развојот на EES, вклучувајќи и голема процена на влијанието во 2002 година.

Имплементацијата на EES преку отворениот метод на координација (*open method of coordination-ОМС*)⁹⁶ има различни јаки страни: тоа е итеративен процес, спроведен во текот на неколку години, со збир на упатства што вклучуваат цели и рокови, како и постапка за преглед и процена.

Поддршката е структурирана од пет клучни фактори: субсидијарност, конвергенција, заемно учење, интегриран пристап и управување со целите.

Во 2000 година како претседателството во Лисабон (Lisbon Presidency Conclusions), така и Советот на Феира (Feira Council), ги повикаа социјалните партнери да играат поголема улога во спроведувањето на EES. На пример, социјалниот дијалог на ниво на ЕУ меѓу европските социјални партнери со мандати од придружните социјални партнери може да резултира во упатства што ќе се извлечат од искуството на националните пакти за вработување или ќе следат предлози од Комисијата. Придружните социјални партнери на ниво на земја членка, исто така, можат да создадат Национални акциони планови или Национални програми за реформи за спроведување на упатствата вклучени во рамковните договори на ЕУ.⁹⁷

⁹³ Cram.L. **The European Commission as a multi-organization: Social policy and IT policy in the EU.** Journal of European Public Polici. 1994. Vol.1, No.2., pp.195-217.

⁹⁴ Eurofind. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. The Treaty of Amsterdam.
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-employment-strategy>

⁹⁵ Eurofund. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Open method of coordination.
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/treaty-of-amsterdam>

⁹⁶ Eurofund. National Reform Programmes. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/open-method-of-coordination>

⁹⁷ Eurofund. European Employment Strategy. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Од влегувањето во сила на *Договорот од Амстердам*, во процесот на EES се вклучени: годишни упатства за вработување, Национални програми за реформи (NRP⁹⁸) издадени од земјите членки на годишно ниво и годишни заеднички извештаи за препораки за вработување.

Оригиналните упатства за вработување се основаат на четири столба, т.е. на приспособливост, претприемништво, еднакви можности и вработување. Притоа, како три главни цели се поставени: целосното вработување, подобрувањето на квалитетот и продуктивноста при работа и поддршка на социјалната кохезија и вклучување. Сепак, како резултат на зголемените регионални разлики како резултат на проширувањето на ЕУ, последната точка оттогаш стана „зголемена социјална и територијална кохезија“.

- **2005 – 2008**

NRP (националните програми за реформи) беа засновани на нов пакет од 24 интегрирани упатства за развој и политика на работни места 2005 – 2008, чија цел беше да се покаже како упатствата за вработување може да се имплементираат во пракса на национално ниво. Од NRP се бара да ги утврдат приоритетите на макроекономската, микроекономската и политиката за вработување и притоа е важно да се напомене дека вклученоста на социјалните партнери се смета за суштинска за постигнување на целите.

Актуелните европски политики се насочени кон формирање мрежа на експерти од цела ЕУ. За таа цел, постојано се следат трендовите на невработеноста, билансот на работниот живот, системите за образование, снабдувањето со вештини и платите во земјите во ЕУ. Во оваа насока особено е значајна Европската опсерваторија за политика за вработување (The European Employment Policy Observatory - EЕРО),⁹⁹ која има за цел да го подобри европското и националното креирање политики преку обезбедување информации, анализи и увид во дизајнот, имплементацијата, следењето и процената на политиките за вработување.

Во денешен ден, креирањето на европските политики за вработување е под влијание на дискусиите за вработување и флексибилност, нагласувајќи три приоритетни области:¹⁰⁰

1. привлекување и задржување повеќе луѓе, зголемување на снабдувањето со работна сила и модернизација на системите за социјална заштита,
2. подобрување на приспособливоста на работниците и претпријатијата,
3. зголемување на инвестициите во човечки капитал преку подобро образование и вештини.

Имајќи ги предвид сите овие приоритетни легислативни области, во продолжение се елаборираат најважните стратегии на ЕУ кои се однесуваат на намалувањето на невработеноста, а кои на најдиректен начин произлегуваат од процесот за креирање на што покохерентна легислативна рамка, погоре елаборирана.

- ✓ **Стратегија за креирање нови работни места**

Имено, Европската Унија цели кон стратешка поддршка за создавање работни места преку интензивирање на креирањето работни места, поттикнување на побарувачката за работна сила, давање субвенции за ново вработување и намалување

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/national-reform-programmes>

⁹⁸ National Reform Programs for a EU member states

⁹⁹ European Commission. European Employment Policy Observatory. Employment, Social Affairs & Inclusion. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1086&langId=en>

¹⁰⁰ European Parliament. **Social and employment policy**, EP. 2018., pp.13-18.

на данокот на трудот. Додека се обезбеди фискална одржливост се цели кон промовирање и поддршка на самовработување, социјални претпријатија и нови деловни активности преку трансформација на неформална или непријавена работа во редовно вработување. Исто така, предвидени се зголемени плати, модернизација на системите за утврдување плати со цел усогласување на платите со развојот на продуктивноста, како и искористување на потенцијалот на секторите кои се богати со работни места, а се моментално недоволно искористени, како што се: ИКТ, зелена економија и здравствена заштита. За таа цел, неопходна е мобилизација на фондовите на ЕУ, а во насока на креирање работни места.

✓ *Стратегија за вработување кадри кои немаат европско државјанство*

ЕУ е дом на 21,6 милиони државјани на трети земји, со 4,2 % од вкупното население на ЕУ. Новите мигранти кои се сместуваат во ЕУ секоја година претставуваат помалку од 0,5 % од населението во ЕУ. Повеќето мигранти кои живеат во ЕУ по претпоставка би останале на среден рок. Затоа, наоѓањето работа и вклучувањето во општеството е клучно за нивната успешна интеграција. Социјалната поддршка, како што е пристапот до сместување, здравствена заштита и помош за деца е подеднакво важна.¹⁰¹

Стратешкото управување со кадри од трети земји е потребно поради тоа што се регистрирани полоши резултати од пазарот на труд во однос на државјаните на ЕУ, кои навестуваат дека просечната стапка на вработеност на работоспособните мигранти кои не се членки на ЕУ а кои живеат во ЕУ е 55 % во 2017 година (наспроти 68 % од државјаните на земјата домаќин).¹⁰² Забележана е и ниска стапка на вработени жени кои доаѓаат од трети земји. Притоа, кај овие кадри висока е сиромаштијата и имаат потешкотија при социјалната интеграција поради несоодветното образование, јазичните бариери, дискриминацијата, нерамномерниот пристап до вработување и пристојно домување и социјални услуги. Сепак, влијателни фактори можат да бидат и неусогласеноста со работни места и преквалификација во случај на високообразовани мигранти.

Имајќи го тоа предвид на ниво на Европа се развиени неколку стратешки документи со кои се предвидува социјална заштита на овие кадри и нивно брзо интегрирање во системот, со цел еднакви можности и подобар и побрз пристап до работни места.

✓ *Стратегија за вработување млади кадри*

ЕУ ги поддржува земјите членки во намалувањето на невработеноста кај младите и зголемување на стапката на вработеност кај младите во согласност со пошироката цел на ЕУ за постигнување стапка на вработеност од 75 % за популацијата на работоспособна возраст (20 – 64 години).

Оваа стратегија е потребна поради фактот дека повеќе од 3,3 милиони млади (на возраст од 15 до 24 години) се невработени во 2019 година во ЕУ.¹⁰³

Во 2018 година, повеќе од 5,5 милиони млади (на возраст од 15 до 24 години) не се ниту вработени, ниту во фаза на активно образование, ниту, пак, во фаза на обучување.

¹⁰¹ Signorelli.M. **Employment and policies in Europe: a regional perspective**”, Department of Economics, Finance and Statistics - University of Perugia. 2005., pp.1-12.

¹⁰² EurLex.Communication forms by the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Council. The Agenda for the migration implementation and migration policy. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52015DC0240>

¹⁰³ European Commission.Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Economic and Social committee and the Committee of the Region – Engaging, Connecting and Empowering young people: a new EU Youth Strategy. EC. 2018., pp. 2-12.

Иако се намали од 24 % во 2013 година на помалку од 15 % во 2019 година, стапката на невработеност кај младите е сè уште многу висока во ЕУ (со повеќе од 30 % во неколку земји) и маскира големи разлики меѓу земјите.¹⁰⁴

Помагањето на младите луѓе да влезат и да останат на пазарот на труд помага во промовирање економски раст и подобри услови за живот. Младите се соочуваат со специфични предизвици при преминот од училиште на работа. Бидејќи се нови на пазарот на труд, тие веројатно нема да најдат работа или често се вработени на договори за привремена работа и скратено работно време.

Младите полесно остануваат невработени доколку економскиот циклус во државата е слаб. Нивото на невработеност или неактивност кај младите во голема мера е под влијание на економијата, но истите тие појави може да бидат предизвикани и од структурни предизвици. Структурните предизвици вклучуваат незадоволителни исходи од образованието и обуката, сегментација на пазарот на труд која влијае врз младите луѓе, а понекогаш и нискиот капацитет на јавните служби за вработување да обезбедат приспособени услуги за младите, особено за најранливите.¹⁰⁵

Стратешкиот пристап на ЕУ предвидува подобри можности за пристап до вработување, подобри можности преку образование и обука и подобри можности за солидарност, мобилност за учење и учество.

Растот на ЕУ на 25 земји членки во 2004 година и 27 во 2007 година се покажа како еден од најголемите предизвици за имплементација на EES. Заедничките акциони планови, кои помогнаа во подготовката на земјите кандидати за полноправно членство, се покажаа како корисен инструмент во непречена интеграција на новите земји членки. Земјите кандидатки, исто така, имаа можност да ги приспособат своите институции и политики за да бидат во согласност со EES, со што ќе се овозможи целосна примена на *Лисабонската стратегија (Lisbon strategy)*¹⁰⁶, а притоа ќе се оддаде важно влијание во врска со интеграцијата на макроекономските, микроекономските и политиките за вработување произведувајќи еден пакет упатства за покривање на сите три области.

Понатамошен актуелен чекор преземен за повторно зајакнување на EES вклучуваше разоткривање на политиката за кохезија 2007 – 2013 година. Главната карактеристика на оваа политика е силното охрабрување на земјите членки да поднесат *Национални стратешки рамки (National Strategic Reference Frameworks)* со што ќе промовираат раст и подобри работни места.

Пакетот за вработување (The Employment package)¹⁰⁷ кој е лансиран во април 2012 година е збир на документи за политики кои разгледуваат како политиките за вработување на ЕУ се пресекуваат со голем број други области на политиката за поддршка на паметен, одржлив и инклузивен раст. Ги идентификува најголемите области за потенцијални работни места во ЕУ и најефикасните начини за земјите на ЕУ да создадат повеќе работни места.

Исто така, Комисијата започна нова програма за меѓусебно учење, насочена кон размена на добри практики и споделување искуства со EES. Паралелно, Комисијата

¹⁰⁴ Ibid

¹⁰⁵ European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Economic and Social committee and the Committee of the Region – Engaging, Connecting and Empowering young people: a new EU Youth Strategy, EC., 2018., pp. 2-12.

¹⁰⁶ Види повеќе на <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/lisbon-strategy>

¹⁰⁷ European Commission. Employment, Social Affairs & Inclusion. The Employment Packadge <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1039&langId=en>

усвои Програма за лисабонска заедница (*Programme of Mutual Learning*)¹⁰⁸ со околу 100 мерки на ниво на ЕУ.

Оригиналните мерки за стимулирање на вработливост (Employment Incentive Measures- EIM)¹⁰⁹ се реорганизирани и, заедно со други иницијативи, се прегрупирани во рамките на Програмата на заедницата за вработување и социјална солидарност (*Community programme for employment and social solidarity - PROGRESS*)¹¹⁰. Програмата се заснова на четири специфични програми за акција во заедницата, кои го финансираа спроведувањето на Агендата за социјална политика, како и политиките во врска со вработувањето и работните услови. Со оглед на влијанието на економската криза, Комисијата ја предложи Стратегијата Европа 2020 за паметен, одржлив и инклузивен раст (*Europe 2020 strategy for smart, sustainable and inclusive growth*)¹¹¹. Преку Европа 2020, Комисијата се залага за одржливо закрепнување. Истакнат е збир на цели и секоја цел е поврзана со иницијатива што треба да се развие. Меѓу нив, иницијативата *Агенда за нови квалификации и работни места (An agenda for new qualifications and jobs)*¹¹² означува потреба од модернизација на пазарот на труд за да се постигнат две потенцијални цели: намалување на невработеноста и зголемување на продуктивноста на трудот. *Последователната програма на Европската Унија за вработување и социјални иновации (European Union Programme for Employment and Social Innovation - EaSI)*¹¹³ има за цел уште повисоко ниво на квалитетно и одржливо вработување.

Следно, според **Европската агенда за миграција (European Agenda on Migration)**¹¹⁴, Европската комисија има донесено *Акционен план за интеграција на државјаните на трети земји (Action Plan on the Integration of Third Country Nationals)*¹¹⁵, претставен во јуни 2016 година, со цел зајакнување на заедничкиот пристап во областите на политиката и вклучување на сите релевантни чинители. Се потенцира потребата за континуирано определено дејствување со сеопфатен пристап, преку заеднички активности и напори со земјите членки, во соработка со партнери надвор од ЕУ.

Сите наведени документи имаат специфично значење во целта да се поттикне вработувањето, особено на младите кадри кои имаат потенцијал користејќи ги своите квалификации и вештини да ги придвижуваат бизнисите, поттикнувајќи ефикасна работа

¹⁰⁸ European Commission. Mutual Learning Programme.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1047>

¹⁰⁹ European Commission. Long life learning.

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2212&langId=en>

¹¹⁰ EurLex. Community programme for employment and solidarity - PROGRESS (2007-2013).

http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/combating_discrimination/c11332_en.htm

¹¹¹ EurLex. EUROPE 2020 A strategy for smart, sustainable and inclusive growth

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A52010DC2020>

¹¹² Publication office of the European Union. An Agenda for new skills and jobs. A European contribution towards full employment: communication from the commission to the European parliament, the council, the European economic and social committee and the committee of the regions. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7f39a8c6-068e-434d-a7ce-a9665bf227f9/language-en>

¹¹³ Publication office of the European Union. Regulation (EU) No 1296/2013 of the European Parliament and of the Council of 11 December 2013 on a European Union Programme for Employment and Social Innovation ("EaSI") and amending Decision No 283/2010/EU establishing a European Progress Microfinance Facility for employment and social inclusion.

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ed0f6463-2671-47b2-ba69-91bec637eec5/language-en>

¹¹⁴ EurLex. Community programme for employment and solidarity

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52015DC0240>

¹¹⁵ EurLex. European Semester. 2022.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52016DC0377>

и продуктивност. Секако, приоритетите се насочени, пред сè, кон привлекување и задржување на дефицитарните кадри.

1.2.2. Законските прописи и пазарот на труд во државите на ОЕЦД

Конвенцијата за основање на Организацијата за економска соработка и развој (ОЕЦД) е потпишана на 14 декември 1960 година од 18 европски земји и САД, а Канада пристапи на 30 септември 1961 година. Трите главни цели што се утврдени во Конвенцијата за основање на ОЕЦД се: 1.) Постигнување највисок одржлив економски раст, најголема стапка на вработување и зголемен животен стандард во земјите членки, притоа одржувајќи ја финансиската стабилност и на тој начин да се придонесе за развојот на светската економија; 2.) Да придонесе за здрава економска експанзија во земјите членки, како и во земјите кои не се членки во процесот на економски развој; и 3.) Да придонесе за проширување на светската трговија на мултилатерална, недискриминаторска основа во согласност со меѓународните цели. Затоа, треба да се потенцира дека Организацијата за економска соработка и развој (ОЕЦД) е меѓународна организација која работи на градење подобри политики за подобар живот, со единствена цел за обликување политики кои поттикнуваат просперитет, еднаквост по сите основи, можности за образование и вработување, и благосостојба за сите. Во својата работа Организацијата за економска соработка и развој (ОЕЦД) е поделена на повеќе оддели и сектори по вертикална и хоризонтална линија. Па така, во склоп на оваа Организација, покрај другите, постојат и: оддел за анализа, мониторинг и предлози на политики за подобрување на пазарот на труд и политиките за вработување; оддел за анализа, мониторинг и предлози на политики за подобрување на образованието; оддел за статистики (меѓу кои статистики се и оние за политиките за вработување, образованието, културата и политиките за недискриминација).

Уште од почетокот на 1990 година е унапредена потребата од следење и контрола на пазарот на труд во земјите членки на ОЕЦД и токму затоа експерти од областа за работните односи и образованието имаат направено ажурирање во однос на легислативата за работата и работните односи. Исто така, континуирано се присутни иницијативи за повеќедимензионална регулатива за вработување, регрутирање и селекција на кандидатите за вработување, што придонесува за подобрување на општата состојба на пазарот на труд во земјите членки на Организацијата. Сите законски прописи со кои се уредуваат работните односи во земјите на ОЕЦД се насочени кон еднаквост, подобар пристап до работните ресурси, забрана на дискриминација, доквалификации, обуки и сигурност на работното место.

Главно, мерките на ОЕЦД имаат за цел да ги унапредат условите за работа на кадрите и, пред сè, тоа се должи на обезбедувањето флексибилност и сигурност, како за работодавачите така и за работниците.¹¹⁶ Притоа, се цели кон тоа да се постигне регулатива за заштита при вработување преку создавање збир на правила со кои се уредува вработувањето и отпуштањето како битни процеси, а сето тоа може да се обезбеди единствено преку постоење квалитетно трудово законодавство и преку колективно договарање. Покрај тоа, во согласност со усвоените принципи на Организацијата, важно е овие правила за практиката да имаат извршна димензија и токму затоа е неопходно добро да се предвиди степенот на флексибилност и сигурност при вработувањето, судските практики и судските толкувања на законодавните и договорните правила.

¹¹⁶ Addison, J.T. and P. Teixeira. "The Economics of Employment Protection", Journal of Labor Research, Vol. 24, Issue 1. 2003., pp. 85-129.

Од друга страна, Организацијата за економска соработка и развој (ОЕЦД) секоја година преку низа на сопствени и во соработка со националните влади креира истражувања за капацитетите на пазарот на труд на земјите членки. Овие истражувања мерат повеќе индикатори за подобрување на капацитетите на националниот пазар на труд. Индикаторот за заштита на вработувањето се поврзува со процесот на прибирање квалитативни и квантитативни податоци преку системот на себепроцена на националните влади во документот кој е наречен *OECD Employment Outlook* и се однесува на заштитата на работниците, компаниите и сите останати засегнати страни, во поглед на редовниот работен однос и на регулирањето на привремената работа. Поточно, регулативните мерки се однесуваат на областа на вработување и отпуштање од работа, флексибилност на работното место, одвојувањето од бруто домашниот производ за мерки и политики за вработување итн., при што се цели работниците да имаат сигурност на работното место, а во случај на отказ да добијат отпремнина како компензација за отказот. Сепак, со почетокот на претходната декада, односно започнувајќи од 2011 година, Организацијата за економска соработка и развој (ОЕЦД), покрај за земјите членки, процесот за проценка на можностите за образование, обука и пазар на труд кој се спроведува преку прашалникот за владина себепроцена со *OECD Employment Outlook*, го прошири и на држави кои имаат аспирации да се приклучат во Организацијата, како и за оние кои имаат статус на набљудувачи. Во согласност со тоа, и Република Северна Македонија како набљудувач во оваа Организација се приклучи во процесот на пополнување на статистичкиот и квалитативниот прашалник *OECD Employment Outlook*. Во 2023 година нашата држава го пополнува веќе деветтиот по ред „прашалник“, а кои податоци се впишани во базата на податоци со кои циркулира ОЕЦД. Притоа, особено е значајно да се напомене дека Република Северна Македонија особена грижа става на податоците за младинската невработеност, долгорочната невработеност – меѓу кои и онаа на повозрасните лица, како и на механизмите на заштита на работниот однос, инспекциските служби и процесот на социјално преговарање и договарање.

1.2.3. Пазарот на труд во регионот на Југоисточна Европа: регулативи, институции и влијание на социјалните партнери

Државите од Југоисточна Европа постојано се соочуваат со одредени сериозни проблеми во однос на регулативите, институциите и влијанието на социјалните партнери. Имено, целиот регион поради нарушената економска состојба се соочува со проблемите на инфлација, висока стапка на невработеност и сиромаштија. Со цел да се добие подобар увид во состојбата, во продолжение на трудот е елабориран случајот на Република Хрватска како претставник од Европската Унија во регионот, а која се стреми кон што поголемо прифаќање на европските стандарди, стратегии и политики за унапредување на состојбата со пазарот на труд.

Република Хрватска има загубено повеќе од 800.000 работници за време на рокот од аплицирањето за членство, па сè до добивање полноправно членство во Европската Унија. Тоа најмногу се должи на тоа што дел од работниците се предвремено пензионирани во почетокот на новиот милениум; дел се потонати во „сивата“ економија, а голем дел се заминати во странство. Како главен причинител за оваа состојба е тоа што во тоа време флексибилноста на работното место била непозната мерка, а постојните законски регулативи како што се *Законот за работни односи* и *Законот за вработување*

и осигурување за работа на Република Хрватска се покажале како слаба заштита за работниците и невработените.¹¹⁷

По зачленувањето во Европската Унија, во Република Хрватска за да се задржат работниците е потенцирана политиката за намалување на разликите во формалниот и неформалниот сегмент на вработувањето и притоа се прифатени предлозите сите нестандартни облици на работа да бидат опфатени со Законот за работни односи, според кој работниците кои се дел од неформалната сфера би ги имале истите права како и оние кои имаат формален договор за вработување. Дополнително, започнувајќи од 2016 година во Република Хрватска е предвидена социјална заштита за невработените лица, која треба да се зајакне преку зголемување на бенефициите и активирање на институциите да им помогнат на невработените во процесот на наоѓање работа. Со тоа се спојуваат системите за наоѓање работа преку тамошните центри за вработување, со системите за социјална заштита преку тамошните центри за социјална работа. Притоа, наведено е дека секој примател на социјална бенефиција задолжително треба да се стреми да биде учесник на пазарот на труд. Исто така, со новите реформи од 2016 година е предвидено поттикнување на инвестицијата за доживотно учење, која има за цел да ја зголеми вработеноста и да ја поттикне конкурентноста на поединецот на пазарот на труд, особено кај оние групи на долгорочно невработени и групи на кои им е тешко да најдат вработување (каков што е примерот со маргинализираните заедници).

Од страна на работодавачите со регулативите се препорачува да се намалат даноците и задолжителните придонеси, со цел компаниите да можат да ја зголемат потребата за вработување нови кадри кои би придонеле за позитивно придвижување на бизнисите во Р Хрватска. Исто така, со регулативните мерки е неопходно да се зајакне инспекцискиот надзор и авторитетот на овие институции кои вршат надзор. Следно, Република Хрватска е охрабрена да усвои политики за флексибилност (водејќи се од *Лисабонската стратегија* и *Стратегијата на Европа 2020*). Притоа, присутна е согласност дека на пазарот на труд во Р Хрватска му е потребна флексибилност, иако работодавачите и синдикатите имаат различни ставови за начините на постигнување на флексибилноста.¹¹⁸

Дополнително, регулативите во Република Хрватска предвидуваат и флексибилни форми на вработување, како, на пример, вработување со скратено работно време; работа од дома; повремено и привремено ангажирање; самовработување во различни форми (индивидуален бизнис, индивидуално давање услуги, тимски ангажмани, кооперативна форма на бизнис итн.).¹¹⁹

Покрај сето досега наведено, во трудовото право на Република Хрватска се споменуваат: интерни ангажмани (флексибилност на работното време со прекувремена работа или, пак, намалено работно време), екстерни (постапка на вработување надворешни соработници) и организациски (соработка на работодавачи, аутсорсинг). Сето тоа има за цел да им овозможи на работниците повеќе опции, односно присутна е сериозна заложба за почитување на човековите права во услови на економски кризи, докажана невработеност, пад на побарувачката за работна сила, потреба од поголема приспособливост на пазарот на труд и слично.

¹¹⁷ Obadić Alka i Ela Majić, „Analiza strukture nezaposlenih visokoobrazovanih osoba u Republici Hrvatskoj i mjere za njezino smanjenje“, Poslovna izvrsnost 7, br. 2 (2013): str. br. 103-123.

¹¹⁸ Puljiz, Vlado, Gojko Bežovan, Teo Matković, Zoran Šučur i Siniša Zrinščak. **Socijalna politika Hrvatske**. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu, 2008.

¹¹⁹ Starc, Nenad, ur. **Siromaštvo, nezaposlenost i socijalna isključenost**, Zagreb: Program UN za razvoj, 2006

1.3. Пазарот на труд во Република Северна Македонија

Карактеристично за пазарот на труд во Република Северна Македонија е тоа што тој се карактеризира со повеќедецениски недостиг на работна сила од специфични квалификации кои не бараат високо образование¹²⁰, но и во вишок на работни места со високо образование кои побарувачката не може соодветно да ги апсорбира. Исто така, карактеристичен е и зголемениот тренд на масовно заминување на помладото, но и повозрасното работоспособно население надвор од државата, како одговор на барањето за подобро платено работно место и подобра работа¹²¹.

Невработеноста е увидена како социјален проблем во државата веќе многу децении наназад, па поради тоа намалувањето на невработеноста, како борба за соочувањето со сиромаштијата на населението, е една од главните цели на макроекономската политика во државата. Главно, невработеноста во Република Северна Македонија настанува како последица на: вообичаени краткотрајни прекини поради промени на работното место, сезонски флукуации на пазарот на труд, недостиг на технолошка обука, намалено производство, пренасочување на производството, промени во деловните циклуси и пореметувања на пазарот на труд поради кои се намалува побарувачката на работниците. Дополнително, низ годините, невработеноста во Република Северна Македонија растеше и поради кризи од политичка и економска природа.

Може да се рече дека невработеноста во Република Северна Македонија е тродимензионална, односно станува збор за фриксиона, структурна и циклична невработеност. Фриксионата невработеност е краткорочна, привремена невработеност што произлегува од движењето на луѓето во регионите или работните места. Структурната невработеност е предизвикана од нерамнотежа во структурата на понудата и побарувачката за работа.¹²² Додека цикличната невработеност е предизвикана од деловните циклуси и повремение нарушувања на пазарот на труд.¹²³ Сепак, и покрај тоа што е увидено дека постои трослојност на невработеноста во нашата држава, сепак, соочувањето со проблемот на невработеноста се одвива многу тешко. Соочувањето со проблемот на невработеноста е потребно затоа што невработените трошат значителна количина на време и енергија при барањето работа, а со цел да обезбедат основна егзистенција.¹²⁴ Па така, надлежните институции го даваат својот придонес затоа што во случај на невработеност единствено тие имаат информации за работните места, и користејќи ги информациите за невработените според полот, возраста, степенот на образование и сл., воведуваат мерки за образовни субвенции, преквалификации и слично. Во оние случаи каде што постои изразено мнозинство на циклична невработеност и недостиг на побарувачка на работна сила, во државата се спроведува фискална и монетарна политика преку кои се цели да се дојде до субвенционирање на плати и давање кредити за вработување.

¹²⁰ Геровска-Митев, Маја, Поповски Никола, Царовска Мила и Јовановиќ Бранимир. **Големата слика на македонската економија на среден и долг рок: Предизвици и политики на пазарот на труд на среден рок.** Frederich Ebert Stiftung. Научна студија. Октомври 2020.

¹²¹ Mojsoska-Blazevski, Nikica. **Performance of western Balkan economies regarding the European Pillar of Social Rights.** Regional Cooperation Council. European centre for social welfare policy and research. March, 2020.

¹²² Види повеќе на: вебстраницата на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија, поднаслов за Оперативни планови (2007 – 2023 (ревизиран)).

<https://av.gov.mk/operativen-plan.nspk>

¹²³ Ibid

¹²⁴ Ibid

Дополнително, македонскиот пазар на труд во последните години доживува драстични и коренити промени. Зафатен од трендовите на демографското стареење како и миграциските процеси, веќе неколку децении тој генерира резултати со голема невработеност, распространета стапка на неусогласеност на потребните вештини помеѓу понудата и побарувачката, како и недоволно учество на работната сила на пазарот на труд. Притоа, сите учесници на пазарот на труд во Република Северна Македонија се стремат да го заживеат и да го подобрат веќе неколкудеценискиот пад и стагнација на македонскиот пазар на труд. Обидите за промени од страна на клучните актери и институции на пазарот на труд се согледаат преку зголемување на опфатот на активни политики за вработување, пасивните политики, како и преку статистичките параметри за активност на населението во пазарот на труд.

На ова алутираат и податоците од Државниот завод за статистика (ДЗС), кои прикажуваат дека веќе подолг период постои перманентна неусогласеност помеѓу понудата и побарувачката во македонскиот пазар на труд. Таа неусогласеност е повеќе од очигледна кај високообразованите работници од услужните дејности и работните позиции кои се генерираат таму, наспрема недоволно образованите менаџерски работни позиции. Имено, како поткрепа на овој аргумент приказ даваат и административните податоци од МАКСТАТ и од Анкетата на работна сила (АРС) за 2019 година¹²⁵, според кои од страната на побарувачката кај македонскиот пазар на труд работната сила најмногу се апсорбира во: трговијата на големо и мало, транспортот, и сместувањето и услугите за храна. Овој дисбаланс помеѓу понудата и побарувачката на македонскиот пазар на труд може дополнително да биде повеќекратно зголемен поради предизвиците од можен негативен природен прираст и зголемени стапки на стареење на населението. Пазарот на труд разгледуван од демографски аспект, а според процените на населението на Државниот завод за статистика, увидено е дека на крајот на 2019 година Република Северна Македонија има приближно 2 милиони жители, односно дека има еден процент повеќе отколку во 2010 година.

Сепак, во 2021 година Република Северна Македонија направи нов попис на населението. **Во согласност со пописот од 2021 година, вкупното резидентно население на Република Северна Македонија на 5 септември 2021 година изнесува 1.836.713 жители. Од нив, 50,4 % се жени, а 49,6 % се мажи.** Според возрасната структура, најголем процент од населението 7 % се во возрасната група од 40 до 44 години. Во однос на темата на докторската дисертација, куриозитет е што во Република Северна Македонија се попишани 51 лице на возраст над 100 години, односно самото тоа го чини фактот дека постои процес на перманентно демографско стареење на населението.

¹²⁵ Република Северна Македонија во бројки, 2019. Државен завод за статистика. МАКСТАТ. 2019. <https://www.stat.gov.mk/Publikacii/MakBrojki2019mk.pdf>

Табела бр. 1. Вкупно резидентно население според 5-годишни возрасни групи и пол Според податоци од попис 2021				
Република Северна Македонија	Возрасна група	ВКУПНО	Мажи	Жени
		ВКУПНО	1.836.713	911.087
	0-4	96.521	49.747	46.774
	5-9	109.318	56.603	52.715
	10-14	105.508	54.397	51.111
	15-19	104.035	53.405	50.630
	20-24	106.553	54.525	52.028
	25-29	116.145	59.354	56.791
	30-34	123.101	62.688	60.413
	35-39	127.381	64.193	63.188
	40-44	128.186	64.558	63.628
	45-49	126.444	62.383	64.061
	50-54	125.643	62.068	63.575
	55-59	127.752	62.928	64.824
	60-64	124.795	61.019	63.776
	65-69	114.187	54.852	59.335
	70-74	89.804	40.767	49.037
	75-79	55.256	24.180	31.076
	80-84	35.083	14.918	20.165
	85-89	16.596	6.778	9.818
	90-94	3.856	1.507	2.349
	95-99	498	199	299
	100+	51	18	33

Според изјаснувањето за етничка припадност, 58,44 % проценти од населението се изјасниле како Македонци, 24,30 % проценти како Албанци, 3,86 % како Турци, 2,53 % како Роми, 0,47 % како Власи, 1,30 % како Срби и 0,87 % како Бошњаци и др. Според религиската припадност 46,14 % се изјасниле како православни, 32,17 % како муслимани (ислам), 0,37 % како католици. Од друга страна, дури 61,38 % од попишаното население се изјасниле дека мајчин јазик им е македонскиот, 24,34 % албански мајчин јазик, 3,41 % турски, 1,73 % ромски, 0,17 %, влашки, 0,61 % српски и 0,85 % босански јазик. **Видно од прикажаните податоци погоре, сликата за населението кое живее во државата драстично се менува на полошо. Со други зборови, повеќе од 200.000 лица не постојат повеќе како резидентни жители во нашата држава.** Притоа, во овој дел од ова поглавје нема да се навлегува за причините за тоа намалување на бројот на населението, туку тоа е детално разработено и образложено во делот за *демографското стареење на населението, како и во деловите каде што се анализираат непосакуваните ефекти од одливот на мозоци, трајното отселување на населението во поразвиени држави, и за трендовите на нееднаквоста помеѓу понудата и побарувачката на пазарот на труд.*

Од аспект на полот и родовата застапеност на жени и на мажи во вкупното население, може да се забележи дека е речиси еднаква (49,9 проценти жени и 50,1 проценти мажи). Притоа, уделот на постари лица (на возраст од 65 години и повеќе) во вкупното население прогресивно се зголемува: тој изнесува 11,1 проценти во 2015 година и 13,6 проценти во 2018 година¹²⁶, додека уделот на деца (0 – 14 години) се намалува во истиот период од 19,4 проценти на 16,5 проценти.¹²⁷

Во Република Северна Македонија постојат активни програми и мерки за вработување или надградување на вештините, знаењата или квалификациите на невработените лица, а со цел што полесно нивно вработување. Исто така, постојат и услуги за помагање на невработените со цел давање помош при вработување. Последните мерки се спроведуваат единствено преку Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија. Сепак, и покрај тој широк спектар и сплет на активни мерки и програми за вработување, како и услуги на пазарот на труд насочени кон невработените, сепак, евидентен е проблемот со невработеноста во нашата држава. Воедно, нема ниту една држава во светот каде што има целосна вработеност. Поради тоа, како и во сите држави во светот, па така и во нашата држава, постојат повеќе институции кои се грижат за увид и анализа околу податоците за не/вработеноста, како и за креирање на добро и целно насочени политики, мерки и програми, а кои имаат крајна цел – намалување до најнизок можен процент на невработеноста, и воедно подигање на нивото на квалитетот на работните места. Невработеноста во Република Северна Македонија статистички ја следи Државниот завод за статистика. Исто така, активно учествуваат и се главни носители и канцелариите и службите за вработување, координирани преку централната Агенција за вработување, кои ги евидентираат невработените, им нудат можности за вработување или обука, и на работодавачите им даваат информации за расположливите работници кои можат да ги ангажираат за потребите на нивните компании.

Докажано е дека проблемот со невработеноста е егзистенцијален проблем на поединецот, но и на општеството во целост и токму затоа повторно се потврдува дека константно и перманентно треба да се следи трендот на невработеност во државата и следствено на тоа да се креираат нови, подобри и ажурирани мерки во согласност со потребите на пазарот на труд, политики за намалување на невработеноста во државата.

Статистичките податоци кои подолу се разработуваат, а за случајот на невработеноста во Република Северна Македонија, упатуваат кон фактот дека бројот на невработените со текот на годините постепено се намалува. Па така, доколку се увиди мерењето на невработеноста во последната деценија, ќе се согледа значително процентуално намалување на невработеноста, со континуиран значителен пад на невработеноста. Тоа може да се согледа и со најновите бројки од статистичките мерења и показатели за невработеноста, кои покажуваат перманентно намалување на бројот на невработените лица, започнувајќи од 2017 година, па сè до 2022 година, опишани во табелата бр. 2, подолу.

Сепак, бележејќи ги трендовите на соодносот вработеност – невработеност за периодот додека траеше КОВИД-19 кризата, а за државите од Европската Унија и од Југоисточна Европа, опишано, во насловите погоре, забележливо е дека за време на кризата (2020 и 2021 година), постои тренд на зголемување на невработеноста. За

¹²⁶ OECD.The employment and education system in the Republic of North Macedonia.OECD. Paris.2019. <https://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>

¹²⁷ OECD.The employment and education system in the Republic of North Macedonia.OECD. Paris.2021. <https://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>

разлика од овие држави, во Република Северна Македонија постои континуиран тренд на невработеноста, за сметка на стагнирачката стапка на вработените лица, разгледувајќи од сооднос од активното работоспособно население во државата. Од ова може да се направи констатација дека поради искривена слика за трендот на континуиран пад на невработеноста во нашата држава постои можност за влијание на надворешни фактори на пазарот на труд, а кои се директно добиени од силното влијание на процесот на демографското стареење. Притоа, во однос на сите возрасни категории, и воопшто за нивното учество на пазарот на труд, се поставува прашањето дали тие навистина учествуваат на пазарот на труд во нашата држава или, пак, имаат одредени примања по некои други основи.

Во согласност со тоа, се поставува прашањето дали навистина бројот на невработени од година во година постепено се намалува, или тоа е одраз на иселувањето на населението надвор од државата; дали тоа е одраз на намалувањето на населението воопшто, па со тоа и работоспособното население; или, пак, тоа е одраз на силно влијание на неформалната економија во вкупното учество на пазарот на труд. Бидејќи во овој дел се презентираат факти и аргументи што се мерени од државните институции, како административни податоци, истото тоа е и прашање на понатамошна анализа и обработка во понатамошниот процес во докторската дисертација, со посебен осврт кон повозрасните лица и работници. Покрај тоа, иако бројот на невработените лица континуирано се намалува, сепак, бројот на високообразовани лица или магистри и доктори на науки е во пораст, како дел од вкупниот број на невработени лица.

Табела бр. 2.

Невработени лица во Република Северна Македонија според возраста, по дефинирани возрасни групи и по години (за мерен период од 2017 до 2022 година)

Невработени лица според возраста, по возрасни групи и по години (ажурирани податоци во согласност со добиените резултати од пописот 2021)						
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	вкупно	вкупно	вкупно	вкупно	вкупно	вкупно
Вкупно	213.564	198.569	166.363	155.949	147.917	116.045
15 – 19	8108	7650	3373	4843	4101	2951
20 – 24	32690	29822	25508	22199	20402	16405
25 – 29	42102	38195	32304	28931	24913	18147
30 – 34	31583	31617	24735	22365	21813	17368
35 – 39	22193	18019	17933	17689	18433	11706
40 – 44	21157	17266	16727	14521	14853	10982
45 – 49	16783	16388	14968	14857	13590	13593
50 – 54	17121	16427	14731	13712	12394	9369
55 – 59	15.990	15.022	11.812	10.988	11.885	9.658
60 – 64	5.749	8.001	4.244	5.845	5.438	5.832
65 +	:	:	:	-	:	:

Извор: Државен завод за статистика, МакСтат база на податоци, Преглед на невработени лица евидентирани во Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија според возраста, по возрасни групи и по години, за мерен период од 2017 до 2022 година.

Во однос на невработеноста по возрасни групи, во согласност со табелата бр. 2, се согледа дека во просек лицата од 25 до 29-годишна возраст најмногу се изложени на

невработеност при учеството на пазарот на труд. И тоа важи за сите мерни години, со мало опаѓачко влијание во 2021 и 2022 година. По нив следува возрасната група од 30 до 34 години, со мали незначителни разлики во бројот на невработени лица, по години.

Во однос на темата на докторската дисертација, а во согласност со табелата бр. 2, погоре, може да се увиди дека повозрасните лица во Република Северна Македонија, статистички административно, за потребите за мерењата на индикаторите на пазарот на труд, се поделени во три возрасни категории, и тоа: лица од 55 до 59 години, лица од 60 до 64 години, и лица над 65-годишна возраст. Она што е специфично за повозрасните лица е дека возрасната категорија од 55 до 59 години се карактеризира со најголема невработеност од сите повозрасни активни работоспособни лица. Притоа, доколку подетално се проучува табелата бр. 2, се забележува дека оваа категорија на лица е на четврто место по однос на најмногу невработени лица, во просек. Што ја чини високо ризична група на невработени лица, доближувајќи се до младите од 20 до 29 години, а за кои е општо познато дека го креираат најголемиот удел во стапката на невработеност во нашата држава. Од друга страна, за повозрасните лица над 65-годишна возраст не се наоѓаат административни податоци поради фактот дека легислативата во Република Северна Македонија овие лица ги препознава како корисници на старосна или друг вид на пензија, па во согласност со тоа, иако постојат одредени исклучоци кои се применуваат и законите ги дозволуваат, сепак, тие лица не се водат во официјалните статистики. Тоа се објаснува во насловот што следува, за позитивните законски прописи во Република Северна Македонија.

Дополнително, она што е особено загрижувачки е дека голем дел од невработените лица во Република Северна Македонија, без разлика на која возрасна категорија припаѓаат, најчесто се со високо образование, магистри и доктори на науки. Имајќи ги предвид податоците на табелата бр. 3, која прикажува податоци за 2019 година, може да се согледа дека во 2019 година имало вкупно невработени 9.015 лица со завршено високо образование, 695 магистри на науки и 5 доктори на науки.

Табела бр. 3.
Невработени лица во РСМ според степен на образование, во 2019 година

Степен на образование	Завршено средно образование	Високо образование	Магистри на науки	Доктори на науки
Вкупно невработени лица	24.604	9.015	695	25
Од вкупно невработени лица за 2019: 166.363*				

*Во вкупниот број на невработени лица дополнително се регистрирани 54.989 невработени лица без основно и со основно образование, 11.232 невработени лица со непотполно средно образование и 1.188 невработени лица со вишо образование.

Извор: Агенција за вработување на РСМ. (2019), Преглед на невработени лица според школска подготовка со состојба на 31.12.2019 година, достапно на <https://av.gov.mk/content/Statisticki%20podatoci/%D0%94%D0%B5%D0%BA%D0%B5%D0%BC%D0%B2%D1%80%D0%B8%202019/p3obrazovanie122019.pdf>

Сите овие наведени статистички параметри несомнено се повеќе од доволна причина во државата да се започне да се размислува во насока на промена на регулативите, а со тоа да дојде до промени во позитивните законски прописи за либерализација на пазарот на труд во насока на примена на методи кои го олеснуваат пристапот за сите лица, но најмногу на повозрасните на пазарот на труд.

Со самото тоа треба да се подобри и легислативата за регулирање на пазарот на труд, нудејќи им на барателите на работа (побарувачката) континуирани можности за постојано надградување на знаењата, вештините и способностите, во согласност со потребата на работодавачите и воопшто на модерниот пазар на труд. Дополнително, повеќе од потребно е стимулирање и охрабрување на понудата (работодавачите) да ги вработува оние кадри кои се со завршено високо образование и повеќе, а со цел намалување на јазот на пазарот на труд.

1.3.1. Позитивни законски прописи

За надминување и за решавање на проблемот со невработеноста во Република Северна Македонија клучна улога имаат два најзначајни закони. **Законот за вработувањето и осигурувањето во случај на невработеност**¹²⁸, со кој се уредуваат прашањата за размена на трудот, правата и обврските на работодавачите, невработените лица, други лица кои бараат работа и државата, во врска со вработувањето и осигурувањето во случај на невработеност и други прашања од значење за вработувањето. Притоа, со член 1-а од Законот е предвидено дека „секој има право на пристап до вработување, без какви било ограничувања, согласно со принципот на еднаков третман, утврден во Законот за работните односи и во другите закони, а согласно со принципот на еднаков третман, забранета е дискриминација при вработување по основа на брачен статус, семеен статус, боја на кожа, пол, јазик, политичко или друго убедување, активност во синдикати, национална припадност, социјален статус, инвалидност, возраст, сопственост, општествен или друг статус.“¹²⁹

Следно, суштински најважен е **Законот за работни односи**¹³⁰, со кој се уредуваат работните односи меѓу работниците и работодавачите кои се воспоставуваат со склучување договор за вработување и притоа „секој работен однос се уредува со овој и со друг закон, колективен договор и договорот за вработување и притоа цел на законот е вклучување на работници во работниот процес, како и обезбедување на усогласено одвивање на тој процес, при што се почитува правото на работниците на слобода на трудот, достоинство и заштита на интересите на работниците во работниот однос.“¹³¹

Дополнително, во Република Северна Македонија во поглед на пазарот на труд, вработувањето, и регулирањето и решавањето на проблемот со невработеноста, релевантни се и следните закони:¹³²

- 1 Законот за материјално обезбедување на невработените лица поради приватизација на претпријатијата со доминантна сопственост на државата;
- 2 Законот за административните службеници;
- 3 Законот за вработените во јавниот сектор;

¹²⁸ **Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност.** „Службен весник на Република Македонија“ бр.37/97;25/2000;101/2000;50/2001;25/2003;37/2004;4/2005;50/2006;29/2007;102/2008;161/2008;50/2010; 88/2010 ;51/2011, 11/2012, 125/15, 32/17, 3/2018, 88/2018, и 156/2021.

¹²⁹ Ibid (член.1-а од Законот)

¹³⁰ **Закон за работните односи.** „Службен весник на Република Македонија“ бр., 62/2005; 106/2008; 161/2008; 114/2009; 130/2009; 149/2009; 50/2010; 52/2010; 124/2010; 47/2011; 11/2012; 39/2012; 13/2013; 25/2013; 170/2013; 187/2013; 113/2014; 20/2015; 33/2015; 72/2015; 129/2015, 27/2016, и 132/2018.

¹³¹ Ibid (член.2 од Законот)

¹³² <https://av.gov.mk/zakoni.nspk>

- 4 Законот за вработување на инвалидни лица;
- 5 Законот за вработување и работа на странци;
- 6 Законот за практиканството;
- 7 Законот за младинскиот додаток;
- 8 Законот за општата управна постапка.

Секој од наведените закони е суштински важен во борбата против ригидноста на пазарот на труд, и намалувањето на невработеноста во државата во услови на инфлација, зголемена сиромаштија, висока стапка на невработеност и масовно иселување на младите поради неможноста да заработуваат во согласност со вештините, знаењата и квалификациите што ги поседуваат. Законската рамка несомнено дека треба да продолжи да овозможува што поголема поддршка при вработувањето и да ги поттикнува младите да останат во земјата и да ги користат своите капацитети во матичната земја каде што се образувале.

Од друга страна, во согласност со истражувањата од страна на постојаната мисија на Меѓународната организација на трудот (МОТ) во Република Северна Македонија, нашата држава, без оглед на позитивните трендови во економскиот развој и на пазарот на труд во изминатите неколку години, сè уште има една од највисоките стапки на невработеност во Европа. Стапката на невработеност значително се намали во текот на последната деценија, но сè уште е на високо ниво. Ова особено се однесува на младите со 35,6 % севкупна невработеност во државата. Ниското учество на пазарот на труд кај жените и ниското создавање работни места се главните предизвици. Меѓу најважните проблеми се несоодветната заработка и непродуктивната работа, недостигот на стабилност и безбедност при работа, нееднакви можности и третман при вработување, небезбедно работно опкружување и недостиг на работнички глас преку застапеност. Сите овие проблеми и недостатоци во догледно време мораат да бидат елиминирани за да може нашата држава да доживее раст и развој на пазарот на труд, вработувањето и економијата. Тоа може единствено да се спроведе преку добри законски (легислативни) решенија, поддржани со добри и квалитетни инспекциски служби кои ги гарантираат легислативните одредби на таквите закони.

1.3.2. Стратегии за регулирање на пазарот на труд

Политиките на вработување во Република Северна Македонија во изминатите години главно се дефинираат во повеќе стратешки документи, како што се: **Стратегијата за вработување на Република Северна Македонија; Националниот акциски план за вработување; Национален акциски план за вработување на млади лица; Акциските планови за намалување на сивата економија; Стратегијата за сузбивање и намалување на сивата економија** итн.

Од специфично значење е Програмата за реформи во вработувањето и социјалната сфера.

Активните мерки и услуги се дефинираат на годишно ниво во оперативните планови за услугите на пазарот на труд и активни програми и мерки за вработување. Тие се носат во соработка со социјалните партнери.

Рамката на политиките за вработување во Република Северна Македонија е дефинирана со **Програмата на Владата на Република Северна Македонија за реформи во вработувањето и социјалната политика 2020 – 2024**; со Националната стратегија за вработување на Република Северна Македонија за 2021 – 2027 година, како и со Акцискиот план за вработување на млади 2021 – 2025 година, а во согласност со обврските кои се пропишани со Глобалниот пакт за работни места на Меѓународната

организација на трудот (МОТ), Планот за Гаранција за млади 2023 – 2026 година, Програмата за буџетско финансирање ИПА, реформите во системот за социјална заштита и воведувањето на Гарантирана минимална помош.¹³³

Притоа, со Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на труд се утврдени програми и мерки за вработување кои имаат за цел да обезбедат нови работни места, но и да ја зголемат вработеноста на невработените лица, особено на младите и корисниците на социјална помош.

Во Република Северна Македонија со Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на труд се предвидени следните мерки: самовработување, субвенција за плата, вработување и раст на правни лица и многу други активни мерки.

Првата мерка е конкретизирана како *Поддршка за самовработување (претприемништво)* со основна цел на мерката да се постигне поддршка за невработените да започнат сопствен бизнис, а како целна група се јавуваат невработените лица кои се евидентирани во Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија (АВРСМ). Со опфатот на мерката е предвидено на годишно ниво 1.364 лица да бидат вработени во новоосновани правни субјекти од кои 52 лица е предвидено да бидат финансирани од УНОПС.¹³⁴ Надлежни институции за спроведување на мерката за Самовработување се: Министерството за труд и социјална политика, АВРСМ, Министерството за економија, Агенцијата за претприемништво на Република Северна Македонија, Центарот за регионален развој на Република Северна Македонија, УНДП, како и Канцеларијата на Обединетите нации за поддршка на проекти.

Висината на финансиската поддршка изнесува најмногу до 307.500 денари или од 615.000 денари доколку се основа правен субјект од два содружника. Како корисници на мерката може да се јават: невработени млади лица до 29 години, невработени лица со попреченост, невработени лица и невработени жени од ранливи категории (приматели на социјална помош, жртви на семејно насилство, жртви на трговија со луѓе и слично). Начинот на пријавување за мерката е преку јавен повик, известување, пријава и прашалник за процена на претприемничките афинитети. Предвидените критериуми за селекција на заинтересираните кандидати се во согласност со следните критериуми: да биде успешно пополнет прашалникот, да биде завршена обуката за претприемништво и развој на претприемнички вештини, кандидатот да има изработена бизнис-идеја која ќе биде позитивно оценета од стручни лица, да биде изработен бизнис-план со советодавна поддршка, како и да биде позитивно оценет бизнис-планот од експертска комисија. Важно за оваа мерка е да се напомене дека може да се комбинира со други мерки, како што се мерката за субвенционирање на плати и мерката за вработување и раст на правни субјекти.

Поддршка за вработување се дава и со имплементација на мерката *Субвенционирање на плати*. Основна цел на оваа мерка е да се обезбеди поддршка за вработување невработени лица кои потешко се вклучуваат во пазарот на труд. Целна група на мерката се невработени лица кои се евидентирани во Агенцијата за вработување на РСМ и потешко се вклучуваат во пазарот на труд (долгорочно невработени лица со повеќе од 12 месеци евиденција, млади лица до 29 години, лица постари од 50 години, лица корисници на гарантирана минимална помош, лица корисници на паричен

¹³³ Влада на Република Северна Македонија.(2019). Програма на Владата на Република Северна Македонија за реформи во вработувањето и социјална политика 2020 – 2024.

¹³⁴ Министерство за труд и социјална политика. Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2020 година, Скопје.2019. (стр.бр.4.)

надоместок по основ на невработеност, лица со попреченост, самохрани родители и други). Опфатот на мерката на годишно ново за 2023 година е 1.186 невработени лица евидентирани во АВРСМ. Надлежни институции за спроведување на мерката се Министерството за труд и социјална политика (МТСП), АВРСМ, Центрите за социјални работи (ЦСР), Центарот за регионален развој на Република Северна Македонија, и Управата за јавни приходи (УЈП), а времетраењето на субвенционирањето е 3, 6 или 12 месеци. Корисници на мерката можат да бидат микро, мали и средни фирми, како и социјални претпријатија и граѓански организации што се занимаваат со економска активност при вршење на дејноста. Начинот на пријавување за работодавачи е преку јавен повик, известување, пријава за учество и барање за посредување при вработување, а за невработени лица е преку известување и пребарување од евиденцијата на невработени лица. Правата и обврските за користење на мерката се уредуваат со посебни оперативни упатства и договор.

Следна мерка е **Вработување и раст на правни субјекти**. Со оваа мерка се цели кон тоа да се постигне поддршка во креирање нови работни места во микро, мали и средни претпријатија, социјални претпријатија и граѓански организации. Како целна група се определени невработени лица кои се евидентирани во АВРСМ. Опфатот на мерката за 2023 година е 394 невработени лица со предност на млади лица до 29 години, корисници на гарантирана минимална помош и Роми. Како надлежни институции за реализирање на мерката се Министерството за труд и социјална политика (МТСП), Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија (АВРСМ), Централниот регистар на Република Северна Македонија (ЦРРСМ), Управата за јавни приходи (УЈП) и ЦСР (центрите за социјални работи).

Во врска со висината на финансиската поддршка, за 2023 година е предвидена поддршка за ново вработување од 92.000 денари, 768.750 денари или 1.000.000 денари, зависно од возраста и бројот на одобрени вработувања.¹³⁵ Како корисници може да се јават микро, мали и средни претпријатија, социјални претпријатија и граѓански организации заинтересирани за отворање нови работни места. Потенцијалните корисници се пријавуваат за мерката преку јавен повик, известување, пријава, посредување и повикување од евиденцијата од страна на Центарот за вработување, а мерката ќе се додели на оние што ги исполнуваат критериумите. Мерката се реализира преку јавен повик, апликација, селекција, вработување, потпишување договор за грант, набавка на опрема и мониторинг.

Како дополнителна мерка е **Поддршката за вработување на лица со попреченост** чија цел е да се зголеми вработеноста и можностите за вработување на евидентирани невработени лица со попреченост, па оттука целна група се невработени лица со попреченост кои се евидентирани во АВРСМ. Опфатот на мерката за 2023 година е 320 невработени лица евидентирани во АВРСМ и токму оваа агенција е надлежна институција. Финансиската поддршка на мерката опфаќа вработување на лица со попреченост на неопределено време, адаптација на работно место, набавка на опрема, работен асистент на лицето со попреченост и работно оспособување.

Критериумите и обврските за користење на мерката се дефинирани со Правилникот за критериумите и начинот на доделување неповратни средства од Посебниот фонд за подобрување на условите за вработување на лица со попреченост.¹³⁶

¹³⁵ Министерство за труд и социјална политика. **Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2020 година**. Скопје. Декември. 2019.

¹³⁶ **Правилник за критериумите и начинот на доделување неповратни средства од Посебниот фонд за подобрување на условите за вработување на лица со попреченост**, „Сл.весник на РМ“, бр.156/08 и 163/15.

Реализацијата на мерката е по поднесено барање, донесено решение и доставување на банкарска гаранција.

Една важна обука како мерка за вработување е **Стручната обука и подготовка за вработување**, која има за цел да обезбеди обука за стручни квалификациони вештини според барањата на работодавачите поради што обуката се реализира во соработка со приватниот сектор и одредени лиценцирани спроведувачи на обуката. Целна група се невработени лица од евиденцијата на АВРСМ и со оваа мерка за 2023 година е предвиден опфат од 380 невработени лица. Корисници на мерката се невработени лица од евиденцијата на АВРСМ и работодавачи, при што невработените лица за време на обуката е предвидено да добијат по 9.000 денари месечен надоместок и пристап до онлајн обуки, а спроведувачите на обуките да добијат и до 30.000 денари надоместок за обучување. Обуката мора да се посетува редовно.

Обуката за професионални квалификации по барање на работодавачите има за цел стекнување вештини на невработени лица за извршување на работните задачи во согласност со потребите на работодавачот, а целна група се невработени кои се регистрирани во АВРСМ со минимум основно образование. Опфатот на мерката за 2023 година е 338 невработени лица кои можат да бидат корисници на мерката, како и работодавачите. Реализацијата на мерката се спроведува по пат на јавен повик за работодавачи, поднесување пријава за учество во обуката од заинтересираните работодавачи, селекција на работодавачи и невработени лица, склучување договори, обука на невработените лица, вработување и мониторинг.

Обуките за развој на дигитални вештини е мерка која има за цел да ги надгради вештините на невработените млади лица на возраст до 34 години во областа на информациските технологии, со цел зголемување на нивната конкурентност и побрза интеграција на пазарот на труд. Со мерката за 2023 година е предвидено да се опфатат 120 невработени млади лица до 34 години кои ги исполнуваат квалификациите за следење на обуката и кои редовно ќе ја посетуваат обуката и на крај ќе полагаат испит со цел добивање акредитиран сертификат.

Мерката **Практична работа** има за цел стекнување практични работни знаења и вештини кои се потребни за извршување работни задачи на одредени работни места, наменета за невработени лица до 34 години со минимум основно образование. Со мерката за 2023 година е предвидено да се обучат вкупно 1.575 невработени лица кои ќе го исполнат критериумот да немаат работно искуство во согласност со образованието. За оваа мерка е предвидена можност да може да се комбинира со други мерки, т.е. по завршувањето на учеството во мерката невработените лица имаат можност да користат други програми и мерки од Оперативниот план.

Друга важна мерка е **Обуката за побарувани занимања**, која има за цел преку обука да ги задоволи потребите на побаруваните занимања и социјални услуги кои водат до отворање нови зелени работни места. Целна група се невработени лица евидентирани во АВРСМ, од кои во 2023 година се обучуваат вкупно 694 лица. Притоа, со мерката е предвиден надоместок од 9.000 денари месечно за сите кои ќе присуствуваат на обуката, додека, пак, за спроведувачите на обуката се предвидени по 20.000 денари месечно.¹³⁷ Како критериуми, за спроведувачите на обуката е предвидено да имаат важечки верификации за реализација на обука, а за невработените лица важи критериумот да ги имаат минималните потребни квалификации за следење на обуката.

¹³⁷ Министерство за труд и социјална политика. **Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2021 година**. Скопје. Декември. 2020.

Министерството за труд и социјална политика голема стратешка цел и важност има постигнато со создавањето на **Национална стратегија за вработување на Република Македонија во периодот 2016 – 2020**¹³⁸, од повеќе причини, но најголемата е тоа што е поставена една сосема нова основа и платформа за политиките за вработување, каде што покрај младинската вработеност предвид се зема и вработеноста на повозрасните лица, како и на оние долгорочно невработените. Основна цел на оваа Стратегија е да се постигне зголемување на вработеноста и унапредување на квалитетот на работните места и продуктивноста со посебен фокус кон ранливите групи на население.

Притоа, предвидено е дека таа цел ќе се постигне преку исполнување на неколку специфични цели и тоа се следните:

- Цел 1. Зголемување на ефикасноста и ефикасноста на политиката за вработување, со посебна поддршка за ранливите категории на население.
- Цел 2. Унапредување на капацитетот на приватниот сектор за креирање на работни места.
- Цел 3. Образованието продуцира знаења и вештини според потребите на работодавачите.

Оваа Стратегија е основа и водилка за изнаоѓање начини за намалување на стапката на невработеност и им помага на другите надлежни институции подобро да ја насочат и да ја вршат својата работа во согласност со доменот на нивните надлежности.

Основите на реформите во системот во насока на поттикнување позитивни промени при вработување се поставија и со **Стратегијата за стручно образование и обука во контекст на доживотно учење 2013 – 2020**¹³⁹, која претставува визија и дава насоки за идни чекори кон развој на стручното образование и обука (СОО) за вработливост, одржлив економски развој, конкурентност и социјална инклузија. Во согласност со Стратегијата е изработена Методологија и инструменти за изработка на анализа за мрежата на стручните училишта во земјата/ Прирачник за работа со ученици со посебни образовни потреби, Стандарди за изведување на практична обука во училиштата и кај работодавачите, стандарди на занимања и др. стратешки документи. Целта на овие активности е поставување темели за модерно и ефикасно средно стручно образование. Исто така, изработени се и предлози за измени и дополнување на Законот за стручно образование и е предвидена анализа на законите во образованието.

Во пракса, присутни се тенденции и за понатамошно продлабочено стратешко работење во насока на унапредување на мерките за вработување и намалување на невработеноста, со посебен фокус на младите во Република Северна Македонија.

¹³⁸ Министерство за труд и социјална политика. **Национална стратегија за вработување на Република Македонија 2016 – 2020**, Скопје, 2015.

¹³⁹ Министерство за образование и наука. **Стратегијата за стручно образование и обука во контекст на доживотно учење 2013 – 2020**, Скопје, 2012.

1.3.3. Институции на пазарот на труд во Република Северна Македонија: Социјалниот дијалог преку Економско-социјалниот совет – примарен и основен регулатор на македонскиот пазар на труд

Сите универзално прифатени регулативи и стратегии за регулирање на пазарот на труд се тесно поврзани и воедно зависат со најважната институција за регулирање на пазарот на труд: Економско-социјалниот совет. Имено, тој е прв, основен и сеопфатен регулатор и на македонскиот пазар на труд. При своите надлежности, односно при својата работа тој има задача да дава предлози и препораки за тоа што е потребно да се преземе со цел да се постигне рамнотежа помеѓу понудата и побарувачката, поголема ефикасност и подобри перформанси на македонскиот пазар на труд.

Економско-социјалниот совет е трипартитно тело формирано од Владата на Република Македонија и социјалните партнери (синдикатите – како претставници на работниците, и работодавачите), за водење на социјален дијалог договарање и преговарање, а заради создавање услови за економска и социјална стабилност и остварување на темелните вредности на Република Македонија како демократска и социјална држава. Потписници на Спогодбата за основање на Економско-социјалниот совет се Владата на Република Македонија, Сојузот на синдикатите на Македонија, Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија и Организацијата на работодавачи.¹⁴⁰ Економско-социјалниот совет разгледува законски и други прописи, национални стратегии и програми кои се во врска со економско-социјалните интереси на работниците и работодавачите, проекти и материјали од економската и социјалната сфера и при тоа се носат соодветни предлози, мерки и заклучоци. Заклучоците во однос на законските прописи се доставуваат до Владата на Република Северна Македонија и Собранието на Република Северна Македонија.¹⁴¹ Во однос на надлежностите Советот:¹⁴²

- 1 ги следи, проучува и оценува влијанието на економската политика и мерките на економската политика на социјалната стабилност и развој;
- 2 ги следи, проучува и оценува влијанието на социјалната политика и мерките на социјалната политика на економската стабилност и развој;
- 3 ги следи, проучува и оценува влијанието на промените на цените и платите на економската стабилност и развој;
- 4 му дава образложено мислење на министерот за труд за прашања и проблеми поврзани со склучувањето и примената на колективните договори;
- 5 им предлага на Владата, работодавачите и синдикатите, односно на нивните здруженија на повисоко ниво, водење на усогласена политика на цени и плати;
- 6 дава мислења по предлози на закони од областа на трудот и социјалната сигурност;
- 7 ја промовира и поттикнува идејата на тристрана соработка (трипартитен социјален дијалог) помеѓу социјалните партнери за решавање на економските и социјалните прашања и проблеми;
- 8 го поттикнува мирното решавање на колективните работни спорови;
- 9 дава мислења и предлози на министерот за труд во врска со другите прашања утврдени со закон.

¹⁴⁰ Спогодба за основање на Економско-социјалниот совет, членови и функции на економско-социјалниот совет на Република Северна Македонија

https://www.mtsps.gov.mk/socijalno-partnerstvo-ns_article-ekonomsko-socijalen-sovet.nspix

¹⁴¹ Ibid

¹⁴² Ibid

Други институции на македонскиот пазар на труд кои креираат регулаторни мерки, или директно ги имплементираат, се следните институции:

1.) Министерството за труд и социјална политика, 2.) службите за вработување преку Центрите за вработување на Агенцијата за вработување, 3.) институтите за трудово право и социјална политика, 4.) Државниот инспекторат за труд, 5.) Инспекцискиот совет, 6.) останатите здруженија на работодавачи и на работници не споменати во службата на Економско-социјалниот совет, 7.) здруженијата на граѓани, како и 8.) надлежните судови како третостепена инстанца на регулатори на македонскиот пазар на труд.

Надлежните судови имаат уникатна надлежност, преку воспоставување судска пракса, на долг рок да воспостават влијание врз примената во пракса на одредени законски решенија, прифаќајќи ги, менувајќи ги или во целост правејќи ги ништовни.

Министерството за труд и социјална политика ги следи трендовите на невработеност и има надлежност да учествува, да спроведува и да проследува проекти за еднакви можности, обезбедување подобар пристап за вработување (особено на ранливите категории) и следење на законитото работење во поглед на (не)нарушување на правата на работниците, како и до правото на пристап до работно место на невработените лица, имајќи ги предвид сите параметри на трудовото законодавство. Дополнително, се фокусира на изнаоѓање решенија за справување со сиромаштијата на населението, со посебен фокус кон најранливите во однос на пол, возраст, социјален статус и слично. Исто така, перманентно информира за сите огласи, известувања и објави во врска со можностите за вработување на населението во Северна Македонија.

Во врска со вработувањето во Република Северна Македонија, **Министерството за образование и наука** има основна цел да постигне рамнотежа помеѓу квалитетот во образованието и видот на кадри кои се побаруваат на пазарот на труд. За таа цел, во областа на образованието и науката се спроведени значајни реформи. Во рамки на основното и средно образование, фокусот на политиките е ставен кон натамошно проширување на опфатот на децата и воедно намалување на бројот на деца кои не се во системот на образованието, како и подобрување на квалитетот на образованието. Во таа насока се преземаат повеќе мерки, како што се советување на родителите и учениците, обезбедување бесплатен превоз на учениците и бесплатни учебници (намалување на директните трошоци на образованието), стипендирање ученици, итн. За подобрување на квалитетот на основното образование се менуваат и се иновираат наставните планови и програми со цел да се подобрат знаењата, вештините и компетенциите на учениците.

Сфатено во најширока смисла, во Република Македонија **службата за вработување (читај: сегашна Агенција за вработување)** се јавува уште веднаш по ослободувањето во 1945 година, но таа била неразвиена и дел од општинската ресорна администрација, поради што во тој период не може да се зборува за нејзино профилирање како посебна јавна служба. Во тој период постоеле повеќе организациони облици во кои таа функционираше (трудов отсек, поверенство на трудот, управа за работна сила). Формалното институционализирање на службата за вработување е извршено на 31 март 1952 година со донесување Уредба за организацијата на службата за посредување на трудот. Со оваа Уредба, донесена од страна на Владата на ФНРЈ, како органи на службата за посредување на трудот се дефинирани локалните и републичките бироа за посредување на трудот. Републичките бироа за посредување на трудот ги основаат советите за народно здравје и социјална политика на народните републики, а со нив управуваат управни одбори, а непосредно раководеат шефовите на бироата.

Понатаму, од 1 декември 1960 година службата за вработување продолжува како Републички завод за вработување на работници на НРМ, основан од страна на

Извршниот совет со Уредба од 29 октомври 1960 година. Во овој период, во државата се спроведува стопанска и општествена реформа, а политичкиот систем, врз основа на уставните промени од 1963 година, доживува значајни промени, пред сè, во поглед на натамошното поопштествување на работите кои ги водеше државата и пошироко етаблирање на делегатскиот систем како принцип. Од тие причини, организационата форма на службата за вработување доживува промени и Републичкиот завод за вработување на работници на НРМ се трансформира во Републичка заедница за вработување.

Заедницата за вработување за највисок орган го има Собранието, преку кое се имплементирал институтот на општественото самоуправување и во областа на вработувањето. Општи карактеристики на овој период се напуштањето на екстензивна политика во вработувањето и воведување активна, интензивна политика во оваа сфера, при што организациите во стопанството се осамостојуваат во поглед на обезбедувањето на кадарот, функциите на службата добиваат третман на дејност од посебен општествен интерес, како и зголемување на опсегот на надлежностите, организацијата и кадарот. Во овој период порадикално се пристапува и кон прашањето за научно дефинирање на делокругот на работите во вработувањето, а со цел подетално да биде утврдена улогата, функцијата и работите на службата. Принципите од Законот за организација и финансирањето на вработувањето (1965 година) дефинираа 9 функции на службата за вработување, и тоа: општествено-економска, посредничка, организационо-кадровска, професионална ориентација, образовна, материјално- правна заштита на невработените, документациона, финансиска и административна. Овие функции до денес претставуваат основа врз која се остварува најголемиот дел од работите и надлежноста на службата за вработување.

Во согласност со општите системски промени во тогашното општество, базирани врз основа на Уставот од 1974 година, и во областа на вработувањето се основаат стопански интересни заедници (СИЗ) за вработување, и тоа на општинско, републичко и сојузно ниво, кои врз основа на делегатскиот принцип имаа за цел натамошна деестатизација и поопштествување на работите во областа на вработувањето. Така, врз основа на Законот за самоуправните интересни заедници на вработувањето и за материјално обезбедување за време на привремена невработеност („Сл. весник на СРМ“ бр. 20/74), Републичката СИЗ за вработување е основана од 42 основачи, врз основа на самоуправни спогодба. Таа имала својство на правно лице и била устроена врз делегатски принцип на конституирање на своите органи (Собрание, Извршен одбор и Комисија за контрола). Делегатите во Собранието ги делегирале собранијата на општинските Заедници на вработувањето.

Со Законот за изменување и дополнување на Законот за самоуправните интересни заедници на вработувањето и за материјално обезбедување за време на привремена невработеност („Сл. весник на СРМ“ бр. 9/78), службата за вработување се формира во назив: Републичка заедница на вработувањето. Подоцнежни измени во поглед на функционирањето на службата за вработување се направени со измените во законската регулатива во „Сл. весник на Социјалистичка Република Македонија“ бр. 32/87, 18/89, 36/89, 17/91, како и во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 36/91, 12/93 и 78/93.

Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност донесен во 1997 година („Сл. весник на РМ“ бр. 37/97) ја преименува службата за вработување во Завод за вработување на Република Македонија, како јавна служба со седиште во Скопје, и образува единствена стручна служба со подрачни единици – бироа за вработување, што се основаат за подрачјето на една или повеќе општини. Со овој Закон е уредено дека со Заводот за вработување на Република Македонија управува Управен одбор составен од

9 члена, а раководи директор, кој го именува и разрешува Владата на Република Македонија на предлог на министерот за труд и социјална политика. Целокупното функционирање на Заводот е уредено со Законот, Статутот и актите за организација и систематизација.

Со измените во Законот од 2004 година („Сл. весник на РМ“ бр. 37/04), називот на Заводот се менува во **Агенција за вработување на Република Македонија**, а бироата за вработување се преименуваат во **центри за вработување**.

Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија (АВРСМ) ги остварува сите функции кои ги реализираат модерните јавни агенции за вработување: прибирање информации на пазарот на труд, советување за вработување и кариерно насочување, посредување при вработување, администрирање на активните и пасивните мерки на пазарот на труд. Покрај тоа, АВРСМ остварува и функција за регистрација на нови склучени договори за вработување. Неодамна, АВРСМ започна и со подготовка на индивидуални планови за вработување на регистрираните невработени лица.

Капацитетот на АВРСМ за спроведување на пасивните и активни мерки за вработување континуирано се подобрува, преку низа внатрешни иницијативи, како и меѓународни проекти. Поради ограниченоста на ресурсите (материјални и човечки), наспроти високата регистрирана невработеност, АВРСМ сè повеќе се фокусира на поддршка на тешко вработливите групи на население, а преку електронските системи обезбедува информации за сите останати учесници на пазарот на труд. Товарот врз вработените во АВРСМ е висок: односот меѓу вработени во АВРСМ – активни баратели на работа изнесува 1:230 (или 1:378 кога се сметаат само оние вработени кои им нудат услуги на клиентите), што е мошне повисоко од меѓународно прифатениот сооднос од 1:100. Во последната оценка на функционирањето на АВРСМ се заклучува дека Агенцијата нема доволно финансиски и човечки ресурси за да ги оствари сите задачи поставени во Стратегијата за вработување и во Акцискиот план за вработување на младите. Неопходно е зголемување на квалитетот на одредени услуги кои ги пружа Агенцијата: сегментација и профилирање на невработените, посредување при вработување, активација на невработените и слично. Истовремено, потребно е да има јасна, долгорочна определба на Владата за доделување соодветни материјални и човечки ресурси на АВРСМ. Натамошната модернизација и зголемување на квалитетот на услугите на АВРСМ треба да овозможат поголема улога на Агенцијата во посредување при вработување. Акцискиот план за вработување на младите поставува цел АВРСМ да биде вклучена во посредување кај 20 % од огласите за вработување. Агенцијата има и посебно важна улога при имплементирањето на мерките за вработување, подетално образложени во продолжение на трудот.

1.3.4. Активни и пасивни политики на пазарот на труд во Република Северна Македонија

Политиките за вработување не се само програма за создавање работни места. Тие земаат предвид цела низа социјални и економски прашања, и влијаат на многу области во општественото уредување, а не само на областите надлежни за работната сила, пазарот на труд и вработувањето.

Рамката на политиките за вработување во Република Северна Македонија е дефинирана со Програмата на Владата на Република Северна Македонија, Ревидираната програма за реформи во вработувањето и социјалната политика 2022, и е во согласност со обврските што произлегуваат од Глобалниот пакт за работни места на Меѓународната организација на трудот (МОТ), Планот за гаранција за млади 2020 – 2022 година,

Програмата за буџетско финансирање ИПА, реформите во системот на социјална заштита и воведувањето на Гарантирана минимална помош.

Всушност, политиките за вработување ги обединуваат различните мерки, програми и институции кои влијаат на побарувачката и понудата на работна сила и функционирањето на пазарите на труд. Политиките за вработување промовираат пристапна работа, во која меѓународните стандарди за работа, социјалната заштита и семејните обврски на работниците одат заедно со создавањето на работните места. Притоа, политиките за вработување не се само инспиративна изјава за тоа на што се надеваме, туку вистински план за тоа како стигнуваме до она на што се надеваме. Имајќи го ова предвид, а според Меѓународната организација на трудот (МОТ), политиките за вработување можат да се сретнат како: активни или како пасивни политики за вработување.

Активните политики за вработување ги регулираат мерките/активностите и програмите кои на најдиректен начин влијаат на понудата и побарувачката на пазарот на труд. Пасивните политики за вработување нудат сигурност за вработените, но за оние кои останале привремено без работа. Во понатамошниот текст, се образложени овие два вида на политики.

1.3.4.1. Активни политики за вработување

Главната цел на активните политики за вработување е да го забрзаат и да го унапредат развојот на пазарот на труд, преку конкретно насочени активности, мерки и програми. Најчесто поволностите и субвенциите за нови вработувања, обуките за потребни вештини и квалификации, и директните вработувања, се одразот на активните политики за вработување. Сите тие се содржат во еден или повеќе официјални владини публикувани документи. Во периодот 2010 – 2020 година активните политики за вработување во Република (Северна) Македонија се водат од начелата утврдени во Оперативните планови за активни програми и мерки за вработување¹⁴³, како и од Националните стратегии за вработување (2010 – 2015 и 2016 – 2020 година). Сублимирано од содржината на наведените документи, во последните години активните политики за вработување се насочени кон три стратешки цели, и тоа: (i) зголемување на ефикасноста и ефикасноста на политиките за вработување, со посебна поддршка за ранливите категории на население; (ii) унапредување на капацитетот на приватниот сектор за креирање работни места; и (iii) образование кое продуцира знаења и вештини според потребите на пазарот на труд.

Зголемувањето на ефикасноста и ефикасноста на политиките за вработување се одвива околу три широко спектарски реформи на политики. Првите реформи се однесуваат на структурата, организацијата и моделот на обезбедување услуги на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија (АВРСМ). Притоа, овие реформи препознаваат дека – за да се зголеми квантитетот и квалитетот на обезбедувањето услуги за категориите во ризик од исклучување, а како што се долгорочно невработените, младите, жените, лицата со попречености и малцинствата – Агенцијата за вработување (АВРСМ) треба да добие дополнителни човечки и финансиски ресурси, како и нови електронски алатки за управување со обемот на работа, воведување стратегии за активација и спроведување, и следење и оценување на нови активни мерки за пазарот на труд. Вторите реформи предвидуваат зајакнување на

¹⁴³ Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување (ОП) е стратешки акциски план на Владата на Р(С)М во кој се содржани целокупен сет на активности кои имаат за крајна цел зголемување на вработеноста, намалување на невработеноста, и зголемување на вештините и компетенциите на невработените евидентирани лица. ОП се донесува за секоја календарска година, а сетот на активности варира од потребите и побарувањата на клучните актери на пазарот на трудот.

информатичкиот систем на пазарот на труд за предвидување на потребите на работодавачите. Исто така, тие предвидуваат насочување кон изготвување политики и програми за кариерно насочување на младите и на возрасните. Третиот сет реформи се фокусира на акциите на политиките за адресирање на двојната цел за справување со неформалното вработување во секторите за домашна работа и грижа и унапредување на учеството на жените на пазарот на труд. Конечно, четвртиот сет на реформи: зајакнувањето на Државниот инспекторат за труд (ДИТ) и промовирањето на обуката за возрасни во претпријатијата, се сметаат за многу значајни во намалувањето на неформалноста и зголемувањето на продуктивноста на трудот.¹⁴⁴

Во однос на усогласувањето на знаењата и вештините на лицата кои се активни на пазарот на труд со барања на работодавачите, Националната стратегија за вработување 2016 – 2020 го предвидува и го опфаќа забрзувањето на воведувањето Националната рамка на квалификации, а која ги класифицира потребните вештини, знаења и умешности за секое работно место поединечно. Дополнително, подобрувањето на квалитетот на образованието на сите нивоа е предвидено да се одвива симултано и во координација со образовните политики во државата, а особено со системот на средно стручно образование (СОО), натамошниот развој на стандардите за стручно образование, проширувањето на учењето за време на работата, како и со зголемена понуда за образование и обука за возрасни лица.

Од друга страна, иако постои широка лепеза на мерки и активности, сепак, гледано на ниво на БДП, Република Северна Македонија малку троши на развојот на активните политики на пазарот на труд. Најчесто тие се со ограничен и мал опфат на невработени лица, а кои мораат задолжително да бидат регистрирани во Агенцијата за вработување како невработени лица. Како илустрација, во 2019 година нашата држава има потрошено околу 0,17 проценти од БДП на активните политики за вработување¹⁴⁵, а активните мерки, истата година, опфаќаат приближно 6,2 проценти од вкупниот број регистрирани невработени лица во агенцијата за вработување. Пропорционално на тоа, РСМ троши повеќе на пасивни мерки, а особено на осигурување во случај на невработеност.

Сепак, споредбено по години, финансиските државни издатоци за активни политики на пазарот на труд започнаа да се зголемуваат во 2014 година, и нагло (речиси три пати) се зголемија во 2020 година. Истата година доделените буџетски средства се зголемија за 45 проценти (од 20 на 29 милиони евра, или за 0,28 проценти од БДП), а најмногу поради пакетот антикризни КОВИД-19 мерки што ги изготви Владата на Република Северна Македонија. Истата таа 2020 година, во РСМ постои прилично развиено портфолио на активни политики за вработување, кое вклучува стручна обука за возрасни, субвенции за работни места, јавни работи, стручна рехабилитација и вклучување на лица со попречености, како и грантови за стартапи.¹⁴⁶ За 2020 година, програмите што се најмногу трошковно ефективни – пресметано како вкупни трошоци по учесник – се практиканството и јавните работи (392 евра и 554 евра по учесник), додека најмалку трошковно ефективни се програмите за професионална рехабилитација и самовработување (11.900 и 5.330 евра по учесник).

¹⁴⁴ Министерство за труд и социјална политика. **Национална стратегија за вработување 2016 – 2020 година.** Скопје, 2015 година.

¹⁴⁵ Извор: Влада на Република Северна Македонија извештаи од буџет - буџет на АВРСМ за 2019 година-издатоци за активни мерки за вработување, како и Ревидиран годишен извештај за работата и функционирањето на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија за 2019 година (стр. 43-44).

¹⁴⁶ Годишен извештај за имплементацијата на активните мерки и програми за вработување, Агенција за вработување на РСМ, 2019 година.

1.3.4.2. Пасивни политики за вработување

Системот на активација на социјалната држава во Република Северна Македонија се состои од неколку шеми, а најзначајните од нив се: надоместокот во случај на невработеност, и гарантираната минимална помош. Првата е поврзана со пазарот на труд, а втората со социјалната заштита. Разгледувајќи го надоместокот во случај на невработеност, пожелно е сознанието дека тој може да изнесува до 50 проценти од просечната плата на лицето кое го прекинало работниот однос, а сметано во последните 24 месеци од вработувањето. Исто така, во одредени случаи може да изнесува најмногу до 80 проценти од националната просечна плата во претходниот месец.¹⁴⁷ Времетраењето на надоместокот зависи од работниот стаж и се движи од едномесечен надоместок за стаж до 9 месеци, до една година за работници со стаж над 25 години. На крајот на 2019 година, помалку од три проценти од евидентираниите невработени лица остварија право на надоместок во случај на невработеност, со годишна исплата еднаква на 26 милиони евра.

Во периодот 2011 – 2023 година бројот на невработени што го оствариле правото на надоместок во случај на невработеност се намалил за пет пати (од над 21.000 лица на помалку од 5.000 во 2023 година).¹⁴⁸ Ова се должи на подобрените услови на пазарот на труд, строгоста на трудовото законодавство, и на строгоста на законодавството за надоместокот во случај на невработеност. Сепак, овие податоци, разгледувани во согласност со достапните податоци од Државниот инспекторат за труд, се должат и на практиката на работодавачите да ги отпуштаат вработените преку формулата: „спогодбено раскинување на договорот“, и на тој начин работниците да не можат да се квалификуваат за надоместокот во случај на невработеност. Притоа, во согласност со достапните податоци од Агенцијата за вработување, недвосмислено се увидува дека на почетокот на кризата предизвикана од КОВИД-19 (2020 година) само 16,2 проценти од новорегистрираните невработени лица оствариле право на надоместокот, што јасно ја покажува неефективноста на оваа институција на пазарот на труд да ги заштити работниците во текот на економска, социјална, енергетска или која било друга криза. Со оглед на тоа, Владата на Република Северна Македонија, во почетокот на 2021 година, а преку измени и дополнување на Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, ги олесни критериумите за квалификуваност за надоместокот во случај на невработеност, проширувајќи го надоместокот на сите работници што „спогодбено го раскинале договорот“¹⁴⁹, за максимален период од два месеци. Исто така, Владата на Република Северна Македонија обезбеди еднократна финансиска поддршка наменета за корисниците на гарантирана минимална помош, регистрираните невработени лица, нископлатените работници и младите лица запишани во јавните образовни институции, барателите на работа, пензионери со низок приход и самохрани родители. Вкупниот инвестиран износ за сите овие опфатени категории изнесува 50 милиони евра.

¹⁴⁷ Regional Cooperation Office. The western Balkan Countries profile.

http://npcbalkan.net/admin/doc/5263PREVIEW_PAZAR%20NA%20TRUD_A4.pdf

¹⁴⁸ A. Krstevska, M. Ilievska. **Developments in major labour market indicators and active labour market measures in dealing with unemployment: Evidence from Macedonia.** National Bank of Republic of North Macedonia. Skopje, 2019.

¹⁴⁹ Министерство за финансии: **Програма за економска реформа 2021 – 2023**, (февруари 2021); Finance Think: **Дали беше неопходно да се обезбеди финансиска поддршка на фирмите за задржување на работните места во време на Ковид-19?**(Finance Think Policy Brief 41/2021).

Табела бр. 4.

Корисници на право на паричен надоместок во случај на невработеност за период од 2011 до 2023 година

Основ за користење на паричен надоместок				
Година	Стечај	Определено време и сезонски работи	Технолошки вишок од работен однос	Вкупно
2023	298	3.835	1.007	5.140
2022	296	4.452	1.196	5.913
2021	325	4.573	1.766	6.664
2020	470	3.239	1.371	5.080
2019	395	3.452	2.009	5.858
2018	596	3.852	2.278	6.730
2017	648	3.828	2.761	7.082
2016	1.570	4.493	4.998	11.047
2015	1.051	4.634	7.050	12.817
2014	2.073	4.759	10.733	17.729
2013	2.033	5.412	13.326	20.419
2012	2.608	6.024	17.200	26.062
2011	2.769	5.737	16.247	25.486

Извор: Агенција за вработување на Република Северна Македонија, корисници на паричен надоместок по основ на невработеност, технолошки вишок, стечај или сезонска работа, за период од 2011 до 2023 година (сумирани бројки од административни обработени податоци достапни на веб-страницата на Агенцијата за вработување).

Главно, од сето погоре наведено, политиките за вработување на пазарот на труд во голема мера треба да се стремат да избегнат губење на работни места, затворање на претпријатија и зголемување на сиромаштијата. Големината и брзината на економското и на социјалното закрепнување е предвидено да биде во годините 2024 година и 2025 година. Па, во согласност со тоа, сето погоре споменато ќе биде од суштинско значење за спроведувањето на политиките на пазарот на труд, а со тоа и на фискалните и монетарните политики, а кои се потребни за поддршка на вработувањето, драстичното намалување на невработеноста и иселувањето на населението надвор од државата, како и за заштита на најранливите групи од населението.

1.3.5. Актуелни состојби на пазарот на труд во Македонија

Состојбата со пазарот на труд во Македонија претставува еден од клучните проблеми и предизвици со кои се соочува македонската економија години наназад. За подобрување на состојбата на пазарот на труд се пресудни два фактори, од една страна, работодавачите и нивните потреби (побарувачката), додека, од друга страна, е работната сила, нејзиниот квантитет (бројност) и квалитет (возраст, образование, вештини, искуство и др). Пазарот на труд во Македонија се карактеризира со висока стапка на невработеност, посебно кај младите и нискоквалификуваните лица, ниска стапка на активност на жените, како и долгорочна невработеност.

Македонскиот пазар на труд страда од ниска активност, ниски стапки на вработеност, висока невработеност (вертикална и хоризонтална) и неусогласеност помеѓу понудената работна сила и бараните вештини. Стапката на учество на работната сила останува ниска според меѓународните стандарди, како одраз на ниската вработеност заедно со високата стапка на невработеност.

Влијанието на продолжената транзициска рецесија врз пазарот на труд се манифестира во висока и постојана стапка на невработеност. Според составот на невработеното население, според различни социо-економски карактеристики (образование, возраст, пол, занимање, времетраење на невработеноста итн.) емпириската анализа на пазарот на труд во Македонија (податоците подолу) открива впечатлива сегментација на пазарот на труд. Во однос на ова, некои сегменти од работната сила, како што се младите, помалку образованите работници и некои етнички малцински групи се соочуваат со многу поголема веројатност да станат или да останат невработени од останатиот дел од работната сила.¹⁵⁰ Понатаму, инциденцата на долгорочна невработеност во Македонија е исклучително висока во споредба со другите земји во транзиција, што укажува на веројатност за зголемување на амортизацијата на човечкиот капитал.

Пристапот на протокот кон анализата на пазарот на труд открива дека депресивните услови на македонскиот пазар на труд произлегуваат од малата веројатност за преминување во вработување поради недоволно отворање работни места во формалниот сектор.

Во овие околности, покрај традиционалните форми на приспособување во Македонија, се појавуваат и дополнителни механизми, како што се вработувањето во неформалниот сектор, неактивноста и емиграцијата. Испитувањето на нивото на поврзаност помеѓу невработеноста и овие други механизми за приспособување на пазарот на труд е од особено значење, бидејќи овозможува да се идентификува нивниот капацитет да апсорбираат дел од невработената работна сила. Оттука, постои можно преклопување помеѓу алтернативните механизми за приспособување на пазарот на труд, изразувајќи ги нивните интеракции во амортизирање на економските и социјалните последици од постојаната невработеност.

Во периодот од осамостојувањето на државите кои произлегуваат од некогашната Југославија, па сè до сега, и Македонија, и регионот на државите од Југоисточна Европа не останаа настрана од негативните глобални макроекономски тенденции. Иако рецесијата започна една година подоцна, по три последователни квартали на негативен раст на БДП, макроекономските перформанси до крајот на 2009 година веќе покажаа одредени знаци на закрепнување. Иако стапката на невработеност останува релативно висока, во истиот период таа грубо го следеше обликот на деловниот циклус. Може да се забележи дека по 2004 година стапката на невработеност покажа конзистентен тренд на опаѓање, кој се промени во третиот квартал од 2009 година, по падот на стапката на раст на БДП. Сепак, промените на стапката на невработеност во релативна смисла во текот на деловниот циклус се прилично мали, што ги одразува депресивните карактеристики на македонскиот пазар на труд.

Понатаму, се разгледува и се раздвојува природата на невработеноста во Македонија преку анализа на промените во стапките на невработеност за одреден пазар на трудот, сегменти помеѓу првиот квартал 2009 година и првиот квартал во 2010 година. За таа цел се користат кварталните податоци за Анкетата на работната сила (АРС)¹⁵¹ објавени од македонскиот Завод за статистика.

Прво, промените во стапките на невработеност по мерење покажуваат дека стапките на невработеност кај мажите пораснале од 31,6 на 33,4 отсто, додека во истиот период стапката на невработеност кај жените е умерено намалена од 34,5 на 33,5 отсто.

¹⁵⁰ Министерство за труд и социјална политика. **Национална стратегија за вработување за 2016 – 2020 година**. Скопје, Октомври. 2015.

<https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/strategii/Nacionalna%20Strategija%20za%20Vrabotuvane%20na%20Republika%20Makedonija%20za%20Vlada%2016102015.pdf>

¹⁵¹ АРС = Анкета на работна сила (разгледуван период од 2005 до 2020 година).

Овој наод е во согласност со глобалните тенденции на пазарите на труд, бидејќи рецесијата најмногу ги погоди секторите кои претежно вработуваат машка работна сила.

Второ, што се однесува до старосната распределба на невработените, најголем пораст на стапката на невработеност е забележан кај младите работници (на возраст меѓу 15 и 24 години), од 54,4 на 57,1 отсто, проследено со скромно зголемување на стапката на невработеност на работниците од првата возраст (на возраст меѓу 25 и 49 години) од 30,8 на 31,3 отсто и конечно, стапката на невработеност на работниците блиску до пензија (на возраст меѓу 50 и 64 години) од 27,1 на 28,1 отсто. Намалување од 14,1 на 11,6 отсто е забележано само кај најстарата група работници (на возраст од 65 години и повеќе). Овој модел на распределба на стапките на невработеност меѓу возрасните групи може да се припише на фактот дека помладите работници се соочуваат со поголема инциденца на воспоставување договори за привремено вработување, кои, пак, имаат поголема веројатност да бидат поништени и укинати по рокот на нивната важност. Со тоа, лицата кои биле вработени преку нив би останале повторно невработени на пазарот на труд. Стапката на невработеност е во постојан тренд на опаѓање од 2005 година наваму, достигнувајќи 16,6 % во јануари 2020 година. Се предвидуваше стапката на невработеност дополнително да се намали и да достигне 15,5 % до крајот на 2021 година, но неодамнешната криза со КОВИД-19 предизвика промена на проекциите. Од друга страна, стапката на невработеност кај младите сè уште е многу висока, односно дури 46,7 % (48,6 % кај млади жени) во 2022 година, но трендот на невработеност кај младите бележи континуирано намалување од 2015 година, па сè до 2017 година. Позицијата на младите во однос на возрасните (25 – 64), сепак, значително се влоши откако односот на невработеност меѓу млади и возрасни се зголеми од 1,7 во 2007 година на 2,3 во 2017 година. Во 2017 година, учеството на младите (15 – 24) ниту во вработувањето ниту во образованието и обуката (NEETs) не претставува околу 25,10 % од вкупниот број и за женска и за машка младинска популација. Овој индикатор е во тренд на опаѓање во споредба со 2007 година (41,7 %), но, сепак, е повеќе од двојно поголем од забележаниот број во ЕУ (10,9). Остриот пад на стапките на NEETs се должи на намалувањето на невработеноста (врз основа на невработената компонента на стапката на NEETs, од над 20 % на 14,6 %) и зголеменото учество на младите во образованието и обуката. Сепак, стапката на NEETs за возрасна група од 25 до 29 години сè уште беше над 40 % (над 52 % за жени), што укажува на макотрпна транзиција кон пристојна работа за младите Македонци и на потребата за специфични мерки за поддршка на младите жени. Во 2017 година стапката на вработеност во Северна Македонија беше 50,5 %, највисока стапка забележана од 2006 година, но, сепак, е далеку зад просекот на ЕУ (71 %) или целта од 75 %, како што е дефинирана во стратегијата Европа 2020 (тековната Агенда на ЕУ за раст и вработувања).

Неусогласеноста помеѓу понудата и побарувачката е главна одлика на пазарот на труд во Северна Македонија. Повеќе од една петтина од македонската работна сила беше без работа во 2018 година¹⁵². А околу 80 % од невработените кои се регистрирани во Агенцијата за вработување се долгорочно невработени, што во голема мера покажува дека нема совпаѓање со вештините што го одликуваат пазарот на труд. Генерално, 15 % од работната сила се долгорочно невработени, иако стапката постојано се намалува во последните неколку години, што е позитивен тренд. Стапката на вработеност се зголеми во годината пред да се појави пандемијата, но остана на ниско ниво. За жените е несразмерно потешко да пристапат до пазарот на труд:

¹⁵² Евростат (2020), **Земји за проширување – статистика на пазарот на трудот**, достапно на https://www.solidar.org/system/downloads/attachments/000/001/227/original/02_SRM2020_North_Macedonia_MK_R3_online.pdf?1611043959

стапката на вработување на жени во 2018 година беше 45,2 %, во споредба со 66,6 % за вработувања на мажи¹⁵³.

Во согласност со позитивните поместувања во економијата, во 2019 година повеќето од показателите на пазарот на труд упатуваат на продолжување на поволните трендови. Воедно, во текот на 2019 година се продолжи со спроведувањето на активните мерки за вработување, како дополнителна поддршка за раст на вработеноста. Бројот на вработени лица во 2019 година се зголеми за 5,1 %, што претставува забрзување во споредба со растот од 2018 година. Истовремено, стапката на вработеност се зголеми за 2,2 процентни поени и изнесуваше 47,3 %. Анализирани по сектори, во 2019 година растот на вработеноста во најголем дел се поврзува со услужниот сектор, во голема мера одразувајќи ги позитивните поместувања кај „административните и помошните услужни дејности“, дејностите „уметност, забава и рекреација“, како и кај „транспортот и складирањето“. Исто така, значителен придонес има и индустријата, во голема мера одразувајќи ги позитивните поместувања кај преработувачката индустрија. Од друга страна, бројот на лица вработени во земјоделството во 2019 година и натаму се намалува¹⁵⁴.

Според возрастни групи, најголем дел од невработените (62,9 отсто) се на возраст од 25 до 49 години, додека 17,3 отсто се во старосната група од 15 до 24 години и 19,9 отсто се во групата помеѓу 50 и 64 години. Невработеноста кај младите (15 – 29 години) во државата останува најголем проблем и стапката на младинска невработеност од 45,4 отсто сè уште е една од највисоките во Европа. Ова укажува дека намалувањето на младинската невработеност мора да се постави како приоритет и основа за соработка помеѓу клучните чинители, како што се владините тела, образовните институции и бизнисите/работодавачите¹⁵⁵.

Понатаму, разгледувајќи го пазарот на труд во нашата држава треба да се напомене дека две години од пандемијата КОВИД-19, исто така, го погодија и македонскиот пазар на труд, по една деценија континуирани подобрувања на сите негови параметри. Кризата со КОВИД-19 дополнително ги изложи структурните проблеми на пазарот на труд од пред пандемијата. Овие предизвици се ниското учество на пазарот на труд, особено кај жените и младите, ниското отворање работни места, несоодветната заработка и репродуктивната работа. Вкупното работоспособно население во 2021 година бележи раст од 0,2 %, односно има зголемување за 2.865 лица во споредба со 2017 година. Активното население, односно работната сила за 2021 година изнесувала 943.004 лица и бележи пад од 1,2 %, односно намалување за 11.208 лица споредено со 2017 година, како резултат на зголемување на бројот на вработени за 54.439 лица и намалување на невработените за 65.647 лица¹⁵⁶. Од аспект на годишната структура, најголемо учество во невработеноста имаат лица од 25 до 29 години, со 16,8 % од вкупната невработеност за 2021 година и тие бележат најголем пад од 40,8 %, односно се намалени за 17.189 лица споредено со 2017 година. Останатите категории кои се со најголемо учество се тие во годишните групи 30 – 34 и 20 – 24 и бележат намалување на невработеноста за 9.770 и 12.288, соодветно споредено со 2017 година¹⁵⁷.

Поучени од негативните влијанија на КОВИД-19 пандемијата на македонскиот пазар на труд, кој и онака се карактеризира со силно влијание на

¹⁵³ Евростат (2021), **Земји за проширување – статистика на пазарот на трудот**, достапно на https://www.solidar.org/system/downloads/attachments/000/001/227/original/02_SRM2020_North_Macedonia_MK_R3_online.pdf?1611043959

¹⁵⁴ **Годишен извештај за 2019 година, НБРМ**, Скопје 2020 година

¹⁵⁵ Дрпљанин, В. **Состојбата со трудот и државата: (не) вработеност**.

достапно на <https://respublica.edu.mk/blog/2019-07-08-08-28-39>, (посетено мај 2023).

¹⁵⁶ Пазар на труд во РСМ, Компаративна анализа. Државен завод за статистика. Скопје 2021.

¹⁵⁷ Пазар на труд во РСМ, Компаративна анализа. Државен завод за статистика. Скопје 2022.

демографското влијание пред пандемијата, Владата одлучи новата Национална стратегија за вработување, за наредниот период, да содржи огромен број на развојни елементи, кои би ги предизвикувале досегашните стигми што го гушат македонскиот пазар на труд.

Новата Национална стратегија за вработување 2021 – 2027 и Националниот акционен план за вработување 2021 – 2023 година имаат за цел да го подобрат квалитетот на образованието и обуката, да ја подобрат улогата на политиките за развој на економијата и претпријатијата во создавање пристојни работни места и зајакнување на инклузивноста на политиките на пазарот на труд. Меѓународната организација за труд го поддржа воведувањето на младинските гаранции и локалното партнерство за вработување. Овие интервенции директно насочени кон пазарот на труд придонесоа за отворање речиси 7.000 нови работни места во периодот 2021 – 2022 година, и нагорен тренд на закрепнување на економијата и пазарот на труд наредната 2023 година. Притоа, многу аналитичари кои се занимаваат со прашања од пазарот на труд сметаат дека економијата закрепна побрзо од очекуваното од пандемијата КОВИД-19 (како пример за тоа е наведена стапка на раст на БДП во 2020 година: -4,7 проценти, додека во 2021 година се искачи на 3,9 проценти.). Од друга страна, загубите на работните часови во Република Северна Македонија генерално се повисоки отколку во другите економии од Западен Балкан. Имено, според податоците од Анкетата за работна сила (АРС), загубите на работни часови покажаа висока нестабилност за време на пандемијата и се зголемија од 8,3 проценти во првиот квартал од 2020 година, на 23,8 проценти во вториот квартал во 2020 година, поради строгите мерки за ограничување. Од втората половина на 2020 година податоците покажуваат закрепнување на работното време, но од средината на 2021 година работните часови сè уште се пониски отколку во времето пред пандемијата (поточно негативни: -5,2 проценти во првиот квартал од 2021 година, во споредба со првиот квартал од годината пред пандемијата – поточно од 2019 година).

Подобрувањата во стапката на вработеност резултираат и од зголемувањето на вработеноста и од намалувањето на популацијата на работоспособна возраст како резултат на демографските фактори. Мажите се со поголема веројатност да бидат вработени (60,5 %) во споредба со жените (40,3 %) и родовиот јаз во вработувањето е скоро двојно поголем отколку во земјите на ЕУ (11 %). Распределбата на вработувањето по категории на професии покажува дека во последната деценија има поместување кон средни и висококвалификувани занимања и опаѓање на основните занимања. Сепак, младите работници се повеќе концентрирани во средно квалификувани (над 60 % од вкупното вработување кај младите) и нискоквалификувани занимања (24,9 %).

Податоците за несовпаѓање на образованието и професијата на младите работници, со понудата на работните места (или 32,9 % од севкупното работоспособно население во 2021 година) покажуваат дека постои поголема веројатност за повторно враќање од различностите на понудата и побарувачката, која беше, исто така, белег на пазарот на труд во нашата држава. Ова особено се забележува како несоодветна разлика кај жените, за разлика од мажите (15,2 % од жените се преквалификувани во одредени работни занимања кај кои не постои доволна побарувачка, во споредба со 12 % од мажите). Преголемата квалификација најмногу ја сочинуваат лица со средно образование кои работат во основни занимања, или дипломирани студенти кои работат

во продажба¹⁵⁸ и службеници – помошен персонал во компаниите. Во обете категории, жените се пропорционално позастапени од мажите.¹⁵⁹

За таа цел од страна на Меѓународната организација на труд (МОТ), во соработка со сите клучни актери и институции на пазарот на труд, како и со Владата на Република Северна Македонија, во 2021 година беше воведен проектот – моделот кој се претпоставува дека на подолг рок ќе има значајно влијание врз пазарот на труд, со наслов: „Лабораторија за вештини за виртуелна реалност“, кој симулира реални ситуации на пазарот на труд, и кој можат да го користат засегнатите страни за што полесно предвидување и проектирање на идните случувања на пазарот на труд. Овој модел најмногу е наменет за работни места за студенти, како и за повозрасни долгорочно невработени. Досега, 300 ученици и студенти ја користеа лабораторијата за занимања поврзани со електроника, во пет средни училишта за стручно образование и обука, како и на два факултети. Понатаму, партнерството помеѓу: Владата на Република Северна Македонија (институциите на пазарот на труд), од една страна, и Меѓународната организација на труд (МОТ) и Европската Унија, со поддршка на Економско-социјалниот совет, во 2022 година, резултираше со посилен и проактивен форум за социјален дијалог. Притоа, значајно е тоа дека Економско-социјалниот совет советуваше за главните закони и економските и социјалните политики, вклучително и пакетите за закрепнување од КОВИД-19. Социјалните партнери на Владата на Македонија воведоа нови услуги за своите членови со поддршка на МОТ. Најистакнат пример доаѓа од страната на здруженијата на работодавачите – синдикатите, поточно од Сојузот на синдикати на Македонија. Организацијата воведоа мобилна апликација за пријавување повреди на работничките права до синдикатите, и на крајот до Државниот инспекторат за труд, како уникатна државна институција која има надлежност да превенира и интервенира во случај на прекршување на работничките права. Од неговото лансирање на почетокот на 2021 година, па сè вториот квартал на 2023 година, 5.400 работници имаат добиено правна помош и совет. Повеќето случаи се однесуваат на доцнење плати, прекувремена работа, право на минимална плата, надоместоци и придонеси од плата. Со самото тоа се придонесува за значајно подобрување на целокупната слика и перцепција за македонскиот пазар на труд, институциите кои го регулираат, и понудата и побарувачката на работна сила, во него.

1.3.6. Учество на работната сила и на повозрасните работници во македонскиот пазар на труд

Работоспособното население во Република Северна Македонија го сочинуваат сите лица на возраст од 15 до 79 години, и е поделено на работна сила, односно активно население, и на неактивно население. Главни категории на работната сила се вработените и невработените, додека кај неактивните се: учениците, студентите, домаќинките, пензионерите, оние кои се невработени но не бараат работа, и останати.

Во согласност со податоците од пред пописот од 2021 година, стапката на учество на вработените во вкупното население во Република Северна Македонија се наоѓа на

¹⁵⁸ Веб-страница на Министерство за труд и социјална политика, поднаслов за документи, стратегии и акциски планови.

<https://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nsp>

¹⁵⁹ Gough, I. Dani, Anis Ahmad and Haan, Harjan de, (eds.) **European welfare states: explanations and lessons for developing countries. Inclusive States: Social Policy and Structural Inequalities.** World Bank, Washington, USA, 2021.

умерено нагорна патека веќе неколку години, а е со забрзан раст во 2019 година.¹⁶⁰ Во таа година стапката на учество на вработените во вкупното население достигнува 54,7 проценти за работоспособното население (15 – 64 години), при што највисоката вредност е евидентирана од 2006 година до 2019 година. Сепак, и од овие податоци останува стапката на вработеност да е особено ниска кај младите лица на возраст 15 – 24 години, и изнесува 20,7 проценти во 2019 година (во споредба со 33,4 проценти во ЕУ истата година). Мажите (15 – 64 години) имаат поголема веројатност да бидат вработени (64,5 проценти) во споредба со жените.

Мерено во последната деценија, во периодот од 2011 до 2019 година, нивоата на вработеност се зголемиле за приближно 23 проценти, а вработеноста кај жените се зголемила незначително повеќе во споредба со вработеноста кај мажите.¹⁶¹ Зголемувањето на вработеноста кај младите било пониско, односно 14,8 проценти во истиот период.

Ваквото зголемување на вработеноста на младите се должи, пред сè, на одредени демографски фактори, а не на дополнителното создавање дополнителни работни места. Тоа се согледа и од новите и реални бројки добиени од пописот од 2021 година. Имено, според најновиот и последно спроведен попис во 2019 година имало евидентирано само 6.700 дополнителни млади работници во споредба со 2011 година.¹⁶² Забележливо мало и незначително зголемување се случи во 2019 година, потенцијално поттикнато од воведувањето на Гаранцијата за млади во нашата држава, наменета за групата од 15 до 29 години.¹⁶³ Стапката на вработените во вкупното население за таа возрасна група во 2019 година изнесува 34,4 проценти, поприлично повеќе од стапката евидентирана во 2016 година (28,6 проценти). За младите лица, ниските стапки на учество се должат, пред сè, на нивното учество во образованието, но и поради заминувањето во странство.¹⁶⁴

Сепак, во согласност со новите добиени податоци од пописот од 2021 година, во 2019 година стапката на учество на работната сила во вкупното работоспособно население (15 – 64) изнесува 66,4 проценти, и тоа 54,7 проценти за жени и 77,3 проценти за мажи. Ова е, сепак, многу скромно зголемување од 2011 година (64,6 проценти) и многу под нивото на ЕУ за истата возрасна група (74 проценти) истата година. Зголемените стапки на учество се должат на повисоките стапки на активност кај жените (зголемување од три процентни поени во периодот 2011 – 2019 година), кај поединците во возрасната група од 35 до 39 години (зголемување од 3,5 процентни поени во истиот период) и лицата на возраст од 50 до 59 години (зголемување од три процентни поени).

¹⁶⁰ Стапка на учество на вработените во вкупното население, според пол, 2011-2019 година, слика 11, стр. 12. од **Национална стратегија за вработување 2021-2027 година**. Октомври, 2021.

¹⁶¹ Зголемување од 25,6 проценти и 22,3 проценти, соодветно.

¹⁶² Во согласност со извештаите од Државниот завод за статистика, тоа се должи најмногу поради наглото опаѓање на младото население во периодот од 2011 до 2019 година, и тоа за 19,8 проценти севкупно за овој мерен период.

¹⁶³ Министерство за земјоделство, шумарство и водостопанство. **Годишен извештај за спроведување на ИПАРД програмата 2014 – 2018 и 2018 – 2022** (со посебен осврт за жените-земјоделки).

https://ipard.gov.mk/wp-content/uploads/2021/11/%D0%93%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%88%D0%B5%D0%BD-%D0%98%D0%B7%D0%B2%D0%B5%D1%88%D1%82%D0%B0%D1%98-%D0%B7%D0%B0-%D0%A1%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D1%83%D0%B2%D0%B0%D1%9A%D0%B5_2019.pdf

¹⁶⁴ „Шест од десет млади лица од возрасната група 15 – 24 години се ученици и студенти.“ - Агенција за вработување на РСМ - образованието и стапката на учество на младите лица на пазарот на труд, Септември, 2021.

Ниските стапки на учество се должат, пред сè, на ниските стапки на активност на жените, младите лица (15 – 24 години) и на повозрасните работници (50 – 64 години).¹⁶⁵

Од сето погоре наведено може дополнително да се заклучи дека учеството на работната сила во македонскиот пазар на труд има просторна димензија. И покрај незначителниот пад во последната – претходната деценија, највисоката стапка на учество е евидентирана во Југоисточниот Регион (77,4 проценти во 2012 година), а најниска во Полошкиот Регион (57,4 проценти), иако овој Регион доживува значително зголемување на активноста од 2011 година па наваму.¹⁶⁶ Притоа, во сите области, општини и територијални единици во Македонија лицата што живеат во руралните области се помалку активни отколку нивните врсници од урбаните области, иако процентуално гледано, како и во претходните неколку години, така и во 2020 и 2021 година стапките на активност во урбаните области стагнираат, а во руралните области се зголемуваат.

Намалувањето на невработеноста во периодот 2016 – 2019 годна се должи на отворањето работни места, но само за возрасните со повисоко ниво на образование. Нивоата на невработеност кај возрасните се намалија за 43 проценти со незначително растечки стапки на активност, додека за истиот тој период од 2011 до 2019 година нивоата на невработеноста кај младите (15 – 24 години) се намалиле за 48 проценти.

Намалувањето на нивоата на невработеност во овој период е повеќе изразена кај понискоквалификуваните работници во споредба со висококвалификуваните лица кои се активни на пазарот на труд, од сите возрасти, и од обата пола.¹⁶⁷ Фактот дека намалувањето на невработеноста делумно се должи на создавањето работни места за висококвалификувана и високообразована работна сила се потврдува и со податоците за слободните работни места во периодот 2012 – 2019 година, особено во секторот сместување, градежништво и транспорт. Во текот на тој период имаше зголемување од пет процентни поени кај средно квалификуваните работни места и поумерено зголемување кај нискоквалификуваните работни места. За истиот овој мерен период, а според нивото на образование и квалификации, долгорочната невработеност (над 12 месеци), сè уште, за жал, ги засега најмногу повозрасните работници (55 – 64 години), и тоа многу повеќе отколку младите работници (77 проценти и 44,3 проценти, соодветно).¹⁶⁸

Притоа, родовите разлики се поизразени кај младите лица, бидејќи 69,9 проценти од невработените млади мажи се долгорочно невработени во споредба со 57,6 проценти млади жени. И покрај поразителните статистички показатели во однос на образованието и пазарот на труд, сепак, неизбежна е констатацијата дека дури 20 проценти од невработените високообразовани лица успеваат да се вратат во вработување во рамките на првата година од невработеноста (наспроти 25 проценти на европско ниво, на ниво на ЕУ), и само 14 проценти успеваат во тоа кога невработеноста трае подолго од една година (наспроти 11,4 проценти на европско ниво, на ниво на ЕУ).¹⁶⁹

¹⁶⁵ Државен завод за статистика, **Учество на младите и возрасните во работната сила според пол и возраст, 2011 – 2020 година**. Пресметки во согласност со микро податоците од Анкетата на работната сила, извештаи 2011 – 2020, а за потребите за креирање на Националната стратегија за вработување 2021 – 2027 година.

¹⁶⁶ **Investing in free, universal childcare and education in the Republic of North Macedonia**, UN Woman, 2019.

¹⁶⁷ Анкета за потреба од вештини на пазарот на трудот во Република Северна Македонија за 2020 година. <https://av.gov.mk/content/Dokumenti/Anketa%20za%20potreba%20od%20vestini%202020%20w.pdf>

¹⁶⁸ OECD. **The educational system in the Republic of North Macedonia**. OECD. Paris. 2019. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9b99696c-en.pdf?expires=1618496318&id=id&accname=guest&checksum=67C505358BE3614862CA071F5CC1FB41>

¹⁶⁹ **Transition from unemployment to employment by sex, age, and duration of unemployment - annual averages of quarterly transitions, estimated probabilities**. EUSTROSTAT 2018.

Од аспект на годишната структура, најголемо учество во невработеноста имаат лица од 25 до 29 години, со 16,8 % од вкупната невработеност за 2021 година и бележат најголем пад од 40,8 %, односно се намалени за 17.189 лица споредбено со 2017 година. Останатите категории кои се со најголемо учество се тие во годишните групи 30 – 34 и 20 – 24 и бележат намалување на невработеноста за 9.770 и 12.288, соодветно споредено со 2017 година¹⁷⁰.

Табела бр. 5.
Годишна структура на невработени лица

Година	Годишна структура									
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
2021	4.101	20.402	24.913	21.813	18.433	14.853	13.590	12.394	11.885	5.438
2020	4.843	22.199	28.931	22.365	17.689	14.521	14.857	13.712	10.988	5.845
2019	3.373	25.508	32.304	24.735	17.933	16.727	14.968	14.731	11.812	4.244
2018	7.650	29.822	38.195	31.617	18.019	17.266	16.388	16.427	15.022	8.001
2017	8.108	32.690	42.102	31.583	22.193	21.157	16.783	17.121	15.990	5.749

Извор: Државен завод за статистика (ДЗС), база на податоци при МакСтат, подгрупа за работоспособно население во Републиката, генерички креирана табела за невработени лица по години (2017 – 2021) и по возрастни категории.

Вработеноста во 2021 година е 795.087 лица и бележи зголемување за 54.439 лица, односно раст од 7,4% споредено со 2017 година. Сепак, како што е образложено во претходните поглавја, тоа не мора да значи дека се отворени реални работни места, туку дека бројките може да покажуваат и одредени други аномалии на пазарот на труд. Понатаму, најголем број на вработени лица во последниве 5 години има во 2019 година и тоа 797.651 лица. Стапката на вработеност во 2021 година изнесува 47,2 % и бележи зголемување за 3,2 процентни поени, споредено со 2017 година, кога изнесувала 44,1 %¹⁷¹.

Најголем дел на вработени се од 25 до 59 години каде се опфатени 87,8 % од вкупните вработени. Најголемо зголемување во 2021 година е забележано кај групата од 40 до 44 години со 13.202 лица повеќе споредено со 2017 година. Сите останати годишни групи бележат раст, освен групите 15 – 19 и 20 – 24 години, кои се намалени за 1.497 и 2.121 лица, односно пад од 25,5 % и 5,2 % соодветно¹⁷².

¹⁷⁰ Пазар на труд во Република Северна Македонија, Компаративна анализа, Скопје 2022.

¹⁷¹ Пазар на труд во РСМ, Компаративна анализа, Скопје 2022.

¹⁷² Пазар на труд во РСМ, Компаративна анализа, Скопје 2022.

Табела бр. 6.
Годишна структура на вработени лица

Година	Годишна структура										
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2021	4.269	38.525	86.587	107.686	117.385	114.697	102.428	93.519	75.292	45.093	9.406
2020	5.525	43.241	84.440	110.066	116.773	113.077	97.973	90.656	76.707	45.531	10.920
2019	5.625	46.687	87.245	109.039	120.404	109.560	96.764	92.951	77.206	42.635	9.434
2018	4.756	40.256	83.552	103.673	115.848	105.621	92.607	88.805	73.195	39.734	11.006
2017	5.866	40.646	81.953	102.139	109.067	101.495	95.874	87.333	69.846	39.174	7.255

Извор: Државен завод за статистика (ДЗС), база на податоци при МакСтат, подгрупа за активно население во Републиката, генерички креирана табела за вработени лица по години (2017 – 2021) и по возрастни категории.

Неактивното население за 2021 година изнесува 739.796 лица со стапка на неактивност од 44 %, бележи зголемување за 14.073 лица, односно раст од 1,9 % споредено со 2017 година.¹⁷³ Најголемо зголемување на неактивни лица кај годишните групи имаат лицата со над 65 години, со 25.546 лица, односно пораст од 11,5 % во 2021 година споредено со 2017 година, додека најголемо намалување е забележано кај најмладата популација од 15 до 19 години со 3.785 лица, односно пад од 3,5 %¹⁷⁴.

Табела бр. 7.
Годишна структура на неактивни лица

Година	Годишна структура										
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2021	105.260	66.999	36.192	30.877	27.521	26.788	32.352	36.174	51.117	79.327	247.090
2020	106.047	63.844	38.252	28.934	28.845	27.543	33.606	38.810	50.356	78.222	240.270
2019	109.983	61.148	34.521	29.188	24.178	27.376	33.255	36.591	48.628	81.411	234.527
2018	108.132	68.507	34.714	28.520	27.356	29.246	35.763	39.401	48.674	79.692	225.076
2017	109.145	69.878	35.212	29.958	27.950	28.333	31.919	39.408	50.880	81.496	221.544

Извор: Државен завод за статистика (ДЗС), база на податоци при МакСтат, подгрупа за неактивно население во Републиката, генерички креирана табела по години (2017 – 2021) и по возрастни категории.

Разгледувајќи ги податоците и статистиките во македонскиот пазар на труд, неминовно е да се посочи дека според проекциите на Меѓународната организација на труд (МОТ)¹⁷⁵ уделот на населението на возраст од 65 години и повеќе ќе се удвои од 12,5 % во 2015 година, на 25,4 % во 2050 година, со што значително се оптоварува системот на социјална заштита. Овој тренд постепено ќе го намали учеството на работоспособното население (15 – 64) од 70,6 % во 2015 година на 60,4 % во 2050 година.

Во 2017 година на ниво на Европската Унија стапката на учество на работната сила на работоспособното население (15 – 64) достигна рекордно високо ниво од 65,38 %, што

¹⁷³ Државен завод за статистика (ДЗС), база на податоци при системот на МакСтат <https://makstat.stat.gov.mk/PXWeb/pxweb/mk/MakStat/?rxid=46ee0f64-2992-4b45-a2d9-cb4e5f7ec5ef>

¹⁷⁴ Пазар на труд во РСМ, Компаративна анализа, Скопје 2022.

¹⁷⁵ Glossary of labour law and industrial relations with special reference to European Union. International labour office. Geneva. 2005. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---srobudapest/documents/genericdocument/wcms_676193.pdf

е сè уште под стапката на светски размери од 73,3 %. Истата година, за државите од Европската Унија, стапката на учество во работната сила е особено мала кај младите (32,8 %), а особено кај младите жени (23,4 %).

Во согласност со сето погоре наведено, а слично како и во мнозинството држави во Европската Унија, и македонското население старее. Фактот дека стапката на плодност според последните статистички податоци е 1,5 живородени по жена, додека во 1995 година беше 2,1, го покажува трендот на стареење на Македонија. Просечниот животен век е 76,3 години: 78,3 години за жени и 74,3 за мажи. Во 1995 година овие податоци беа 70,4 години просечен животен век: 75,0 за жени и 70,4 за мажи.

Имено, структурата на населението, гледано процентуално според возрастни групи, за 2022 година, во Република Северна Македонија изгледа како што е опишано подолу:

- 0 – 14 години: 16,24 % (мажи 177.719/жени 166.374)
- 15 – 24 години: 13,41 % (мажи 147.292 /жени 136.851)
- 25 – 54 години: 44,55 % (мажи 478.851/жени 465.058)
- 55 –64 години: 12,43 % (мажи 129.731/жени 133.645)
- 65 години и повеќе: 13,38 % (мажи 123.101/жени 160.323).

Од ова произлегува фактот дека најголем процент од населението во нашата држава е во возрастната група на лица кои се во својот цут на работоспособност, односно групата од 25 до 44-годишна возраст. По нив следува возрастната група на деца од 0 до 14 години, како и на возрастни лица над 65-годишна возраст. Имајќи го предвид фактот дека последните две групи не можат да бидат активни на пазарот на труд во согласност со постоечката регулатива во Република Северна Македонија, излегува дека ригидноста на работоспособното население во иднина сè повеќе би се зголемувала, а со тоа најдиректно би влијаела врз стапката на вработеност и врз квалитетот на работните места.

Иако стапката на вработеност е подобрена во последните години, сепак, таа и понатаму е многу ниска. Поточно, изнесува помалку од 50 % од вкупното работоспособно население. Ова особено доаѓа до израз за повозрастните лица. Оваа категорија на лица во 2019 година имала многу мали шанси повторно да се вработи, доколку во тој момент се соочи со отказ по кој било основ. На тоа се надополнува и фактот дека можностите за овие лица не се нужно создадени на одржлив начин да ги апсорбираат оние лица кои се нудат на пазарот на труд со своите вештини и познавања кои се над 55-годишна возраст. Овој феномен во македонскиот пазар на труд не е новосоздаден, туку се провлекува континуирано, од големата економска криза која го зафати светот во 2008 година, па и Република Македонија во тој период. Можеби, тоа е поради причината што во годините по глобалната финансиска криза, работните места главно беа креирани преку изградба на многу скапи, големи јавни проекти, работни места во јавниот сектор, активни програми за пазарот на труд (вклучувајќи субвенции за самовработените и субвенции за плати) и зголемена побарувачка за труд во компании во странска сопственост во специјалните економски зони. Новите јавни работни места во јавната администрација, здравството, образованието и водоснабдувањето сочинуваа повеќе од 20 % од нето растот на бруто домашниот производ (БД) во однос на вработеноста во периодот 2009 – 2013 година. Со оглед на фискалната цена на некои од овие интервенции, прашање е дали овие придобивки можат да бидат одржливи. Поврзано со претходното, стапките на невработеност за одреден степен се намалија во последните години, но остануваат меѓу највисоките во Западен Балкан и над меѓународните одредници. Продуктивниот човечки капитал е недоволно искористен, а многу млади луѓе не се активни на пазарот на труд.

Во 2019 година повеќе од половина (околу 53 %) од населението на возраст од 15 до 64 години било или невработено или неактивно. Стапката на невработеност кај младите во економијата од околу 39 % во 2019 година беше трета највисока на Западен Балкан, веднаш по Косово и Босна и Херцеговина (49,4 % и 39,7 %, соодветно). Слично на тоа, уделот на младите е околу 23 %, двојно повеќе од просеците на ОЕЦД и ЕУ. Дури 30 % од младите работат неформално.

Од друга страна, младите таленти се поттикнати да мигрираат во странство (или со други зборови, да бидат активни чинители во процесот на „одлив на мозоци“) ¹⁷⁶. Лошата вклученост на младите и миграцијата на висококвалификуваните во странство, заедно со постојаните долгорочни демографски притисоци, претставуваат закана за развојниот потенцијал на Република Северна Македонија.

Миграцијата во странство на особено висококвалификуваните млади луѓе и жени во потрага по подобри можности за вработување го намалува растот на продуктивноста и ја зголемува брзината на стареење на населението, што ја прави социјалната заштита попрездизвикувачка. ¹⁷⁷ Повикувајќи се на погоре наведените фактори, аргументи кои одат во прилог на нив се и добиените податоци од предвидувањата од проектот „ХЕРМАК модел“ ¹⁷⁸ за долгорочно предвидување на индикаторите за пазарот на труд во Република Северна Македонија. Клучен носител и креатор на индикаторите и податоците од проектот ХЕРМАК е Министерството за труд и социјална политика, во соработка со релевантни експерти од Европската Унија и МОТ, како и од лица вработени во Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија. Имено, тие индикатори предвидуваат дека работоспособното население има тенденција да се намали од 71 % во 2015 година на 57 % во 2050 година, а уделот на стари лица да се зголеми од 12,5 % на 24,5 %. Притоа, видно е дека околу 25 % од населението живее во странство, бројка што се зголемува веќе десет години, додека мигрантите сочинуваат околу 32 % од висококвалификуваните работници во економијата. Државите како што се: Австрија, Германија, Словенија, Швајцарија и Турција се главните дестинациски економии, иако природата на миграцијата се промени со текот на времето. Германија, особено, воспостави шема која ја олеснува миграцијата на работна сила од регионот на Западен Балкан, вклучувајќи ја и Северна Македонија. И покрај овие предизвици, некои неодамнешни напори во Република Северна Македонија, како што е имплементацијата на Младинската гаранција со поддршка на швајцарската Влада, се силен одговор за поддршка на младите. Имено, системот на Гаранцијата за млади ¹⁷⁹ во Република Северна Македонија претставува шема од повеќе видови на услуги за доквалификација, преквалификација, обука, враќање во образовниот систем, или конкретни услуги за вработување на младите лица од 15 до 29 години. Таа е насочена кон сите млади лица од возрастната група од 15 до 29 години што законски престојуваат во Република Северна Македонија, кои притоа не се вработени, и не се вклучени во процесот на образование

¹⁷⁶ Во согласност со поимникот на **Cambridge University press**: Одливот на мозоци е ситуација во која голем број образовани и многу квалификувани луѓе ја напуштаат сопствената земја за да живеат и работат во друга каде што платите и условите се подобри.

<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/brain-drain>

¹⁷⁷ <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKFwjphrPHztzAhVuVfEDHcrRBckQFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.worldbank.org%2Fen%2Fhome&usg=AOvVaw2XtA7LNHukgX8lQYt2cOpJ>

¹⁷⁸ Glen C. Gain. **The challenge of the segmented laour market theories: the orthodox theory**. A survey. <http://kumlai.free.fr/RESEARCH/THESE/TEXTE/INEQUALITY/Segment/The%20challenge%20of%20segmented%20labor%20market%20theories%20to%20orthodox%20theory%20A%20survey.pdf>

¹⁷⁹ Приказ на принципите, целите и финционалноста на Гаранцијата за млади,

извор: Национален младински совет на Македонија

<https://nms.org.mk/%D0%B3%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%86%D0%B8%D1%98%D0%B0-%D0%B7%D0%B0-%D0%BC%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%B8/>

или обука. Приемот на младите лица кои исполнуваат услови за Гаранцијата за млади е можен преку регистрирање во еден од локалните центри за вработување на Агенцијата за вработување. Притоа, младите кои не се ниту во процесот на образование и обука, ниту во работен однос, а кои се идентификувани преку теренските активности на официјалните служби и институции на македонскиот пазар на труд, ќе добијат можност да се регистрираат на интернет преку наменска веб-страница што е ставена на располагање на младите потенцирани лица. Приоритетот на државата во Гаранцијата за млади го дава на вработеноста на младите луѓе, одразен во Националната стратегија за вработување (2022 – 2027) на Северна Македонија, што се фокусира на (i) подобрување на квалитетот на образовните исходи за сите (особено за младите луѓе);(ii) зајакнување на улогата на политиките за развој на економијата и претпријатијата во создавањето достоинствени работни места; и (iii) зајакнување на инклузивноста на политиките на пазарот на труд, особено обезбедувањето ефективни услуги и програми за реинтеграција на пазарот на труд. Сепак, и покрај високовоспоставените национални системи за превенција и интервенција на младинската невработеност, се чини дека државата не успева да ги неутрализира процесите на т.н. „одлив на мозоци“ од страна на младите лица до 29 години. Со тоа сè повеќе се зголемува јазот на демографското стареење на населението во нашата држава, губејќи го и така малиот број на млади работоспособни лица. Овој процес само го надополнува процесот на перманентно стареење на населението со намалениот наталитет на населението, чинејќи го демографското стареење во Македонија негативен фактор на влијание врз пазарот на труд.

1.4. Концепции, дефиниции и теоретски пристапи за демографското стареење и влијанието врз пазарот на труд

Популацијата во светот рапидно старее. Тоа рапидно стареење според некои автори*¹⁸⁰ се нарекува процес на демографско стареење на населението. Се согледа од неколку аспекти¹⁸¹, и тоа од: биолошки (намален број на новороденчиња), социолошки, културолошки, финансиски, од аспект на социјално исклучување, од аспект на искористување на светските ресурси, од здравствен, од образовен, или од аспект на пазарот на труд. За целта на докторската дисертација, демографското стареење е разгледувано и анализирано од аспект на влијанието што го има врз пазарот на труд, и покрај тоа што се направени неколку компарации и со неколку други аспекти на демографско стареење, а кои се во тесна и нераскинлива корелација со пазарот на труд.

Со започнувањето на новиот милениум, пред 20 години, сите држави во светот влегоа во фазата на демографско стареење и забрзано трошење на светските ресурси. Тоа е неминовен и неспорен факт, при што споредбено гледано по континенти, најмногу тоа демографско стареење се согледа на „најстариот континент“ – Европа. Според Светската здравствена организација (СЗО), средната возраст во Европа е веќе највисока во светот. Пропорцијата на лица на возраст од 55 до 65 години и повеќе, иако во 2010 година во Европа била 14 %, според СЗО¹⁸² е пресметано во 2050 година да достигне 25 %.¹⁸³ Овој тренд во однос на повозрасната популација на населението ќе доведе до неминовни

¹⁸⁰ Thompson, W. **Encyclopedia of population (2nd ed.)**. New York, 2003., pg. no. 939–940.

¹⁸¹ Kovar M.G: “Age 65 Years and Over and Living Alone, Contacts with Family Friends and Neighbors”. Advance data Handbook for Vital and Health Statistics; pg. no 116.

¹⁸² World Health organization. **What we do for the elderly health topics**. <https://www.euro.who.int/en/what-we-do/health-topics/Life-stages/healthy-ageing>

¹⁸³ Sanderson W, Scherbov S.. **The characteristics approach to the measurement of population aging**. Population and Development Review, 2013., pg. no.673-685.

социјални и економски предизвици кај поединци, заедници или кај државни авторитети. Како што сè повеќе ќе се зголемува нивото на демографското стареење, така сè повеќе ќе стане воочлива потребата за зголемување на поддршката на повозрасните лица, постарите, или оние кои од најразлични причини ќе се сметаат за ранливо население. Секако, овде се вклучени и оние кои се работоспособни, но на кои од биолошки, когнитивни или други причини им е потребна поголема грижа и внимание, па дури и на самото работно место. Иако зависноста не мора да произлезе како резултат само на стареењето, многу е веројатно дека во блиска иднина ќе дојде до поголемо оптоварување на системите за заштита. Меѓу нив се системите за социјална заштита, пензиска заштита, здравствена заштита, заштита при професионални болести, но и системот за безбедност и здравје при работата. Системите за здравствена, пензиска и социјална заштита се сметаат дека се активирани откако одредено лице ќе ги исполни условите за нив, а заштитата се исполнува по приложување докази за потребата од тоа. Системот за безбедност и здравје при работата, и за заштита од професионални болести, пред сè, се содржи во легислативата и институциите на пазарот на труд, а лицата кои се повозрасни и старите лица (пензионерите) кои можат да работат имаат неприкосновано законски задолжително право да го користат. На сметка на тоа, нивните работодавачи имаат задолжителна обврска да го обезбедуваат правото на користење на овој систем на заштита, кон своите вработени, но и воопшто кон целата околина во кој се случува одреден работен процес.¹⁸⁴

Со стареењето на лицата, непреносливите болести стануваат водечки причинител за зголемувањето на инвалидноста, намалената способност за работа или воопшто за смртноста. Исто така, и можноста за одреден хендикеп се зголемува со зголемувањето на возраста. Притоа, повозрасните и/или старите лица можат многу полесно да се соочат со одредени форми на физичко или психичко насилство, злоупотреба или мобинг на работното место.¹⁸⁵ Сите овие прашања се потенцијални закани за физичката, менталната или социјалната добросостојба на повозрасните лица, што може да доведе и до многу посериозни последици во понатамошната старост на истите тие лица.

1.4.1. Дефинирање на (*процесите на*) демографското стареење

До неодамна, стареењето на населението се сметало како процес кој бил сосема безопасен и не предизвикувал загриженост кај теоретичарите и практичарите на демографијата. Но, со појавата на новите технологии, со намалувањето на процентот на новороденчиња, со зголемувањето на животниот стандард, со подобрувањето на здравството, односно со зголемувањето на животниот век на постарото население, бројни автори¹⁸⁶ започнале сериозно да го проучуваат процесот на демографското стареење.

Имено, и самото стареење до пред извесно време се сметало како завршна фаза од животот. Повеќето развојни модели го изучувале развојот во неколку димензии од раѓањето до староста – кога и се сметало дека човековите капацитети го достигнале плафонот на своето битосување. Сепак, во последните неколку декади се воведени

¹⁸⁴ Jacobzone S, Cambois E, Robine JM. **Is the health of older persons in OECD countries improving fast enough to compensate for population ageing?** OECD Economic Studies. 2000, pg. no. 149–90.

¹⁸⁵ Vaupel JW, Loichinger E. **Redistributing work in aging Europe.** Science. 2006; pg. no.11–13.

¹⁸⁶ Oeppen, J., & Vaupel, J. W. **Broken limits to life expectancy.** Canada Science. ISBN 296(5570), 2002, pg. no. 1029–1031.

неколку важни промени во концептуалниот модел¹⁸⁷ на биолошкиот (животниот) тек на личноста. Имено, на стареењето не се гледа веќе како на фаза, туку како на дел од еден процес кој започнува со раѓањето, трае со учењето, работата, пензионирањето, а завршува со смртта. Моделите кои се содржани во концептот „тек на животот – животен тек“¹⁸⁸ сега се прифатени во секоја држава од светот, и притоа сите влади своите стратегии и легислативи за стареењето, демографијата и вработувањето ги креираат во согласност со начелата на овие модели, односно во согласност со гореспоменатиот концепт. Сето ова наложува најдиректно и најшироко да размислуваме во однос на тоа што се случува во текот на зрелите години од човечкиот живот, но и во повозрасните години. Својствено за овој период од човечкиот живот е работењето, творењето и изложеноста на правилата на пазарот на труд.

Притоа, овој концепт претпоставува дека ние не стануваме стари во кој било момент, на која било возраст, туку дека наместо тоа ние многу подинамично од порано старееме во текот на целиот наш живот, и тоа во неколку димензии¹⁸⁹, како што се:

- биолошка – здравствена димензија,
- социјална – социолошка димензија,
- работоспособна димензија,
- психолошко – когнитивна димензија.¹⁹⁰

Покрај овие димензии, постојат и многубројни контексти¹⁹¹ во кои лицето старее, како што се:

- професионален живот,
- семеен живот,
- вклученост во животот на заедницата.

Важна карактеристика на овие контексти е тоа дека поради резултатот на интеракција на лицата со околината, и во сооднос со сите четири димензии, во текот на целиот свој живот, повозрасните и старите лица не се една хомогенизирана маса на луѓе, туку тие се многу хетерогени, со разновидни сопствени и својствени само за себе карактеристики и обележја. Притоа, гледано хомогено за повозрасните лица како една иста маса на лица, може да се констатира дека стареењето претставува доживотен процес, а не само губење нешто или добивање нешто друго. Имено, во секој момент од нашиот живот ние можеме да изгубиме нешто, на сметка на што ќе добиеме нешто друго за возврат. Најдобар и најприкладен пример за ова е тоа што многу често ние кажуваме дека (по)старите лица со својата возраст ја намалиле својата можност за добра физичка кондиција и разбирање на модерните технологии, но на сметка на тоа со возраста стекнале одредена мудрост.

¹⁸⁷ Äijänseppä S, Notkola I-L, Tjshuis M, van Staveren W, Kromhout D, Nissinen A. **Physical functioning in elderly Europeans: 10 year changes in the north and south: the HALE project.** J Epidemiol Community Health. 2005.

¹⁸⁸ Oeppen J, Vaupel JW. **Broken limits to life expectancy.** Science. 2002;pg. no. 9–31.

¹⁸⁹ Riley JC. **Rising life expectancy: a global history.** New York: Cambridge University Press; 2001.

¹⁹⁰ Langa KM, Larson EB, Karlawish JH, et al. **Trends in the prevalence and mortality of cognitive impairment in the United States: is there evidence of a compression of cognitive morbidity?** Alzheimers Dement. 2008; pg. no 34–44.

¹⁹¹ Lafortune G, Balestat G. **Trends in severe disability among elderly people: assessing the evidence in 12 OECD countries and the future implications** Organisation for Economic Co-operation and Development; Paris. 2007. pg.no. 26.

Во понатамошниот текст се разработени четирите димензии во процесот на стареење на населението:

1. Биолошка – здравствена димензија

Старењето е мултидимензионален процес, и соодветно на тоа повозрасните лица се многу променливи во своите особености и карактеристики. Сепак, секој човек старее, а ако старее секој поединец, со самото тоа старее и општеството во целина, доколку во иста мера и бројка не се раѓаат нови луѓе. Старењето може да се одложи со добра медицина, нега и грижа низ текот на целиот живот, но не може да се запре. Ова произлегува од фактот што дел од причините на процесот на стареење се ендогени, или биолошки предвидени. Иако и овие биолошки фактори се многу променливи и се разликуваат помеѓу поединците, нема сомнение дека стареењето е процес кој е предмет на одредени биолошки ограничувања. На пример, некои делови од телото се поранливи од другите, во однос на стареењето. Таков конкретен пример може да се согледа во комплексниот нервен систем кај човекот. Притоа, дури и кај нормалниот процес на стареење постои тенденција да се судрими со потешкотии при помнењето, концентрацијата или при правење потешки васкуларни напори. Има исто толку физички промени кои се придружен елемент на стареењето на нервниот систем, а поголемиот дел од нив се неприметни при секојдневното комуницирање на единката со општеството. Така, некои мозочни структури поврзани со помнењето опаѓаат, а се намалува и способноста за учење. Меѓутоа, овие особености, и кај повозрасната популација, и кај старата популација, сè уште постојат, и тие можат да се моделираат со одредени надворешни егзогени фактори, како што се менталната стимулација, или стимулацијата со одредени лекарски супстанции. Друг систем кој е ранлив при процесот на стареењето е кардиоваскуларниот систем. Не залудно е речено дека на лице над 40-тата година мозочните или срцевите удари се почести, а понекогаш тие можат да завршат и катастрофално. Исто така, и перцептивните системи, како што се слушањето и видот, може постепено да опаднат, а во добата околу 50-тата година од животот нивното опаѓање да се осети при нормалното функционирање. И од двете негативни ефекти од стареењето, ефектите можат да бидат драматични: тие можат најдиректно да влијаат на повозрасните лица преку повлекување/и/или исклучување од општествениот живот, или да доведат до целосна изолација поради здравствени причини. Понекогаш, дури може да бидат и протолкувани како одредена негативна намера преточена од повозрасните/старите лица кон околината, иако здравствените ризици си го земале својот данок. Меѓутоа, со појавата на новите медицински достигнувања во здравствениот систем, но и со појавата на новите научни достигнувања во здравствената политика¹⁹², подолгиот животен век и поздравиот живот без одредени болести, станува сè почеста појава во секојдневието. Во првиот случај, егзогените фактори, како што се навиките за јадење и здравото живеење, може многу да помогнат при елиминирањето на предизвикот од мозочни и срцеви удари. Во вториот случај, со посебно насочени медицински стратегии, како и со модерни помагала како што се слушни апарати, ласерски корекции и слично, влијанието на овие биолошки промени предизвикани од стареењето, може значително да се намали, односно да се промени. И затоа несомнено авторот Жил Пизон во својот труд посочува дека во последните децении биолошката димензија сè повеќе се претвора во димензија на добро осмислени здравствени политики насочени кон целиот живот на лицата.¹⁹³

¹⁹² Robine J.M. **Trends in population health.** *Aging Clin Exp Res.* 2006.;pg. no. 49–51.

¹⁹³ Pinzón-P. Gil-Montoya JA. **Validación del Índice de Valoración de Salud Oral en Geriátria en una población geriátrica institucionalizada de Granada.** *Rev Esp Geriátria Gerontol.* 1999.; pg. no.273–282.

2. Социјална – социолошка димензија

Во подолг временски период, како резултат на многу стриктна поделба на детство, активна возраст и пензионерска возраст, општествено-социјалните улоги беа добро воспоставени. Младоста беше процес на учење за да се стекне задоволително ниво на знаење и вештини за да се стекне одредена професија. Средната возраст го опфаќаше работењето на луѓето. Пензионирањето беше време за одмор и време за да се направат одредени нешта за кои никогаш порано се немало време. Очекувањата биле дека пензионираните лица се ангажираат во одредени активности, кои се нови, и за кои ќе имаат можности повеќе да уживаат со своите семејства и пријатели. Меѓутоа, честопати транзицијата во пензионерските денови е бурна, со непредвидени нешта, со големо влијание на социјалниот статус за повозрасните/постарите лица, или со уривање на психо-социјалната добросостојба на самите нив. Многу повозрасни лица на кои им е намалена можноста за активност, како и многу стари лица, се чувствуваат бескорисно и непродуктивно. Некои луѓе зборуваат за (предвременото) пензионирање како за социјална смрт во однос на тоа дека им се губат контактите со кои комуницирале претходно, можностите за себедоказување преку работа, и воопшто можностите за придонесување во заедницата и општеството. Повеќе меѓународни организации и тела истакнуваат дека без разлика на постоењето задолжителна граница за пензионирање, треба да се има добра подготовка за транзицијата кон добата на поголемата возраст во текот на целиот живот, а посебно ако се има предвид продолжувањето на животниот век на луѓето. Покрај добрата припрема и континуираното учење, задолжително, работниот и приватниот живот треба да бидат урамнотежени и со слободни активности во заедницата, придонес кон заедницата и заедничко целно дружење во заедницата. Инвестирањето во слободните активности, без разлика дали е тоа поминување време со други луѓе, работење општокорисни активности или други социјално-социолошки активности поврзани со општеството и заедницата на живеење, придонесуваат за поголема вредност во процесот на стареењето. Имено, најважната идеја е тоа дека и повозрасните, и старите луѓе, имаат потреба да ја почувствуваат својата вредност и припадност, што, секако, не зависи само ниту од работниот век, ниту од здравствено-биолошката кондиција во која се наоѓаат.

3. Работоспособна димензија

Денес постои мислење дека не постои структурална поделба помеѓу периодите во работниот век и помеѓу периодот на работен век и пензионирањето. Со менувањето на начинот на дејствувањето на деловниот свет сè почесто повозрасната група на лица се чувствува отсечено, дискриминирано и како недоволно квалификувана во деловно-работниот свет. Корпоративниот начин на размислување, кој воедно е суров начин на размислување, кој се стреми кон што поголем профит и продуктивност во работата, не ги турка напред и повозрасните генерации на вработени (работници) кон разбирање на начинот на дејствување на новите технологии. Сепак, посебно во повеќе развиените држави постојат многу позитивни примери кои повозрасните категории на лица – работниците ги хомогенизираат со помладите, нудејќи им ист третман и стимул во работата. Меѓутоа, треба да се направи нешто многу повеќе. Како и многу автори, така и многу извршни менаџери и сопственици на компании препорачуваат итна и задолжителна афирмација на доживотното учење за време на работењето. Сепак, по многу направени студии и истражувања нив светот и во Европа е увидено дека работодавачите сè уште трошат многу малку средства, енергија, пари и размислувања за континуирана доживотна обука на нивните повозрасни вработени. Иако сме на зародиш од оваа димензија, сепак, таа во државите од Југоисточна Европа, како и во Република Северна Македонија, воопшто не е, или многу малку е практикувана. Токму затоа, овој дел многу пошироко и поопфатно ќе биде разгледуван во поглавје 2 од овој труд, заедно

со одредени стратегии, како што се активното стареење, мотивацијата за вработување на повозрасни работници и други.

4. Психолошка – когнитивна димензија

Лицето на повозрасна или стара возраст може да се доведе до чувство на исполнетост и остварување доколку се испочитувани претходните три димензии од страна на него/неа лично и од страна на околината во која живее. Но, во некои случаи лицето може да има континуирано чувство на недостаток на остварување, па дури и чувство на очај. Некои луѓе чувствуваат дека немаат вредност во однос на општеството или дека се бескорисни доколку немаат работа, или, пак, ако ја имаат но не се пронаоѓаат и не се снаоѓаат во неа, или, пак, ако се дискриминирани по однос на возраста. Секако, не смее да се заборава дека стареењето е рефлексивна на лицето, како и на настаните кои ги доживеало во текот на целиот свој живот. Во одредени случаи тие се нормални настани, односно ги чувствуваат сите или поголемиот дел од луѓето, но некои други се уникатни и се случуваат на индивидуална основа. Често пати, повозрасните луѓе се поранливи на одредени настани, при што може коренито и да го променат стилот на својот живот. Во голема мера тоа може да резултира со психолошки стрес и сериозна емоционална болка, што истовремено или подоцна во животот може да доведе до изолација или чувство на губење на контролата. Изолацијата или отргнувањето од останатите поради субјективни или објективни причини е ризичен фактор за психолошка, когнитивна и емоционална добросостојба, што доведува до губење на чувството на себевереднување. Сите овие промени можат најдиректно да влијаат на одвивањето на одредени биолошки, здравствени или работоспособни функции. Во некои случаи може да се појават незабележливи но сериозни нарушувања во облик на депресија.¹⁹⁴ Притоа за ова нарушување, а од аспект на секојдневен човек и немедицински стручњак, многу е тешко да се направи разлика помеѓу нормална напната состојба или депресивно нарушување. Други општи когнитивни нарушувања можат да бидат: запоставувањето, општото губење на меморијата, па сè до деменција или Алцхајмерова болест која се јавува обично во постара возраст.

Важно е да се има предвид дека секое лице е приказна само по себе, и дека ниту повозрасните, ниту, пак, старите лица не можат да бидат исклучок од ниту една од овие димензии. Додека се разгледуваат различните димензии поединечно, треба да се знае дека тие меѓусебно силно се поврзани. Нарушувањето на нормалниот тек на секоја од димензиите, проследено со нарушувањето на одреден контекст од животот, може да предизвика бура од реакции, кои иако индивидуално разгледувани, сепак, во исти карактеристики за поголем број на население може да предизвикаат процес на придвижување кон одредена насока на демографското стареење во одредена територија, или воопшто во општеството.

¹⁹⁴ World Health organization. **What we do for the elderly health topics.**
<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-of-older-adults>

Слика бр. 1. Приказ на каузалноста и причинско-последичната врска помеѓу четирите димензии и контекстите во животот



1.4.2. Демографското стареење низ призмата на различните концепции на авторите и истражувачите

Старењето влијае на макроекономските перформанси и долгорочниот раст (Prskawetz et al., 2008), а особено поради промените во работната сила која и понатаму е најважен производствен фактор. Големината и структурата на работната сила како и во ЕУ, така и во државите од Југоисточна Европа, и од Западен Балкан, се очекува да се промени.

Домаденик и сор.¹⁹⁵ пресметале дека до 2040 година учеството на работната сила на возраст од 50 и повеќе години во вкупното работоспособно население (15 – 64) во Словенија, како дел од ЕУ, ќе достигне 37 %, споредено со оние 27 % во 2005 година. Слични трендови се забележливи и во другите соседни држави на Словенија (Perlitz et al., 2010), а како што се Босна и Херцеговина, Србија и Црна Гора. Овие трендови во структурата на работната сила особено се забележливи во државите од Западен Балкан.

Пречките за постарите работници на пазарот на труд може да се идентификуваат и од страната на компаниите, како и меѓу самите работници. Гросман¹⁹⁶ (2005, стр.72) нагласува дека и покрај правната заштита што постои, општата идеја меѓу компаниите сè уште е дека повозрасните работници е невозможно да се научат на новите технологии. Работниците неизбежно го чувствуваат овој општ став и последователно можат да станат уште понемотивирани да работат, да инвестираат во обука или крајно, да бараат работа ако се невработени. Двата феномена може да резултираат со негативна спирала што води кон ниско вработување кај повозрасните лица, но и полоши резултати на работното место во споредба со младите.

¹⁹⁵ Domadenic, Polona, Bojan Ivanc, Denis Marinsek, **Productivity of Slovenian Firms**, European Economy, March, 2018, (pg. no. 25).

¹⁹⁶ Grossman, R. J. **The under-reported impact of age discrimination and its threat to business vitality**. Business Horizons, 2005, (pg. no. 48).

Според многу автори, причините се во согледаните економски придобивки од вработувањето на младите. Според Хаченс (Hutchens)¹⁹⁷ (1988), младите имаат компаративна предност да може подолго да се останат во компанијата, што е рационална причина за вработување помлади. Така, компанијата е повеќе мотивирана да вработува и да инвестира во обука на помлади работници, особено во оние индустрии и работни места каде што е потребно специфично знаење и обука. Следствено Хаченс¹⁹⁸ (1988) тврди дека стареењето води до помалку можности за работа. Слично на тоа, исто така, Росињо и сор. (Roscigno et al.) (2007)¹⁹⁹ тврдат дека возрасната дискриминација станува сè поочигледна со стареењето и е најочигледна штом некое лице е блиску до возраста за пензионирање. Исклучувањето е најчеста форма, а примарните причини се стандардните стереотипи дека повозрасните лица се помалку флексибилни, имаат помала способност за учење и се помалку продуктивни. Дополнително, во согласност со ставовите во достапните истражувања од Словенечката бизнис комора, клучен е и фактот дека клиентите може да претпочитаат помлади вработени. Според нив, тоа е доволна причина работодавачите да немаат доволна мотивираност да ги задржуваат оние работници кои ја преминуваат возрасната граница.

Слично на претходното е и мислењето на Бергер²⁰⁰ (2006), кој нагласува дека постоечката литература погрешно го поврзува идентитетот на поединецот со возраста, и идентитетот на поединецот кон работата. Овие два елементи треба да се разгледаат засебно, особено во случаи кога поединци бараат работа. Групата на *постари лица* кои во класата на вработени лица претставуваат малцинство, тие драстично се девалвираат на пазарот на труд и во општеството во целина, во споредба со лицата кои се на возраст од друга класна припадност (според овие автори, се мисли на помлада возраст на вработени лица, споредбено). Одредени аналитичари велат дека слично се случува и со вработената жена, која е дневно ангажирана на пазарот на труд, каде генерално не се разгледува нејзината продуктивност, туку нејзината физичка убавина која е дефинирана од нејзината возраст/младост. Според овие анализи на пазарот на труд, постарата жена повеќе е девалвирана отколку постариот маж. На ова гледиште се надоврзуваат и авторите Естес и Бини (Estes & Binney) (1990), како и Канцијан и Оликер (Cancian и O liker) (2000), кои наведуваат дека жената значително се девалвира и ограничува по однос на нејзината работа, работното место или работни права и обврски, посебно во последната работна деценија.²⁰¹ И по однос на полот, но и по однос на возраста, според сите овие автори, воопшто повозрасниот работник не ги ужива истите тие привилегии, споредбено со помладиот работник. Тоа најчесто се должи на факторите, на тоа што оваа категорија на работници има ограничувачки способности и вештини, во однос на помладите. Дополнително, клучен фактор е и тоа што најголем број од работодавачите преферираат да вработуваат помлади лица, кои имаат поголеми вештини со модерните технологии, зборуваат повеќе од еден јазик, и/или имаат повеќе волја и трпение за изучување и практикување на помеките вештини кои се потребни на пазарот на труд. Ова особено важи за оние работодавачи на кои главната дејност на работа им е во подрачјето на услужните дејности, телекомуникациите, банкарството или на дејностите од областа на презентирањето одредени производи пред купувачите.

¹⁹⁷ Hutchens, R. M. **Do job opportunities decline with age?** *Industrial and labour relations review*, 1998., pg. no. 91.

¹⁹⁸ (ibid)

¹⁹⁹ Roscigno, V. J., Mong, S., Byron, R. & Tester, G.. **Age discrimination, Social Closure and Employment.** *Social Forces*, 2007., (pg. no. 324).

²⁰⁰ Berger, Ellie D. **Aging' identities: Degradation and negotiation in the search for employment.** *Journal of Aging Studies*, 2006, 303-316.

²⁰¹ Estes | Carroll :2001, стр. 130-131.

Од друга страна, Блекмен и сор. (Blackman at al.) го разгледуваат процесот на стареење од аспект на интеракцијата на генетските и социјалните фактори. Нивното дефинирање на проблемот на процесот на социјалната исклученост во старите години го комбинираат со широк ранг на димензии и го анализираат односот на политиките на социјалната заштита и институциите гледани во една поширока општествена рамка. Според нивното мислење, стареењето е придружено со постојан ризик на потешкотии, како што се физички недостатоци, психички пореметувања (на пример, депресиите), ризикот од загуба на врски на социјално ниво, ризикот од економски потешкотии кои се појавуваат на стара возраст со пензионирањето. Старата возраст се карактеризира со социјални конструкции, културолошки очекувања и ставови спрема нив, при што сето ова има силно влијание врз квалитетот на животот на постарите лица. Повеќето научници нагласуваат дека економскиот статус, образовната заднина и здравствениот статус се пресудни за степенот на самостојност на оваа возраст, со што се пролонгира зависноста од другите (Теш – Ромер и сор.) (Tesch-Römer et al 2003). Берлинската студија за стареењето укажува дека здравствениот статус е пресуден за дневните перформанси на функционирање на повозрасниот работник (Белтс – Мејер) (Baltes/Mayer 1999)²⁰². Одржувањето на здравствената форма во функција е предуслов за вклучување во работните и слободните активности, поради што учеството во овие активности е дополнително детерминирано од статусот во фирмата/компанијата каде што работи лицето, или ако не е во работен однос – од општеството и приходот, како и од личните и персоналните компетенции. Белтс и Мејер²⁰³ велат дека способностите за нормално работно функционирање и учеството во слободни и социјални активности се чини дека се основните елементи за „успешниот процес на стареење на работното место“. Дополнително, како и овие кои сè уште исполнуваат услови за работен ангажман, но и за оние кои веќе не ги исполнуваат – пензионерите и оние над 70-годишна возраст, силната врска со семејството, пријателите и соседството се сметаат за витални за повозрасните и постарите лица, во кои се откриваат значителни ресурси за социјална интеграција.

Ваквиот пристап на разгледување на демографското стареење е и почетна точка за креирање на државниот документ: „Актот за пазарот на труд во Словенија“ од 2021 година, кој поради постоењето на КОВИД-19 пандемијата предвидува што е можно поголемо задржување на повозрасните работници на пазарот на труд, поради потребата од поголема работна сила, но и поради тоа што КОВИД-19 пандемијата предизвика поголема ранливост на повозрасните и постарите лица и работници. Во неговата суштина е обуката и дообуката, наместо отпуштањето на оваа категорија на работна сила. Со тоа, словенечката Влада смета дека на оваа категорија на лица ќе им се овозможи проактивен живот за време на работата, нивно социјално интегрирање и воедно нивно избегнување од социјалната деривација.

Сепак, како и сите влади во светот, така и словенечката, остава простор поединецот, преку своето право за самоволно одлучување и изјаснување, да одлучи дали ќе продолжи да работи и по достигнување на возрасната рамка за пензионирање, дали ќе се пензионира, или, пак, ќе се одлучи да се пензионира и повторно да се врати на пазарот на труд преку одредени форми на вработување. Сепак, во овие случаи не ретко се јавува, повторно и повторно, возрасната дискриминација, и тоа од повеќе нивоа. Прво, од ниво на работодавач и работна околина, при тоа што повозрасниот се смета како недоволно атрактивен за определена работна позиција или воопшто за работа кај работодавачот.

²⁰² Mayer K.U. **The Berlin ageing study: Ageing from 70 to 100. A research project of the Berlin Branderburg academy of science.** Cambridge University Press. 2001.

²⁰³ Mayer K.U. **The Berlin ageing study: Ageing from 70 to 100. A research project of the Berlin Branderburg academy of science.** Cambridge University Press. 2001.

Второ, од ниво на себе дискриминирање, со тоа што лицето нема повеќе волја и желба за работа, или, пак, смета дека „не може да се носи“ со напредната технологија, или, пак, со напредните услови кои ги побарува работодавачот за определеното работно место. На ова се надоврзуваат авторите Коој и сор. (Kooij et al.) (2008)²⁰⁴, кои тврдат дека постојат голем број причини што произлегуваат од ставовите на поединецот и може да се објасни, барем делумно, зошто се појавува дискриминацијата по возраст предизвикана од демографското стареење на населението, но разгледувана од аспект на возрастното лице (вработен или невработен). Некои од нив се:

1. Кога некое лице се приближува до старосната граница за пензионирање, често работата станува сфатена како товар и луѓето стануваат помалку вклучени во работните процеси;
2. Постарите работници може да се чувствуваат помалку способни и повеќе зависни од другите, што има негативно влијание врз мотивацијата;
3. Постарите работници се помалку продуктивни поради 'рѓосаните (заостанатите) вештини и знаења, кои, исто така, можат да бидат предизвикани од неспособност или, пак, од недостиг на желба за учење;
4. Возраста има и негативни последици врз личната сила, реакциите, способностите за учење, и меморијата;
5. Постарите луѓе повеќе го ценат слободното време.

Имајќи ги предвид ваквите когнитивни и психо-физички фактори, но и внатрешното и надворешното влијание на работното опкружување за повозрасните лица, како и европското општество во целина, неизбежно е креирањето стратегии за добра деловна средина на повозрасните лица. Поткрепеноста на тие стратегии со релевантните истражувања од авторите погоре, но и со прецизни статистички податоци од актуелните случувања на пазарот на труд, се од особена важност како за државите на Европската Унија, така и за државите аспиранти за влез, како што се државите од Западен Балкан, меѓу кои е и Република Северна Македонија.

1.4.3. Импактот на демографското стареење врз пазарот на труд

Со оглед на фактот дека пазарот на труд е сочинет од човечкиот капитал (работници кои бараат работа, и работодавачи кои ја нудат), стареењето на населението е важен извор на ригидност на пазарот на труд. Овој фактор го нарушува доброто функционирање на пазарот на труд, како и нормалните односи помеѓу актерите од кои е составен пазарот на труд. Под услови на зголемена конкуренција и глобализација, ригидноста станува прашање на приспособување на брзите економски промени. Постигнувањето брз, инклузивен и одржлив развој бара напредок во низа развојни домени. Затоа, овој наслов од поглавјето ги идентификува главните развојни ограничувања кои ги предизвикува демографското стареење врз пазарот на труд, на светско ниво, на европско ниво, како и во Република Северна Македонија.

Притоа, за да се увиди каузалноста која ја предизвикува демографското стареење врз пазарот на труд, од особена важност е да се направи надоврзување на повеќедимензионална анализа на петте столба на Целите за одржлив развој, изработени од Обединетите нации. Тие цели се следните: Луѓе, Просперитет, Партнерства и финансирање, Мир и институции и Планета. За секој столб анализата ги истакнува клучните области каде Северна Македонија може дополнително да го реализира својот целосен развоен потенцијал. Притоа, анализата за Западен Балкан ги идентификува

²⁰⁴ Kooij, D., de Lange, A., Jansen, P. & Dijkers, J. **Older workers' motivation to continue to work: five meanings of age.** Journal of Managerial Psychology, 2008, (pg. no. 364).

клучните способности и најитните ограничувања во Северна Македонија преку поврзување на економските, социјалните, еколошките и институционалните цели. Процената е организирана околу пет тематски дела засновани на петте столба на „Агендата 2030“, како што се: Луѓе, Просперитет, Партнерства и финансирање, Мир и институции, и Планета. Секогаш кога е релевантно Северна Македонија се споредува со збир на репер економии во регионот (Албанија, Босна и Херцеговина, Косово, Црна Гора и Србија), од ОЕЦД (Костарика, Чешка, Грција, Словачка Република, Словенија и Турција), економии кои не се членки на ОЕЦД во Европската Унија (Хрватска и Романија), како и економии кои не се членки на ОЕЦД во други региони (Казахстан, Мароко, Филипини и Уругвај). Анализата на споредби при Обединетите нации вклучува регионални просеци за државите од Западен Балкан (меѓу кои и Република Северна Македонија), за членките на ОЕЦД, како и за членките на Европската Унија. Во понатамошниот текст, се опишани петте столба.

За потребите на докторската дисертација во понатамошниот текст се направи посебен осврт на столбот Луѓе од Агендата за одржлив развој 2030 година. Имено, тој го става квалитетот на животот во центарот на вниманието, фокусирајќи се на посветеноста на меѓународната заедница да гарантира исполнување на сите човечки суштества во смисла на еднаквост, достоинство и здравје. Во ова смисла, во изминатата деценија Република Северна Македонија значително го има подобро животниот стандард на своите граѓани, а притоа ја намали сиромаштијата и невработеноста на сите возрастни категории на лица и презеде важни реформи во социјалната заштита на своите граѓани.

Сепак, има уште долг пат да се помине за да се постигне просперитетно општество кое обезбедува можности за сите. Потребни се повеќе и подобри работни места и треба да се искористи целосниот човечки капитал на економијата. Ова ќе вклучи опремување на луѓето со подобри вештини и поддршка на луѓето, особено жените, младите и етничките малцинства да учествуваат подеднакво во формалната економија. На граѓаните ќе им треба подобра здравствена заштита, особено превентивна и примарна заштита, за да се справат со зголемениот товар од болестите на начинот на живот што го гледа економијата. Сегашниот систем за социјална заштита може да направи повеќе за да ги таргетира сиромашните семејства и не е целосно финансиски одржлив понатаму. Останува простор за подобрување на родовата еднаквост, имено во областа на пристапот до средства и безбедноста.

Животниот стандард, на пример, со зголемениот БДП по глава на жител и потрошувачката на домаќинствата во изминатите 15 години, се подобри за граѓаните на Македонија, но сиромаштијата и нееднаквоста, сепак, сè уште остануваат проблем. Стапките на сиромаштија значително се намалија од 2008 година, но сè уште се многу високи, при што 18 % од населението живее со помалку од 300 денари на ден. Нееднаквоста на расположливиот доход е во согласност со регионалните споредбени држави. Од односот на реперот на доход по глава на жител и по БДП, Република Северна Македонија има најголема пазарна нееднаквост меѓу сите репер економии. Ова укажува на релативно високите редистрибутивни ефекти на системот за даночни бенефиции и, исто така, укажува дека има голем број домаќинства со низок пазарен приход, што може да биде поврзано со возраста, емиграцијата или невработеноста. Двете мерки на нееднаквост се во незначителна мера променети од 2018 година, иако тоа е далеку од задоволувачките критериуми кои треба да ги има нашата држава, во согласност со целите на Обединетите нации. Сите овие економски и финансиско-даночни предизвици во најголем дел имаат директно влијание на степенот и големината на опфатот на демографското стареење. Притоа, во согласност со тоа, „одливот на мозоци“, миграцијата на населението, како и намалувањето на природниот прираст на населението

се продукт на овие девијации. Сите тие на најдиректен начин влијаат врз и така недоволно развиениот пазар на труд.

Од друга страна, и граѓанските перцепции го потврдуваат стагнирачкиот модел на животниот стандард. Истражувањето „Животот во транзиција“²⁰⁵ од 2020 година покажа дека само 8 % од Македонците веруваат дека нивната позиција за распределбата на доходот е подобрена од 2010 година, што укажува на континуираната економска ранливост на многу домаќинства и неуспехот да се консолидира општеството од средната класа. Дополнително, додека целокупното задоволство од животот е значително подобро од 2010 година, просечниот одговор на скала од 0 до 10 беше 5 во 2019 година, во споредба со 7,4 во економиите на ОЕЦД. Сепак, 65 % од луѓето се чувствуваа оптимисти за иднината на нивните деца или внуци во 2016 година, значително повисоко од просекот на ЕУ 28 од 57 %. На скала од 1 до 10, просечната доверба во другите луѓе била 3 во 2016 година, значително пониска од просекот на Европската Унија од 5,2. Има значајни истражувања кои покажуваат дека нееднаквоста може да доведе до пониски нивоа на доверба во другите луѓе и дека економиите каде што врските во познатите групи, како што се семејствата, се силни, имаат тенденција да покажат помала доверба во луѓето надвор од овие кругови. Благосостојбата на Македонците во голема мера зависи од нивното место на живеење.

	2010	2011	2015	2018	2019	2020
	%	%	проценти	%	%	%
Домаќинства без издржувани деца	20,5	20,2	14,1	12,7	13,6	13,1
Самечки домаќинства (еден возрасен член помлад од 65 години)	16,9	20,8	14,8	13,6	15,6	16,9
Самечки домаќинства (еден возрасен член на возраст од 65 години и повеќе)	5,3	10,3	6,8	6,1	3,1	4,1
Самец	11,6	15,7	12,6	10,1	9,3	11,0
Домаќинства на двајца возрасни помлади од 65 години	28,2	25,0	19,4	17,9	18,0	18,4
Домаќинства со три и повеќе возрасни	20,2	19,1	13,5	11,5	12,9	12,2
Домаќинства со издржувани деца	30,0	29,9	25,3	27,2	26,2	27,2
Самохран родител со издржувани деца	24,5	30,2	26,1	33,5	42,6	41,6

²⁰⁵ УНИЦЕФ. Родени во транзиција. Анализа на состојбата на младите во Република Северна Македонија. 2020
https://www.unicef.org/northmacedonia/media/5261/file/Unicef_Youth_Report_MK.pdf

Домаќинства на двајца возрасни со едно издржувано дете	21,4	22,9	20,9	18,4	14,6	16,9
Домаќинства на двајца возрасни со три и повеќе издржувани деца	44,0	49,6	52,2	50,2	44,7	45,6
Домаќинства на двајца возрасни	24,0	24,2	16,8	16,4	16,8	16,4

Извор: Државен завод за статистика (ДЗС), стапки на сиромаштија на населението мерено според одбрани години (2010, 2011, 2015, 2018, 2019 и 2020), прикажано во проценти и по вид и големина на домаќинствата, а во согласност со коригирани податоци во согласност со новиот попис од 2021 година.

Во согласност со табелата бр. 8, погоре, најголем степен на сиромаштија постои кај оние кои живеат сами, или, пак, со еден повозрасен кој го издржуваат, во сите региони и населени места низ територијата на Република Северна Македонија. Дополнително, гледано по домаќинства, најголема стапка на сиромаштија се чувствува кај домаќинствата на двајца возрасни со три и повеќе издржувани деца. Лицата погодени од висока сиромаштија се главно лоцирани на северот (кој е домаќин на повеќе од половина од населението на економијата), вклучувајќи ги Полошкиот, Скопскиот и Североисточниот Регион, со стапки на сиромаштија 42,8 % во првиот, до 52,2% во вториот. Гледано по региони, северот е во голема мера зависен од земјоделството, а речиси 33 % од сиромашните се активни во овој сектор, во споредба со 13 % од несиромашните лица кои работат во другите сектори. Гледано по возрасни групи, најмногу кои се опфатени се оние од 54 до 64 години, како и оние кои се над 65 години.

Од друга страна, гледано, исто така, по региони во нашата држава, стапките на вработеност се движат од 37 % во Североисточниот Регион, до 63,3 % во Југоисточниот Регион. Стапките на активност на работната сила, исто така, се многу ниски во некои региони, што покажува дека значителен дел од луѓето веќе не се економски активни. Стапките на учество на работната сила беа најниски во Полошкиот и Североисточниот Регион (51,9 % и 55,2 % во 2019 година, соодветно) и беа највисоки во Југоисточниот Регион (67,6 % во 2019 година). Имено, во согласност со табелата подолу за стапките на активност на населението по возрасни групи по пол и по години, гледано процентуално, се прави компаративна споредба за активноста на пазарот на труд, за годините 2018, 2019 и 2022. Притоа, се разгледува стапката на активност на населението по пол, како и по возрасни групи. Споредбено гледано најголема стапка на активност се бележи во 2019 година (со вкупна активност на пазарот на труд од 57,2 %), додека најмала во 2022 година со 55,2 %. Гледано по пол, значително поголема е активноста на пазарот на труд на мажите, со разлика од речиси 20 % помеѓу. А по однос на возрасните групи, во сите три компаративно разгледувани години, најголема стапка, со приближно 80 % има активност на пазарот на труд кај оние кои се на возраст од 25 до 49 години. А најмала стапка на активност на пазарот на труд се бележи кај оние кои се над 65 години.

Табела бр. 9									
Стапки на активност на населението по возрастни групи, по пол, и по години (пример на компаративни години: 2018, 2019 и 2022)									
	Вкупно			Мажи			Жени		
	Стапка на активност			Стапка на активност			Стапка на активност		
	2018	2019	2022	2018	2019	2022	2018	2019	2022
Вкупно	56,9	57,2	55,2	69,2	67,8	66,3	44,6	46,6	44,3
15 – 24	31,8	32,2	28,4	40,6	38,1	36,0	22,5	25,8	20,5
25 –49	80,0	80,9	82,0	91,7	91,2	92,8	67,8	70,2	71,1
50 –64	59,0	59,4	61,8	76,7	75,3	78,6	41,3	43,5	45,6
65 години и повеќе	4,7	3,9	3,9	6,9	5,2	6,2	2,9	2,8	1,9
15 – 64	65,4	66,3	66,4	78,3	77,3	78,4	52,2	54,8	54,3

Извор: Државен завод за статистика (ДЗС), база на податоци при МакСтат, генерирана генеричка табела за активност на населението компаративно за годините 2018, 2019 и 2022 година (како последна мерна година која може да се измери на денот на пишувањето на трудот), според пол, возрастни групи и годините претходно споменати.

Дополнително, стапките на смртност на доенчињата, кои претставуваат грижа за економијата во целина, како што е опишано во делот за здравје подолу во докторската дисертација, исто така, значително варираат и се движат од 4 % во Вардарскиот Регион до 8,7 % во Полошкиот Регион, според националните процени. За да го поттикне регионалниот развој во Северна Македонија, Европската Унија создаде неколку програми во трите најмалку развиени административни региони. Бидејќи овие програми започнаа да се имплементираат во екот на КОВИД-19 пандемијата, односно во првата половина од 2022 година, сè уште е рано да се увиди импактот кој го генерираат. Тоа би се знаело некаде по завршувањето на 2025 година, кога се планира повторно да се спроведат подготовки за нов попис (во согласност со барањата на Европската Унија попис во државата треба да се спроведува на секои 5 години). Тогаш, но можеби и порано, доколку Министерството за здравство креира расположливи податоци за здравјето и смртноста на доенчињата.

Разгледувајќи по етничка припадност, се проценува дека над 40 % од најсиромашната група на граѓани, како и оние кои најмалку се активни на пазарот на труд, припаѓаат на домаќинства од етничко албанско потекло, со расположливи приходи две третини од оние на домаќинствата од етничко македонско потекло. Ромските заедници, кои сочинуваат 2,7 % од населението според Пописот од 2021 година, се претставени на повеќе начини. На пример, жените Ромки имаат полоши здравствени показатели (помалку „пренатални“ посети, понизок квалитет на нега, пониски стапки на здравствена заштита по породувањето и сл.), а нивните деца страдаат од заостанат раст повеќе од остатокот од населението. Со самото тоа, како идни учесници на пазарот на труд, тие би имале многу помалку еднакви шанси на пазарот на труд во сооднос со останатите граѓани на Републиката. А како значителна работоспособна и активна група која се појавува во македонскиот пазар на труд, Ромите уште на самиот старт се помалку квалитативно вреднувани, во споредба со оние Роми кои живеат во развиените европски држави. Дополнително, околу само 33 % од децата Роми завршуваат средно образование

и тоа до нивна 25-годишна возраст, во споредба со 87 % од младите кои не се Роми. Во 2018 година, околу 20 % од Ромите на возраст од 15 до 64 години биле вработени, во споредба со 60 % од не Ромите во соседните заедници каде што живеат Ромите. Притоа во однос на вработувањето има мало подобрување во 2019 година, но, исто така, има и дополнително зголемување на јазот со оние кои не се Роми. Во оваа смисла, како и за другите етнички заедници, па така и за ромската популација, пазарот на труд им налага ограничено нивно учество, за одредени работни места кои се нудат, и со минорни и општи работи вештини. Сето тоа, за сите региони во светот создава ригидност врз просперитетното функционирање на пазарот на труд, правејќи го кревок и кршлив на сè поголемото и зачестено влијание на демографското стареење на пазарот на труд.

Разгледувајќи ги податоците од двете претходни табели, може да се забележи контрадикторност во податоците, што дополнително го усложнува македонскиот пазар на труд. Имено, иако постои најголема стапка на сиромаштија и недоволност на средства за живеење на еден нормален и достоинствен живот кај лицата кои се над 60-годишна возраст и пензионери, односно оние кои живеат сами, со својот партнер кој го издржуваат, или во повеќедетно домаќинство, сепак, тие воопшто или многу малку се активни на пазарот на труд. Дополнително, стапката на учество на младите лица во пазарот на труд е, исто така, многу мала, карактеризирајќи го веќе започнатиот процес на демографско стареење. Притоа, континуираната ниска стапка на севкупно учество на севкупното работоспособно население, од малку повеќе од 60 %, карактеризира загрижувачки предвидувања за способноста на пазарот на труд да апсорбира работници кои би се одликувале со високи познавања, вештини и квалификации. Тоа би значело дека во иднина пазарот на труд би доживеал инфлациски шок на квалификувана работна сила, или за речиси 20 процентни поени би се зголемило влијанието на демографското стареење, најмногу поради отселување на младите и поради психо-когнитивите карактеристики на оние кои моментално се над 65-годишна возраст. Со тоа недостигот на работна сила би бил навистина многу видлив, доколку оној процент од 40 % неактивно работоспособно население во државата не се активира со учество на пазарот на труд. За тоа да се случи, потребни се посебно креирани и добро насочени политики и стратегии кои би го активирале населението кое моментално не сака да партиципира на пазарот на труд, а е работоспособно. Исто така, потребно е да се унапредат капацитетите на националните служби за прибирање на квантитативни и квалитативни податоци, со тоа што би се опфатиле и оние кои работат во неформалната економија, во фирмите со седиште во странство, како и оние кои поради лични причини апстинираат.

Од друга страна, демографските движења во рамките на Европската Унија бележат промена во старосната структура. На тоа упатуваат сите индикатори кои покажуваат на долгорочно намалување на работниот контингент како основен извор на активно население, односно работна сила. Таквата состојба на пазарот на труд има импликации на системот за социјална заштита, посебно на системот на меѓугенерациска солидарност и здравствениот систем кој сè повеќе е оптоварен. Колку повеќе е изразено стареењето на населението и колку е поголем бројот на старо население, толку е поголем притисокот на таквата потрошувачка.

За таа цел како и сите добро развиени држави, така и државите од Европската Унија, имајќи ја потребата за креирање соодветни политики за намалување на влијанието на демографското стареење, имаат креирано повеќе стратегии и акциски планови преку кои во најмала рака ќе го неутрализираат негативното влијание на природниот прираст. За нашата држава од особено значење е осознавањето на ефикасноста на овие стратегии и политики, односно сознанието каде и во кои области при пазарот на труд би можеле нив да ги употребат официјалните власти во Република Северна Македонија.

1.4.4. Стратегии за намалување на влијанието на демографското стареење врз пазарот на труд

Сите држави во светот се во потрага по млади кадри кои се работоспособни и за кои се верува дека имаат потенцијал успешно да одговорат на работните задачи што им се делегираат. Сепак, видливо од претходните наслови и бројките и соодносот на вработени и на невработени лица на светско ниво се доволен показател дека светот сè повеќе е погоден од т.н. проблем на демографско стареење, при што државите сè повеќе располагаат со старо население што треба да го издржуваат, а во исто време сè повеќе имаат потреба од младо работоспособно население кое е активно на пазарот на труд. Тоа е така, пред сè, за потребите од пензиски контрибуции, односно одржливост на системот на плати и пензии. За таа цел, државите преземаат активности во насока на намалување на влијанието на демографското стареење врз пазарот на труд. Поголемите и поразвиените држави стратешки се помоќни и им нудат подобри услови на младите лица кои доаѓаат од погодените држави од демографското стареење, со тоа што ги привлекуваат кон себе, а со самото тоа прават баланс и рамнотежа на сопствениот пазар на труд.

Разгледувајќи го процесот на стареење на населението, може да се потврди дека стареењето како биолошка одлика е процес што го доживуваат сите работници во текот на нивниот живот. Иако не постои консензус за возраста на која работниците се сметаат за „постари работници“, феноменот на стареење на работната сила е реален. За многу постари возрасни лица работата е сè повеќе важен пат за економска безбедност, зајакната социјална интеракција и подобрен квалитет на живот. Стапките на учество во работната сила за работниците на возраст од 55 години и постари се предвидува да се зголемат до 2030 година, додека стапките на учество за оние од помладите и средовечните групи се предвидува да останат релативно на ниво или да се намалат. Овие демографски поместувања го направија прашањето за поддршка и заштита на здравјето и безбедноста на работниците, особено оние на поодмината возраст, многу поактуелно. Од витално значење за секое работно место е безбедноста, здравјето и благосостојбата на сите работници, од нивниот прв ден на работа до последниот.

Работодавачите сè повеќе ја гледаат вредноста што постарите работници ја носат на работата. Постарите работници имаат поголемо институционално знаење и обично поприменливо искуство. Тие пријавуваат помали нивоа на стрес на работното место и генерално, подобро се согласуваат со своите соработници. Конечно, тие имаат тенденција да бидат повнимателни на работа и со поголема веројатност да ги следат безбедносните правила и прописи.

Добро дизајнираниот пристап насочен кон вработените, кој се фокусира на повеќе аспекти на работното место, вклучувајќи ја и природата на работата, им користи на сите работници без оглед на возраста. Многу осмислувања за квалитетно работно место се лесни за имплементирање, и воедно се евтини од аспект на финансиските импликации за работодавачите. Тоа е и пример со некои работни репроматеријали, а кои во последната деценија сè повеќе и повеќе се користат во работниот процес. На пример: современите ортоми, соодветните подови и седишта, оптималното осветлување, како и новиот хардвер и софтвер за информатичка технологија, можат да го изедначат патот до континуираната работа за постарите поединци. Новиот акцент на споделувањето на работните места, флексибилните работни распореди, како и работата од дома, може да поддржи дополнителни години на пазарот на труд за многумина. Сите овие решенија може да имаат големи придобивки ако се

имплементираат правилно со придонес и поддршка од работниците низ сите нивоа на управување. Освен оваа *универзално прифатена стратегија* за намалување на јазот на пазарот на труд предизвикан од демографското стареење, во светот на работните односи се применуваат и други стратегии кои имаат особено важно значење.

Во согласност со Државниот институт за човечки ресурси и развој на работните односи на Велика Британија²⁰⁶, други *најчесто применувани стратегии* за намалување на јазот на пазарот на труд предизвикан од демографското стареење се следните:

1. Давање приоритет на флексибилноста на работното место. Работниците претпочитаат работни места кои обезбедуваат поголема флексибилност во однос на оние кои нудат повеќе денови за одмор. Колку што е можно, да им даваме на работниците да кажат за нивниот распоред, работни услови, работна организација, работна локација и работни задачи.

2. Поврзување на задачите со способностите. Користење работа со самотемпо, самонасочени паузи за одмор и помалку повторувачки задачи. Исто така, овде се подразбира и избегнување продолжена, седечка работа. Долготрајната, седечка работа е лоша за работниците на секоја возраст. Размислување за работни станици за седење или стоење и работни станици за пешачење за работниците кои традиционално седат цел ден. Дизајнирање на работата за да вклучи различни задачи и вештини. Обезбедување можности за физичка активност на лице место или поврзување со евтини опции за заедницата.

3. Управување со опасностите. Вклучувајќи бучава, опасности од лизгање и физички опасности, услови кои може да резултираат со штета на работниците од сите возрасти, но може да бидат попредизвикувачки за работната сила која старее.

4. Обезбедување и дизајнирање ергономски пријателски работни средини. Примерите вклучуваат приспособливи работни станици, минимизирање на вибрациите и бучавата од алатите, подните површини кои го намалуваат ударот врз спојниците, приспособливите седишта, доброто осветлување и екраните и површините со помалку отсјај.

5. Користење тимови и стратегии за тимска работа за идентификување и решавање на проблемите. Работниците кои се најблиску до проблемот често се најдобро опремени да најдат решение.

Обезбедување интервенции за промоција на здравјето и начин на живот, вклучително и поттикнување физичка активност и опции за здрави оброци, помош за откажување од тутун, скрининг за факторите на ризик по здравјето, стратегии за намалување на здравствените ризици, здравствени тренинзи и медицинска нега на лице место. Обезбедување медицинска грижа за себе на работното место и време за здравствени посети.

6. Инвестирање во обука и градење работнички вештини и компетенции на сите возрасни нивоа. Помош на постарите вработени да научат и да се приспособат на новите технологии, што често ги загрижува работодавачите и постарите работници. Обезбедување можности на работниците да вежбаат и да применуваат нови вештини додека учат.

7. Проактивно управување со разумните сместувања и процесот на враќање на работа по отсуство поради болест или повреда.

²⁰⁶ Chartered Institute of Personnel and Development. **Avoiding the demographic crunch: Labour supply and the ageing workforce.** London. United Kingdom. 2015.
https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/avoiding-the-demographic-crunch-labour-supply-and-ageing-workforce_tcm18-10235.pdf

8. Обезбедување обука за вештини за управување со работна сила со вклучена возраст за супервизори. Вклучување фокус на различните потреби на работниците во различни животни фази и ефективни начини за управување со работно место со повеќе генерации.

1.4.5. Демографското стареење и повозрасните лица

Повозрасните лица се многу позагрозени да станат долгорочно невработени на пазарот на труд. Податоците за времетраењето на невработеноста помеѓу 2010 и 2020 година на ниво на државите од Европската Унија покажуваат дека во просек, времетраењето на невработеноста бележи пад од 2 години и 7 месеци во 2011 година, на 1 година и 8 месеци во 2020 година. Но, времетраењето, односно должината на невработеноста за истиот овој мерен период зависи и има различности од возраста. Оние на возраст 18 – 35 години иако лесно остануваат без работа (најмногу поради поголемиот тренд на привремени вработувања), исто така, и лесно повторно се вработуваат. Оние на возраст 40 – 50 години може да очекуваат да останат невработени подолго, и според европската статистика, во просек тоа е до 3 месеци во 2020 година. Оние, пак, на возраст помеѓу 50 и 60 останале невработени подолго, и мерено во 2020 година тоа е дури до 1 година. За оваа категорија на лица тоа е за околу 9 месеци повеќе отколку во 2010 година. Додека оние на возраст од 60 и повеќе години остануваат подолго без работа за една година и 3 месеци. Разликата е систематска и е многу очигледна и кај мажите и кај жените. Податоците дефинитивно ја потврдуваат неповолната положба на постарите работници на пазарот на труд во Европа (односно, за државите од сегашната ЕУ).

Големите држави го идентификувале стареењето на населението како една од најголемите грижи. Сепак, анализата²⁰⁷ на ОН покажува и дека миграциите сами по себе не се ефективна политика за одговор на процесот на стареење на населението. Емигрирањето на млади работници, пак, од друга страна, според ОН, го забрзува процесот на стареењето на населението во одредени земји, особено во земјите од Источна Европа. Зголемениот пристап на пазарот на труд во земјите од ЕУ и економската криза од 2008 година предизвикуваат голем одлив на работоспособно население. Како одговор на ова некои од земјите преземаат политики за намалување на ваквиот одлив на население и охрабруваат враќање на своето население.²⁰⁸ Имајќи го предвид наведеното, се доаѓа до заклучокот дека е неопходно да се постигне стратешки баланс помеѓу можноста да се помогне на државите во развој и потребата да се привлечат кадрите од државите во развој кон земјите од ЕУ кои се соочуваат со проблемот на стареење на населението и изразена немоќ да се стабилизира губењето на работоспособно население. За тоа се потребни сериозни стратегии кои би креирале двонасочна каузалност помеѓу поразвиените држави и оние кои се во развој, причинувајќи развој на економијата и во двете, без притоа да се намали влијанието на пазарот на труд, во денешната либерална економија која го диктира темпото на пазарот на труд.

²⁰⁷ C. Harasty, M. Ostermeier. **Population ageing: Alternative measures of dependency and implications for the future of work.** Department for Advancing social justice, promoting decent work. ILO. 2023. <https://www.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp005/index.html>

²⁰⁸ United Nations. **World Population Prospects: the 2017 Review.** New York. 2017.

1.4.6. Демографското стареење и повозрасните работници

Анализирано од аспект на демографијата на пазарот на труд, со посебен осврт кон возраста на населението, станува јасно дека државите перманентно демографски се менуваат и тоа е основата зошто државите од Европа иницираа создавање нови стратегии за вработување.

Голем дел од земјите од Европа се соочуваат со проблемот на „стари нации“.²⁰⁹

Табела бр. 10.

Број и дистрибуција на луѓе на 60-годишна возраст, или повозрасни од 60 години, по региони – континенти во светот, мерен период: во 2017 година, и во 2050 година - Претставено во милиони, предвидувања од Обединетите нации

	Број на луѓе на 60-годишна возраст или постари во 2017 година	Број на луѓе на 60-годишна возраст или постари во 2050 година
Глобално	962,3	2080,5
Африка	68,7	225,8
Азија	549,2	1273,2
Европа	183,0	247,2
Северна Америка	78,4	122,8
Латинска Америка и Карибите	76,0	198,2
Океанија	6,9	13,3

Извор: Приспособено според United Nations. (2017), World Population Prospects: the 2017 Review

Глобалните трендови укажуваат на перманентно стареење на населението во светски рамки (табелата погоре), а кое стареење, во согласност со табелата погоре, се предвидува да расте. Притоа, во согласност со предвидувањата, оваа бројка неколкукратно треба да се зголеми, како на светско ниво, така и во однос на некои од најнаселените континенти во светот. Имено, разгледувано по континенти најголем диспаритет во накачувањето на бројката на повозрасно и старо население се очекува во Африка, како и Латинска Америка и Карибите. Имено, доколку во 2017 година во овие региони живеат претежно млади лица, со текот на времето се очекува и се предвидува овие два региони значително рапидно да имаат промени во демографската карта, односно повеќеслојно да бидат изложени на процесот на демографско стареење. Тоа е и во прилог и во корелација со предвидувањата на Меѓународната организација на трудот (МОТ), која во своите предвидувања укажува дека најмалку развиените и најсиромашните држави и региони во светот ќе се соочат со нагло зголемување на демографското стареење на жителите. Сепак, споредбено гледано, од аспект на најголем процент на лица кои би биле над возраста над 60 години се очекува тоа да бидат регионите на Европа, како и на Азија. За Европа тоа е така бидејќи и во појдовниот

²⁰⁹ United Nations. **World Population Ageing**, Department of Economic and Social Affairs, New York.2017.

момент на разгледување, во 2017 година, овој континент веќе длабоко е навлезен во таканаречениот процес на демографско стареење на населението, со 183 милиони возрасни лица над 60-годишна возраст. Имено, државите на Европската Унија, од Европа, се најзагрозени, и некои од поразвиените држави, како што се Германија, Франција и Холандија, во голема мера применуваат политики и стратегии во согласност со глобално прифатените теории за намалување на јазот и влијанието на демографското стареење на населението. Од друга страна, азискиот континент, речиси душло од појдовната мера во 2017 година, би бил под влијание на демографското стареење (види табела погоре). Според бројни научници, тоа е така и се должи на тоа што во азискиот континент се сместени дури три држави со најголема бројка по население: Индија, Кина, Русија. Па, според низа на автори, како и според предвидувањата од Обединетите нации, токму големината на населението и диверзификацијата на населението по пол, род и возраст е најголемиот фактор за ваквите прикази.

Како и да е, во глобални размери, без разлика на некои повеќе или помалку очигледни разлики компаративно помеѓу регионите, односно континентите, се очекува глобално зголемување на повозрасното и постарото население, а притоа без да постои природен прираст на наталитетот, од една страна. Од друга страна, тоа би се должело и на предвидувањата медицината, медицинската заштита и здравствената социјална политика да го доживеат својот подем. Со тоа би се намалила значително смртноста кај повозрасните лица, односно би се продолжил нивниот животен век. Исто така, и бројката на севкупно население во светот се очекува да се зголеми до 2050 година, при што со тек на годините сегашните лица кои се на млада или средна возраст од својот живот во 2050 година би го достигнале плафонот од 60 и повеќе години од нивната возраст. На ова се надоврзува и предвидувањето од страна на ОН, за бројот и дистрибуцијата на луѓе до 2050 година. Како за илустрација, во 2017 година во светот живееле 962 милиони повозрасни лица, на 60 години и повеќе од 60 години, што, како што покажуваат податоците на ОН, е двојно повеќе од 1980 година кога имало 382 милиони. Прогнозите на ОН се дека до 2050 година оваа бројка повторно ќе се удвои и дека тогаш во светот ќе има близу 2,1 милијарди лица постари од 60 години. До 2030 година се очекува постарите лица да го надминат бројот на деца до 10 години (1,41 наспрема 1,35 милијарди), а до 2050 година ќе има повеќе лица постари од 60 години наспроти адолесценти и млади од 10 до 24 години, 2,1 милијарди наспроти 2,0 милијарди.²¹⁰

Притоа, според низа на предвидувања од страна на ОН и МОТ, во многу делови од светот бројни професии во кои најчесто се појавуваат повозрасните работници, полека, но сигурно, ќе бидат на хоризонтот на своето згаснување. Исто така, тоа значи дека и експертите, односно добро образованите работници, со специфични вештини, знаења и квалификации, како во дефицитарните области од трудот, така и воопшто на пазарот на труд, се пензионираат, или во иднина ќе се пензионираат, при што нивните работни места остануваат празни. Тоа го потврдуваат и статистичките показатели, од агенцијата за статистика на според погоре наведениот регион, кој е најмногу зафатен со демографското стареење, Европскиот Регион. Имено, и во согласност со ЕУРОСТАТ*, во 2021 и 2022 година, воедно и години кога КОВИД-19 кризата „царуваше“ во европскиот континент, е прикажано дека огромен број на работни места се затвораат, токму поради демографското стареење. Притоа, тој феномен најмногу се должи на фактот дека за определен број на работни места иако има повозрасни работници кои би можеле да ги преземат обврските, сепак, поради недоволната обученост или поради недостатокот на вештини, тие не можат да бидат вработени кај работодавачите. Исто така, ниту повозрасните лица имаат желба и приоритет да остануваат на пазарот на труд,

²¹⁰<https://www.mkd.mk/makedonija/razno/staree-naselenieto-vo-svetot-i-vo-makedonija-brojot-na-mladite-se-namaluva-a-se> (пристапено на: 03.04.2022).

поради тоа што можат да си дозволат пензионирање и во своите помлади години, најмногу преку приватните капитални пензиски фондови. Оваа појава, како и во регионот на европскиот континент (кој најмногу е погоден со процесот на демографското стареење на пазарот на труд), исто така, и во другите региони во светот, предизвикува сериозни импликации за понатамошниот развој на пазарот на труд, и на економијата базирана на трудот. Се разбира, тоа би продолжило да предизвикува сериозни проблеми и недогледни реперкусии, доколку работодавачите, заедно со креаторите на јавни политики, не преземат сериозни драстични чекори. Имено, свесни за тоа, големите и развиените држави во светот и во Европа, преку националните економско-социјални совети, односно преку трипартитниот социјален дијалог, ги променуваат своите стратегии за вработување, како и пристапот кон пазарот на труд; промовирајќи што повеќе либерални политики за повозрасните лица и работници. Со тоа се дозволува поголема отвореност и поголема атрактивност на пазарот на труд за повозрасните, па и за постарите лица. Со почетокот на втората декада на 21 век, истите овие држави, односно нивните креатори на политики, заедно со работодавачите, повторно ги разгледуваат теориите и стратегиите за интегрирање на повозрасните, а кои теории и стратегии ги осмислувале и истражувале автори уште во 80-тите години од минатиот век. Имено, со потребата од повторно разгледување и усовршување на овие теории, политики и стратегии, многу држави ги субвенционираат и на секаков начин ги мотивираат познатите умови, академици во сопствените држави да ги реформулираат, во согласност со новонастанатите состојби на глобално демографско стареење на населението, а со самото тоа и на пазарот на труд. На овој начин се реосмислени теориите, концепциите, принципите и стратегиите за: доживотно учење на работното место, менаџментот за активно стареење на работното место, недискриминачки политики кон повозрасните лица при нивно вработување или унапредување на работното место, еднаквите можности за вработување на повозрасните, враќањето на пазарот на труд по пензионирањето и други. Истите овие теории, концепции и стратегии се предмет на детална разработка, поединечно секоја од нив, понатаму во поглавјето 2 од докторската дисертација, а, исто така, во согласност со методологијата на истражувањето и во согласност со хипотезите на истражувањето се предмет на анализа за нивната примена во македонскиот пазар на труд. Што се однесува до развиените светски и европски држави (економии), тие повеќе од децении ги имаат приспособено сите елементи и институции на пазарот на труд, во насока на доследно функционирање на наведените теории, принципи и стратегии, во практичната примена. Поточно, речиси сите држави со социјално уредување во континентална Европа, како и системот на пазар на труд во САД, Велика Британија, Австралија и Јапонија, најстрого се држат до принципите за доживотно учење на работените, како и до принципите на менаџментот на активното стареење на работното место. Во сите овие држави работодавачите на своите вработени им нудат задолжителни обуки на своите работни места, надградување и усовршување во корелација со модерните технологии, а притоа дозволувајќи им низа погодности за време на работниот процес на повозрасните работници, како и на оние пред пензија. Поради процесот на сè повидливо демографско стареење на населението, и опипливиот притисок кој го прави врз пазарот на труд, други држави, пак, прават напори како повторното враќање на пазарот на труд од страна на повозрасните и постарите да го направат попривлечно за нив. Со тоа, тие држави сметаат дека во значителна мера ќе го растоварат пензискиот систем, кој (во согласност со Беверицовот²¹¹ систем на меѓугенерациска солидарност, со пропорции од 5 вработени : наспрема : 1 пензионер) е во многу тешка положба и капиталното пензиско финансирање

²¹¹ Gwyn Bevan, Jan-Kees Helderma and David Wilsford. **Health; Economics; Policy; and Law**. London. 1984.

би можело во одреден временски период да го доживее својот крах. Дополнително, преку недискриминирачки политики и еднакви шанси за повторно вработување на повозрасните работоспособни лица се отвора простор за ангажирање на повозрасните над 55 години, преку нивна соодветна доквалификација или преквалификација, во согласност со потребите на работодавачите. Преку овие постапки крајната цел е да се редуцира влијанието на демографското стареење, кое во согласност со напред наведените податоци и предвидувања од страна на соодветните тела и институции на ОН и МОТ би покренало страшни последици, во не толку многу далечна иднина.

Покрај сето погоре наведено, а со цел да се сузбие влијанието на демографското стареење врз економијата, пазарот на труд, и врз севкупното социо-економско функционирање, одреден дел од големите светски економии ги насочуваат своите политики кон привлекување на работниците од земјите во развој, во регионите каде што претежно моментално живее демографски помладо население, и каде што можностите за нивно вработување се ограничени. Притоа, приоритет за таквите видови на вработување се кадри од дефицитарните области. За овој вид на кадри, од страна на добро развиените држави, а кои се одлучиле да ги применуваат овие политики и стратегии, се поставени клучни стратешки приоритети кои гарантираат бенефити за вработените што се дојденци од неразвиените или полуразвиените региони и држави, кои се многу привлечни за кадрите од наведените региони и/или држави.

1.4.7. Повозрасните работници во Република Северна Македонија

Целиот свет е под силно влијание на последиците од глобализацијата, која во голема мера е директен причинител за демографските промени во сите држави во светот. Имено, сите држави се под голем притисок и несомнено е дека во сите нив е променета и структурата на пазарот на труд.²¹² Притоа, големите сили се обидуваат да се наметнат на помалите држави најчесто поради две причини. Големите сили инвестираат во помалите држави, како што е и случајот, на пример, со Република Северна Македонија, во која големите развиени држави инвестираат за да помогнат да се развие националната економија преку голем број на технолошки и финансиски донации. Тоа е со цел поттикнување нови бизниси на пазарот на труд, а особено за поддршка на мали и средни бизниси. Во друга форма и на друг начин, тоа се постигнува и преку отворање бизниси по пат на директни инвестиции во ваквите земји во развој, како што е и нашата држава.²¹³

Повозрасните и постарите лица отсекогаш играле значајна улога во општеството како водачи и чувари на традицијата. Сепак, тие, исто така, се многу ранливи на низата предизвици на пазарот на труд, при што многумина паѓаат во сиромаштија, стануваат инвалиди, или се соочуваат со дискриминација. Како што се подобрува здравствената заштита, расте популацијата на постарите луѓе. Нивните потреби, исто така, растат, како и нивниот придонес во светот. За таа цел, меѓународните организации како чувари на добробитта на луѓето, имаат развиено бројни меѓународни прописи за посебна заштита на повозрасните лица и работници. Меѓународниот ден на постарите лица е можност да се истакне важниот придонес што повозрасните и постарите луѓе го даваат во општеството и да се подигне свеста за можностите и предизвиците на стареењето во денешниот свет. Агендата 2030 година и Целите за одржлив развој на Обединетите нации

²¹² Arabandi, B. (2011), "Globalization, Flexibility and New Workplace Culture in the United States", *Sociology Compass*, Vol.5, No.7, pp. 525-534.

²¹³ Pejkovski, Jovan. **Globalization of the region: EU Perspectives as a challenge for a globalization, regionalization and integration. – Macedonian Perspective.** International Conference. American College, Skopje. 2008.

признаваат дека развојот ќе може да се постигне само ако е вклучен за сите возрасти. Зајакнувањето на постарите лица во сите димензии на развојот, вклучително и промовирањето на нивното активно учество во општествениот, економскиот и политичкиот живот, е еден начин да се обезбеди нивна инклузивност и да се намалат нееднаквостите.

Во согласност со погоре наведеното, за таа цел, овие две меѓународни институции, а во соработка со Владата на Република Северна Македонија, имаат изработено мотивирачка агенда за периодот 2019 – 2025 година, за намалување на негативните последици од изложеноста на пазарот на труд на оваа категорија на работници. Таа агенда е усогласена со Целите за одржлив развој на Обединетите нации, и се фокусира на изнаоѓање на најсоодветните стратегии и практики за справување со постојните и спречување на идните нееднаквости во староста. Оваа агенда има за цел „да обезбеди еднакви можности и да ги намали нееднаквостите во исходот“, вклучително и преку мерки за елиминирање на дискриминацијата и „да го зајакне и промовира социјалното, економското и политичкото вклучување на сите, без оглед на возраста, полот, попреченоста, расата, етничката припадност, потеклото, религијата или економскиот или друг статус“.

Често, разликите во староста одразуваат акумулирана неповолност која се карактеризира со фактори, како што се: локација, пол, социо-економски статус, здравје и приход. Притоа, на светско ниво, помеѓу 2015 и 2030 година, бројот на луѓе на возраст од 60 и повеќе години се очекува да се зголеми од 901 милион на 1,4 милијарди. Оттука и трендовите на стареење и економската нееднаквост имаат интеракција меѓу генерациите, а забрзаниот раст на стареење на населението само може да ги влоши нееднаквостите во постарите години на лицата. Глобално гледано, се очекува старите и повозрасните лица до 2030 година да бидат најбројна возрасна група, надминувајќи ги младите, како и децата на возраст под 10 години. Покрај тоа, стареењето на руралното население во иднина до 2050 година е планирано да стане една од најзначајните општествени трансформации на 21 век, а со тоа значително да го отежни функционирањето на пазарот на труд. Во согласност со тоа, и во Република Северна Македонија, исто така, типичен е феноменот на регионално стареење на руралното население поради интензивната миграција на младото продуктивно население во насока рурално-урбано (село-град).

Генерално, во старосната структура македонското население старее. Во Република Северна Македонија од вкупното население, бројот на стари лица во 2015 година бил 264.964, додека нивниот број во 2017 година се зголемил на 272.234. На тоа влијаат низа на фактори, како што се: намалување на фертилитетот, зголемување на возраста кога лицето е работоспособно, можностите за продолжување со работниот век, здравствената заштита, хроничните болести, или, пак, волјата и перцепцијата на работодавачите да вработуваат повозрасни. Во Република Северна Македонија товарот на хроничните болести покрива широк спектар на негативни здравствени последици. Луѓето кои живеат со една или повеќе хронични болести често го намалуваат својот квалитет на живот, генерално како одраз на долг период на опаѓање и инвалидитет поврзани со болеста.

Со здравото стареење, поточно со спречување на оние процеси и дејствија кои го забрзуваат стареењето, се создаваат можности за што подолго живеење со активен физички и психички живот. Засега со сигурност е докажано дека во отсуство на болести, со регулацијата на тежината, како и со контролираната физичка активност во поодмината возраст, во голема мера се подобрува квалитетот на животот на возрасната популација. Со тоа, како и поради одредени материјални и финансиско-парични предизвици, истите тие лица се охрабруваат што подолго време да се задржуваат на пазарот на труд. За таа

цел, и државата и сите останати креатори на политики за пазарот на труд, но и работодавачите, како и самите работници, мораат да бидат потполно отворени, одговорни за прифаќањето на либералните пристапи за инклузивност на повозрасните лица и работници на пазарот на труд. Тоа означува и креирање можности и стратегии за активно стареење на работното место, доживотно учење и слично, а кои се обработуваат во поглавјето број 2 од докторската дисертација.

Дополнително, преку воведување нови напредни технологии во Република Северна Македонија што ќе го забрзаат процесот на производство се влијае продуктивно врз добивање поквалитетни производи за крајните консументи. Со обучување и пренесување знаења и вештини за кои во минатото беа потребни големи инвестиции, се влијае на начин што државата добива висококвалификувани кадри кои се подготвени да одговорат на сложени професионални побарувања.

Финално, Европските стратегии за рамномерен раст и развој, а кои нашата држава има облигација да ги применува бидејќи е кандидатка за членство во ЕУ, им помагаат на работниците од Република Северна Македонија да совладуваат нови вештини и способности кои им се потребни за кариерен напредок и лидерско придвижување на националните бизниси.²¹⁴ Дополнително, овие стратегии им помагаат на државите членки на ЕУ да се промовираат, да ги зајакнат своите влијанија на Балканот и, секако, да развијат подобри пријателски односи со малите држави, меѓу кои е и Република Северна Македонија. Но, во исто време, предизвикуваат зависност на економиите во развој од постојана поддршка од страна на големите држави членки на ЕУ, при што креаторите на политики мора да бидат особено внимателни при регулирањето на пазарот на труд во државата, и отвореноста кон недржавните актери или учесници на пазарот на труд.

²¹⁴ Бежоска.А. **Странските директни инвестиции во РМ**, Народна банка на Република Македонија, Скопје. 2014. (стр. бр. 2-11).

ПОГЛАВЈЕ 2

ТЕОРИИ И ПРИСТАПИ ЗА ИНТЕГРИРАЊЕ НА ПОВОЗРАСНИТЕ ЛИЦА И РАБОТНИЦИ НА ПАЗАРОТ НА ТРУД

Авторот Сарџнт (Sargeant)²¹⁵ тврди дека возраста дефинира бројни аспекти од нашиот секојдневен живот, како што се: правото да се работи, правото да се вози, да се гласа, да се стапи во брак, да се пензионира, да се користи јавен превоз бесплатно, да се има деца, да се преземе водечка функција во работното место, и многу други. Некои старосни граници се многу јасно дефинирани со закон, додека други постојат како норма, прифатен стандард, или, пак, нешто што се смета за „нормално“. Според Сарџнт (2006): „општеството во целина постојано суди, без разлика дали некој е стар, премногу стар или само доволно стар за да направи нешто“. Токму тоа постојано судење на некои поединци од страна на други предизвикува потреба од креирање теории и пристапи за интегрирање како на сите, па така и на повозрасните работници и лица на пазарот на труд, кој е под континуирана пресија од процесот на демографското стареење.

2.1. Теории за интегрирање и задржување на повозрасните работници на пазарот на труд

Проблемот со разликата во возраста е културен, економски, социолошки и едукативен. Може да се доживее многу често на работното место во различни форми кои обично зависат од околината, економскиот и организацискиот развој, образованието и менталитетот на работниците.

Интеграцијата во светот на економијата е важна колку и партиципацијата во општествената и политичката сфера. Повозрасните лица имаат стекнато многу поголемо искуство во текот на животот. Треба да им се овозможи да го искористат своето искуство, на пример, така што ќе се активираат како претприемачи и ќе се придружат на пазарот на труд. Работното место обезбедува приходи како и контакти, чувство дека поединецот е потребен и дека продуктивно придонесува во општеството на луѓе на сите возрасти. Многу работници кои доаѓаат на години кога можат да одаат во пензија сè уште се чувствуваат здрави и физички доволно способни да можат да продолжат со работа од таа причина. Ако за нив нема место во формалната економија, може да одаат во неформален сектор каде условите се полоши, поради што ќе бидат во чувствителна и ризична положба.

Притоа, авторите МекНаир, Флин и Ворман, во книгата „Значењата на здрава работна сила која старее: императив за националните бизниси“²¹⁶, истакнуваат дека повозрасните лица треба да имаат можност да продолжат со работа, додека се способни и имаат желба за тоа. Активното унапредување на можностите за интегрирање на повозрасните на работни места, во согласност со нив е од витално значење за рамномерна разновидност на сите старосни групи на работно место. Па поради тоа мора да се напушта политиката за предвремено или рано одење во пензија која преовладува во бројни земји како стратегија за борба против висока стапка на невработеност.

За таа цел, според истите автори, постои потреба за промоција на поволен став меѓу работодавачите во врска со продуктивниот капацитет на повозрасните работници.

²¹⁵ Sargeant, Maloclm, **Employment Equality (Age) Regulations**, First edition, 2006. (pg. no. 25).

²¹⁶ A. McNair, S., M. Flynn. D. Worman. **Managing a healthy ageing workforce: a national business imperative. Policy Report**. Chartered Institute of Personnel and Development. London. United Kingdom. 2012. <http://www.cipd.co.uk/publicpolicy/policy-reports/managinghealthy-ageing-workforce.aspx>

Притоа, може да се развијат нови аранжмани за работа и иновативна пракса на работното место. Повозрасните работници кои повеќе не можат да работат на места што бараат физичка подготвеност, можат да преминат на работи кои им одговараат повеќе. Од друга страна, промените на пазарот на труд што се основаат на демографските разлики во однос на возраста поттикнуваат развој на теории кои имаат за цел да поттикнат интегрирање и задржување на повозрасните работници на пазарот на труд.

Во однос на интегрирањето и задржувањето на повозрасните работници на пазарот на труд, најзастапени се технолошката и социолошката теорија, а кои се тесно поврзани со демократското државно управување широм државите во светот.

Технолошката теорија се основа на тоа дека професионалната положба на возрасните работници значајно започна да се променува откако менаџерите сознаа дека на пазарот на труд се бараат вработени со познавања на странски јазици и кои поседуваат вештини да работат на интернет и други компјутерски програми. Исто така, дипломата од високо образование стана неопходен критериум без кој речиси и не се вработуваат нови кадри. Во оваа насока, возрасните работници се генерација во која не се учеле странски јазици, најголемиот дел од работниците не учеле факултет и немаат познавања од компјутерско работење.²¹⁷

Социолошката теорија поаѓа од аспект на демографските промени, па оттука доколку една компанија настојува да оствари развој на глобалниот пазар, треба успешно да менаџира со своите „возрасни“ вработени. Тие претставуваат извор на конкурентска предност на пазарот, чија вредност може само да расте во текот на годините. Тоа е поради нивното искуство, постојаност и професионална мрежа на контакти развиена во текот на нивната кариера. Бројот на вработени кои исполнуваат услови за пензија секојдневно се зголемува. Овој демографски тренд означува дека компаниите може да изгубат некои од своите најiskusни работници. Но, пензионирањето е природен процес поради што менаџерите треба да настојуваат да создадат услови за мотивирање при соработката со младите кадри и да успеат младите да учат од искуствата на возрасните кадри кои се пред пензионирање и на овој начин да создадат потенцијал кој ќе ги замени успесите на веќе докажаните возрасни работници.

Дополнително, професорот Квин²¹⁸ тврди дека заеднички за сите генерации е фактот дека тие во основа сакаат иста работа. Тие се желни за:

- Почитување и еднаквост
 - Фер надомест
 - Интересна и предизвикувачка работа
 - Сигурни лидери и менаџери
 - Консултации за прашања што влијаат врз нив
 - Награди и признанија за достигнување
 - Можности за обука и развој
 - Флексибилност во области што се важни за нив
- (на пр., флексибилно време, споделување на работата и барања за патувања).

Останати теории кои се занимаваат со проучувањето и примената на пренесување на знаењата од повозрасните работници се: менторство, ангажирање повозрасни вработени како предавачи во склоп на образовните програми, индивидуални инструкции, односно преземање улоги. Управувањето со повозрасните вработени подразбира и

²¹⁷ Kaldor, Nicolas, **History of Economic Thought**, Volume 14, Issue 1, Spring 1992, pp. 36 – 54.

²¹⁸ Сузан. Квин, вонреден професор, Бисет Факултет за бизнис. **Генерациски предизвици на работното Место**. Лондон. 2010.

задржување на експерти за вработените и пренесување на знаењата на помладите колеги по пат на нивно ангажирање и по заминување во пензија, преку различни алтернативни работни ангажмани, како што се: привремено вработување, работа на повик, ангажирање пензионери по пат на договор за дело како консултанти и слично.

2.2. Пристапи за интегрирање и задржување на повозрасните работници на пазарот на труд

Повозрасните работници поседуваат знаења и вештини кои се стекнуваат со долготрајна и напорна работа, претставуваат важен умен и стручен ресурс на работодавачите, па затоа постои висок степен на ризик експлицитните и имплицитните знаења кои ги поседуваат да ги изгубат со нивното заминување од организацијата. Токму од таа причина, одливот на знаења се смета за еден од најголемите ризици поврзан за повозрасните вработени.

Интеграцијата и партиципацијата се тесно поврзани со концептот на социјална кохезија, витални елементи на здраво општество. Тој означува капацитет на општеството да обезбеди благосостојба на своите припадници, со сведување на најмала мера на разликите и избегнување на поларизирање и судири, а бара солидарност и реципроцитет меѓу генерациите. Паралелно со промовирање на активното стареење, треба да се донесат соодветни закони кои би им овозможиле на возрасните работници да ги усогласат своите можности со барањата на работодавачите и да бидат заштитени од каков било облик на старосна дискриминација. До промена на перцепцијата на повозрасните луѓе може да дојде ако им се посвети внимание, во законодавна смисла, да се пружи можност и да покаже повисок степен на толеранција²¹⁹.

Затоа, реформата во системот на вработување треба да опфати и прашање за ангажирање на повозрасни работници, посебно за работа од дома, работа на далечина и работа со неполно работно време, признавање на правата на посебна заштита на здравјето и безбедноста на работа, посебна заштита од отказ на работа, прашање за ограничување на ноќна и прекувремена работа, финансиска дестимулација на рано пензионирање и финансиска стимулација на подоцнежено пензионирање, промоција на доживотно учење.

Во согласност со теориите кои погоре се разработени, најдобри пристапи за вработувањето на повозрасни работници може да се постигнат така што би се применувале следните пристапи:²²⁰

- Работодавачите јасно да демонстрираат приврзаност кон почитување на правата. Тоа се постигнува ако се внесе начелото на еднакви можности и заштита од дискриминација во сите акти, правилници и кодекси;
- Балансирање на работодавачот меѓу работниот и приватниот живот на работникот;
- Стимулирање за вработување со скратено работно време за повозрасни работници;
- Промовирање на ставовите кон повозрасни работници, вклучување и подигнување на свеста за нивниот потенцијал;
- Промовирање придонес, искуство, знаење, вештини и работни капацитети на повозрасните работници за да се елиминираат предрасудите и дискриминацијата на пазарот на труд;

²¹⁹ Мухотиќ, А., *Старосна дискриминација*, Београд, 2012.

²²⁰ Politika starenja, *Integracija i ucesece starijih osoba u drustvu*, UNECE, 2009.

- Да се креираат позитивни можности кои ќе придонесат да се створат и унапредат услови за работа, вклучувајќи и приспособување на здравствените потреби на повозрасни работници;
- Поттикнување претприемништво меѓу повозрасни работници;
- Испраќање на повозрасните работници на усовршување или специфични целни обуки, каде ќе развијат и нови дополнителни вештини.

Поаѓајќи од фактот дека повозрасните работници се искусни, со стекнати вештини и квалификувани, а надоврзувајќи се на тоа дека голем дел од повозрасните работници имаат егзистенционална потреба да работат по пензионирањето иако имаат ограничувања во поглед на законските прописи, надлежните институции кои го регулираат пазарот на труд, во постојана консултација со европските центри кои ги создаваат политиките и кои се главен извор на финансирање на социјалните политики, имаат развиено неколку пристапи за интегрирање и задржување на повозрасните работници на пазарот на труд, па оттука може да се истакнат следните пристапи:

- 1 пристап на менаџмент за активно стареење на работа²²¹,
- 2 пристап на доживотно учење²²²,
- 3 пристап на зголемување на вештините и квалификациите на повозрасните работници преку континуирани обуки на работното место и надвор од работното место на повозрасните работници,
- 4 пристап на недискриминирачки политики и еднакви можности за вработување на повозрасни работници²²³,
- 5 пристап на враќање на пазарот на труд по пензионирањето.

Наведените пристапи се детално елаборирани во продолжение на овој теоретски дел од докторската дисертација, со цел да стане појасно зошто е важно да се инвестира во повозрасните работници на пазарот на труд.

2.2.1. Менаџмент за активното стареење на работа (*Active ageing management*)

Активното стареење на работа (*Active ageing management*) е концепт што се однесува на оптимизација на можностите за работниците од сите возрасти да работат во добар квалитет, продуктивно и во здрави услови до законска старосна пензија, заснована врз заемна посветеност и мотивација на работодавачите и работниците. Меѓугенерацискиот пристап се однесува на градење јаки и објективни состојби на сите генерации, подобрување на меѓусебното разбирање и поддршка за соработката и солидарност меѓу генерациите на работното место.²²⁴

Во документите на Светската здравствена организација, активно стареење се дефинира како²²⁵:

- Процес на унапредување на здравјето, партиципација, сигурност и квалитет на живот;
- Подразбира создавање услови за физичка, социјална и ментална корист и учество на старите лица во општеството, со пристап до соодветна заштита, сигурност и потребна нега.

²²¹ Во англ. литература познато како *active ageing management*

²²² Во англ. литература познато како *long life learning*

²²³ Во англ. литература познато како *diversity and equal opportunities for employment*

²²⁴ Reynolds SL, Saito Y, Crimmins EM. **The impact of obesity on active life expectancy in older American men and women.** *Gerontologist.* 2005., pg. no. 38–44.

²²⁵ World health organizations, **Active ageing a policy framework**, Geneva, 2002.

Активното стареење, покрај можности на повозрасните да учествуваат на пазарот на труд, вклучува и нивно континуирано учество во општествени, економски, културни, духовни и граѓански активности. Освен наведеното, активното стареење подразбира и право на повозрасните лица на континуирано образование, кое би им овозможило да се приспособат на континуираните промени во работната средина, полесно да се избораат со новите технологии и да избегнат соочување со цела низа квалификации наеднаш.

Од друга страна, а, исто така, според Светската здравствена организација (2002)²²⁶, активното стареење може да се дефинира како „процес на оптимизирање на можности за здравје, учество и безбедност со цел да се подобри квалитетот на живот со стареењето на луѓето (тоа) им овозможува на луѓето да го реализираат својот потенцијал во однос на нивната физичка, социјална и ментална добросостојба во текот на целиот живот и им овозможува да учествуваат во општествениот живот, како и да бидат обезбедени со соодветна заштита, безбедност и грижа кога тоа ќе им биде потребно“. Ова реално значи дека по навршувањето на 65 година од животот, биолошките фактори не се решавачки фактор во однос на тоа како ќе старееме, туку тоа е животниот стил, како и животното опкружување и култура во кои живееме. Здравствената состојба е фактор кој има силен ефект на стареењето и е посебно важен за активно стареење. Светската здравствена организација истакнува дека здравото стареење, всушност, започнува со здрави навики и однесување во пораните фази од животот на луѓето. Тука се подразбира изборот во однос на тоа што јадеме, колку сме физички активни и нашето ниво на изложеност на здравствени ризици, како што се оние предизвикани од пушењето, штетното консумирање алкохол или изложеноста на токсични супстанции. Но, никогаш не е предочна да се започне: на пример, ризикот од предвремена смрт кај старите лица се намалува за педесет проценти ако престанеме со пушење помеѓу 60 и 75-годишна возраст.²²⁷ Светската здравствена организација, исто така, појаснува дека зборот „активно“ во „активно стареење“ се однесува на „континуирано учество во општествени, економски, културни, духовни и граѓански активности, а не само способност за физичка активност или можност да се врши физичка работа. Старите луѓе кои се пензионираат, кои се болни или хендикепирани, може да останат активни придонесувачи за нивните семејства, за нивните врстници, заедници и за своите држави.“ Па, како процес, активното стареење може да се препознае како начин за промовирање „на здраво стареење на единката како полноправен член на општеството, со чувство на поголема исполнетост во работењето, со поголема независност во нашиот секојдневен живот и поголема инволвираност како граѓани. Без разлика колку сме стари, сè уште може да ја играме нашата улога во општественото опкружување и да уживаме во подобар квалитет на нашиот живот“²²⁸.

За потребите на докторската дисертација, понатаму во текстот се применува поимот Активно стареење на работа (*Active ageing management*), бидејќи, пред сè, се однесува на повозрасни лица кои се работоспособни, и/или кои се во работен процес, а секако, сето тоа е најдиректно поврзано со пазарот на труд кој е под континуирано влијание на демографското стареење.

²²⁶Индекс на стари и повозрасни лица кои се опфатени со програмите за активно стареење на населението во светски размери

www.who.int/ageing/active_ageing/en/index.

²²⁷ European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations 2012.

www.euro.who.int/en/what-we-do/health-topics/Life-stages/healthy-ageing/facts-and-figures/risk-factors-of-ill-health-among-older-people

²²⁸ Europa.eu/ey2012/ey2012main.p?catId=971&langId=en

Поддршката на активно стареење подразбира соодветни работни услови, подобрување на здравствената заштита на работа, адекватен поттик за работа и дестимулирање на рано пензионирање. Пристапи за активно стареење на работата, а со цел поддршка на активно население специфично на повозрасните работници, се следните цели кои се применуваат:

- Ширење на праксата на флексибилни облици на работа;
- Прераспоредување на повозрасни вработени на работи на кои во целост ги задоволуваат поставените стандарди на работна успешност;
- Поголемо вклучување во програмите на активно барање работа;
- Развој на систем на сертификација на стекнатите знаења и искуства;
- Поддршка на рамноправноста на половите преку законска регулатива и подобрување на положбата на жените на пазарот на труд.

Социјалните партнери имаат за цел да ги поддржуваат и да ги охрабрат претпријатијата да ја приспособат организацијата за работа, во согласност со потребите на претпријатијата и работниците. Целта е да се поттикне здрав и продуктивен работен живот во животна перспектива. Социјалните партнери и/или менаџментот треба да го олеснат, да го промовираат и да го охрабруваат спроведувањето на адаптивна организација за работа во текот на животот. Ова треба да се направи колективно и/или индивидуално, во согласност со практиките за социјален дијалог на работното место.

Алатките и мерките за поддршка на менаџирањето на активното стареење на работното место, на здравјето и безбедноста на работното место, како и на растот и развојот на флексибилните работни места, меѓу другото, вклучуваат:

- Приспособување на работните процеси и работните места;
- Прераспределување/распределување на задачи на работниците;
- Ефективни стратегии за превенција и процена на ризикот, земајќи ги предвид постојните законски обврски, вклучително и обука на сите работници за правилата за безбедност и здравје на работното место;
- Доброволно унапредување на здравјето, вклучително, на пример, активности за подигнување на свеста;
- Стекнување знаење на менаџментот на соодветни нивоа со цел решавање на предизвиците и можните решенија во оваа област;
- Здравствени и безбедносни мерки земајќи го предвид физичкото и психолошкото здравје на работниците;
- Преглед на мерките за безбедност и здравје помеѓу претставниците на менаџментот и лицата за безбедност и здравје при работа, во согласност со постојните законски барања.

2.2.2. Доживотно учење (*long life learning*)

Доживотно учење е една од многу често употребуваните синтагми, не само во стручни расправи туку и во секојдневниот говор. Доживотното учење е тесно поврзано со проблематиката на образованието на возрасните, па се стекнува впечаток дека тие имаа исто значење, иако не е така. Доживотното учење се поврзува и со некои други концепти, па затоа е потребно разјаснување на поимот доживотно учење, со прикажување на историјата на настанување на концептот и неговата употреба во меѓународен контекст.

Називот доживотно образование, односно доживотно учење, се појавил во Англија во дваесеттите години на минатиот век. Концептот на доживотно учење е поттикнат со развојот на идејата и праксата на образованието на возрасни во

индустриски развиените земји на Запад, како што се Англија, Германија и скандинавските земји. Концептот на доживотно учење не е настанат во земјите на Северна Америка, туку во земјите на западна и северна Европа. Вистински замав идејата за доживотно учење земала по Втората светска војна.

Терминот доживотно учење меѓународно бил прифатен на меѓународни конференции за образование на возрастни кои се одржани во организација на УНЕСКО (1960 и 1965 година). Развојот на концептот за образование на возрастни придонел за формирање на концептот на доживотно учење. Терминот доживотно учење бил промовиран со посредство на публикациите на УНЕСКО на почетокот на седумдесеттите. Терминот доживотно учење надвлададе во 1996 година на состанокот на 25 министри за образование на западна и средна Европа, Австралија, Канада, Јапонија, Мексико, Нов Зеланд и САД, кој бил одржан во Париз, на кој било договорено дека со тоа се остварува парадигматски пресврт „од образование кон учење“, што е нужно како примарна цел на светската образовна реформа. Исто така, било договорено „доживотното учење за сите“ да биде водечко начело на идните образовни политики²²⁹.

Перманентно образование се однесува на трајно усовршување, односно одржување на оспособеност во согласност со нови спознанија во некоја област. Тоа е значење блиско до значењето на континуираното образование. Постојат концептуални разлики помеѓу францускиот поим *education permanente* и англискиот *permanent education*. Француската интерпретација на перманентно образование е поблиска до концептот на доживотно образование. Повратно образование означува процес што се гледа во изменување на периодот на учење и работа во текот на животот. Повратното образование се разбира и како стратегија за реализација на доживотно образование. Во тој случај, повратно образование опфаќа и неформално образование и неговото значење се приближува кон концептот на континуирано образование и концептот на образование на возрастни.

Терминот доживотно учење се појавил подоцна и има скоро исто значење како и доживотното учење. Со него се нагласува потребата за преместување на тежиштето на едукативниот процес од програмата и наставникот на лицето кое учи и самоуправување на возрастните во процесот на учење.

Пристапот треба да го поддржи развојот на вештини и доживотното учење, на тој начин да се поттикне вработување на работниците и да се зголеми човечкиот капитал на претпријатијата во однос на компетенциите и знаењето. Социјалните партнери треба да овозможат фер пристап за работниците, без оглед на возраста, до доволно широка понуда на обука, додека сите работници треба да бидат охрабрени да учествуваат во оваа обука.

Алатките и мерките за поддршка на вештините и компетенциите на управувањето со доживотното учење, меѓу другото, вклучуваат:

- Подигање на свеста на раководството и претставниците на работниците за потребите на вештини во перспектива на возраста;
- Обука за работници од сите возрасти, со цел одржување и понатамошно развивање на потребното знаење и компетентност во текот на нивните кариери за да останат на работа до возраста на правната пензија;
- Олеснување и поддршка на личен развој во кариерата и мобилност;
- Мотивација и зголемување на учество во обука за да се обезбедат ажурирани вештини, особено дигитални вештини;
- Вградување на управувањето со возраста во поширок развој на вештини;

²²⁹ Burigo, M. *Aktivno starenje I potrebe osoba trece zivotne dobi za obrazovanjem*, Zagreb, 2021.

- Идентификување на формални и неформални компетенции што работниците ги стекнале во текот на нивниот работен век.

Со зголемување на вработеноста на повозрасни лица се стекнува корист за работодавачот, за државата и самиот поединец, повозрасниот вработен. За работодавачот е корист да има вработен кој му треба за процесот на работа, да има повозрасен работник кој може да пренесува некои знаења и вештини кои младите денес немаат можност да ги стекнат во училиштата. Користа за државата е што повозрасните работници продолжуваат да придонесуваат во пензискиот систем, придонесувајќи во заработката и намалувајќи ја зависноста од материјалните давања од страна на државата.

Задржувањето на работното место им овозможува на вработените да заработуваат плата поголема од пензијата, со што се намалува загрозеноста на сиромаштијата и се поддржува вклучување во социјалниот и економскиот живот. Постојат многу здравствени причини поради кои треба да се охрабруваат луѓето што подолго да работат. Иако работата може да биде напорна и да се судира со семејните обврски, исто таа прави луѓето да се чувствуваат како вредни членови на заедницата, а преку процесот на доживотно учење тие имаат можност секогаш да ги надградуваат знаењата во согласност со новонаметнатите потреби од општеството, бизнис-заедницата, и воопшто пазарот на труд.

2.2.3. Зголемување на вештините и квалификациите на повозрасните работници преку континуирани обуки (надвор и на работното место)

Надлежните институции како на национално па така и на локално ниво, а предводени од суштината на стратегиите и политиките за поддршка имагање на повозрасните работници, влијаат врз рамнотежата на пазарот на труд на повеќе начини. Еден од најважните е преку одржување континуирани обуки за вработените кои припаѓаат на повозрасните старосни групи. Притоа, суштински е важно да се инвестира во повозрасните работници затоа што технолошките промени имаат силно влијание врз нивните квалификации. А доколку тие поседуваат соодветни вештини и квалификации, со тоа се поврзуваат со процесите на иновативност, но и со модерната технологија која стана дел од секојдневието на компаниите. Имено, на бизнисите им се потребни кадри кои умеат да одговорат на современите технолошки иновативни предизвици со цел да го поедноставаат процесот на комуникација и работа внатре во компаниите. Од друга страна, сето тоа влијае негативно врз развојот на квалификациите и тековните работни перформанси на повозрасните лица на работните места во компаниите. Односно, тие истовремено треба и да работат, но и да учат и да се усовршуваат за новите и модерни технологии и технолошки процеси. Свесни за тоа, владите на државите во соработка со министерствата за образование; за труд и социјална политика; и истовремено во соработка со агенциите за вработување, имаат воведено обуки за доквалификација на возрасните работници преку нивно обучување за странски јазици и користење компјутери кои станаа составен дел од нивната секојдневна работа, а каде што тие се докажаа како недоволно ефикасни. Притоа, овој вид на обуки може да се организираат од страна на самиот работодавач на работното место или, пак, повозрасните работници да посетуваат обуки надвор од работното место организирани од споменатите институции задолжени за поддршка на сигурноста, флексибилноста и недискриминаторскиот пристап при управувањето со мерките за вработување на возрасните лица.

Државите ширум светот преку институционалните тела на економско социјалните совети овозможуваат опкружување за соодветен дијалог кој најмногу ќе им одговара на работниците, по донесените трипартитни одлуки. Социјалните партнери имаат за цел да постигнат работно опкружување што ќе им овозможи на работниците од сите генерации и возрасти да работат заедно за подобрување на соработката и меѓугенерациската солидарност, преку, на пример, меѓусебно пренесување знаење и искуство помеѓу различни возрастни групи на работници. Сите работници треба да бидат вреднувани според нивните способности, вештини и знаења, без оглед на возраста, да се избегнуваат стереотипи и надминување на бариерите меѓу возрастните групи, таму каде што постојат.

Алатките/мерките за постигнување континуиран процес на зголемување на вештините и квалификациите на работниците, како од национална/локална гледна перспектива, така и од перспектива за компаниите, меѓу другото, вклучуваат:

- Дистрибуирање на задачи според способност/вештини/знаење;
- Наставни/менторски/тренерски шеми за добредојде и запознавање на помладите работници во нивното работно опкружување, вклучувајќи патеки за да им се овозможи да го исполнат својот потенцијал;
- Програми за пренесување знаење/вештини, во двете насоки од помлади кон постари работници и постари кон помлади работници, вклучително ИТ и дигитални вештини, трансверзални вештини, вештини за врски со клиенти, како што е соодветно;
- Создавање банки за знаење за специфични знаења, како и професионалната интелигенција развиена интерно и пренесена на новодојденците;
- Подигање на свеста за важноста да се биде позитивен во поглед на старосната возраст и да се промовира возраста, вклучително и да се земат предвид различните можности во однос на рамнотежата помеѓу возраста во тимовите;
- Соработка со образовни институции или јавни служби за вработување за олеснување на транзициите на смена на вработени во рамките на националниот или локалниот пазар на труд.

2.2.4. Недискриминирачки политики и еднакви можности за вработување на повозрасни работници (*Diversity and equal opportunities for employment*)

Дискриминацијата е општествен феномен, што доведува до понеповолен третман на поединците поради нивниот пол, националност, боја на кожа, возраст, религија и други фактори. Иако дискриминацијата е забранета во многу држави, таа, сепак, е присутна и може значително да влијае на релативната позиција и самодовербата на индивидуата. Возрасната дискриминација е само еден аспект на дискриминацијата²³⁰. Истражувајќи го влијанието на возрасната дискриминација над демографските промени, од ова појдовно гледиште поаѓа и Меѓународниот центар за долговечност, во чиешто истражувања се наведува дека авторот Роберт Н. Батлер²³¹ го измислува терминот „агеизам“ во 1968 година и терминот „возрасна дискриминација“ во 1974 година. Оттогаш, овие два термини се широко прифатени и широко применувани во објаснувањето на феноменот наречен рапидно зголемување на негативните ефекти од демографското стареење на населението.

Кога се зборува за возрасна дискриминација, важно е да се разликуваат старосната дискриминација и возрасната дискриминација. „Агеизам“ се смета за припишување на

²³⁰ Комисија за човекови права, **Дискриминација во ЕУ, Наслов: Еднаквост**, Европска Комисија, 2019.

²³¹ Robert N. Butler, MD, Age-Ism: Another Form of Bigotry Get access Arrow, *The Gerontologist*, Volume 9, 1969., pg. no. 342.

некои општи квалитети кои се сфаќаат како карактеристични специфично за една индивидуа. Дискриминацијата врз основа на возраст се однесува на употребата на такви генерализации на поширока структура на население како алатки за одлучување во процесот на добивање со одредено право, со вработувањето, унапредување, дополнителна обука на работното место и друго.²³² Но „агеизмот“ и возрастната дискриминација се многу тесно поврзани поради тоа што применувајќи агеизам на повеќе од едно лице се преминува во пракса за основање возрастна дискриминација.²³³

Возрастната дискриминација и возраста (стереотипизацијата) се особено проблематични на пазарот на труд. Многумина студии и податоци за проблемите на повозрастните вработени и невработени во трудот пазар во последните 10-тина години покажуваат загрижувачка ситуација. Во ова не е исклучена ниту Република Словенија. Имено, вработените имаат помали шанси да се унапредат и неретко се исклучени од можностите да добијат дополнителни обуки со цел да си го задржат постојното работно место. Тие се доживуваат како помалку продуктивни, но скап товар за работодавачите (ОЕЦД, 2016, стр. 63-64). Оние невработените, од друга страна, имаат помала веројатност да најдат работа, имаат поголеми шанси да станат долгорочни невработени, се чувствуваат обесхрабени за работа, и се склони да го напуштат пазарот на труд што е можно поскоро²³⁴.

Управувањето во претпријатијата има улога во идентификување можни подобрувања во однос на распределбата на задачите за одржување и подобрување на здравјето и безбедноста при работа и продуктивноста на работниците со кои управуваат.

Алатките/мерките за организација на работата за здрав и продуктивен работен живот би можеле, меѓу другото, да вклучуваат:

- Негување на капацитетот на младите и постарите работници за подобро предвидување и приспособување на промените во организацијата на работата, за максимално зголемување на потенцијалот на човечките ресурси;
- Работни аранжмани, вклучително и во однос на работното време;
- Адаптација на распределување на задачи помеѓу работниците;
- Обезбедување на потребните средства за менаџерите за прашања поврзани со возраста;
- Борба против стереотипи поврзани со возраста, на пример, преку формирање тимови со мешани возрасти;
- Преодни мерки за постарите работници кон крајот на нивниот работен век;
- Вработување нов персонал.

Дискриминацијата (лат. *discriminare*, да се одделува) подразбира нееднаков третман на лица, групи или поединци, кои се разликуваат по некои својства во работните организации и притоа на пазарот на труд се појавуваат различни форми на дискриминација. Принципот е прокламиран со *Повелбата на ОН и Универзалната декларација за човекови права од 1948 г.*, со *Конвенцијата на ОН за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените (CEDAW)* од 1981 година и *Уставите на државите и Законите за сузбивање на дискриминација во државите со кои се забранува дискриминација* врз основа на раса, етничка припадност, боја на кожа, возраст, пол, јазик, религија, политички или други верувања, образование и општествена положба.

²³² Johnson, R.W. & Park, J.S. **Can unemployed older workers find work?** Washington: The Urban Institute, September 2011:

<http://www.urban.org/UploadedPDF/412283-Unemployed-Older-Workers.pdf>

²³³ Macnicol, J., **Age Discrimination: An Historical and Contemporary Analysis**, Cambridge: Cambridge University Press., 2006., (pg.no. 149).

²³⁴ (Џонсон и Парк, 2011, Џонсон, 2019).

Основните принципи поврзани со спречување на дискриминација во областа на вработувањето и изборот на занимање ги содржи *Конвенцијата бр. 111. на МОТ од 1958 г.* каде дискриминацијата е објаснета како секаков вид на злоупотреба поради различност и немоќ. Во однос на возраста на работниците, постарите работници често се дискриминирани поради тоа што немаат еднакви способности, образование и искуство, поради што во најголемиот дел од случаите земаат помала плата и немаат можност за напредување. Притоа, кога станува збор за возрастна дискриминација таа е многу тешко да се докаже, а праксата говори дека овој вид на дискриминација директно влијае врз социјалната исклученост и остварувањето на другите човекови права на повозрасните работници. Поради тоа, промовирани се недискриминирачки политики и еднакви можности за вработување на повозрасните работници и главно тоа е поттикнато од владите на државите и другите засегнати страни (министерства и агенции за вработување) кои ги субвенционираат компаниите да вработуваат повозрасни лица преку ослободување од плаќање придонеси и намалување на трошоците за нивно ангажирање.

Целта на имплементацијата на овој вид стратегии за вработување е да се намали оптоварувањето врз пензискиот фонд, да се влијае врз намалувањето на дискриминацијата на основа на возраст и да се намали стапката на невработеност кај возрасното население кое е сериозен проблем на пазарот на труд.

2.2.5. Враќање на пазарот на труд по пензионирањето

Во последниве децении населението во цела Европска Унија е сè постаро. Тоа е тренд кој ќе продолжи и ќе се интензивира. Стареењето на населението оди во чекор со стареењето на работната сила. На пазарот на труд влегуваат најмалку младите луѓе, а расте уделот на повозрасни лица. Повеќе од кога и да било порано работните места опфаќаат работници од различни генерации со сопствени искуства, гледишта, вредности и идеи и различни потреби и очекувања. Свеста за разликата меѓу генерациите и подобро разбирање на стареењето и промените кои тоа ги носи им помага на менаџерите на најдобар начин да ја искористат силата и потенцијалите на сите генерации. Стареењето на работната сила и предизвиците кои тоа ги носи значат промена на стратегиите за човечки ресурси и нов пристап за управување на повозрасните вработени на работното место.

Во државите кои се во постојана транзиција сè повеќе се изразени економските разлики меѓу населението, па се поставува прашањето дали е оправдано некој да нема работа, а некој кој веќе има стекнато право за пензија да може и понатаму легално да работи и на некој друг „да му ја земе работата“. Широко распространета дискриминација на повозрасни работници во многу европски земји, страв од демографски трендови и желба да се намалат давачките за социјална заштита, водат кон пораст на свеста во поврзаноста на возраста и пазарот на труд кај креаторите на политики, синдикатот и работодавачите. Последниве години, во земјите на ЕУ се покренати бројни иницијативи и проекти поврзани за едуцирање на работодавачите, самите работници и јавноста во однос на дискриминацијата по возраст, зголемување на вработувањето на повозрасни работници, пружање помош при барање работа, работа со мало претприемништво и слично.

2.2.5.1. Видови пензии и можности за вработување при користење пензија

Како во многу држави, така и во нашата Република Северна Македонија, се разликуваат четири (4) вида права за пензионирање кои ги остваруваат пензионерите.

Тоа се право на старосна пензија, правото на предвремена пензија, право на инвалидска пензија и право на семејна пензија. Од друга страна, пак, можностите за вработување во текот на пензијата, сепак, се разликуваат, во сооднос која од овие четири вида на пензија ја користат корисниците. Имено, корисниците на семејна пензија можат да се вработат само по договор за дело и со авторски договор, при што исклучително важно е нивниот надомест за работа на месечно ниво да не го надминува износот на најниска основа за осигурување на вработените.

Ако, сепак, ова се случи, работникот го губи правото на исплата на семејна пензија. Токму поради оваа причина, корисниците на семејна пензија многу ретко се одлучуваат на какво било вработување, сметајќи дека тоа не им е исплатливо. Од друга страна, корисник на старосна (и предвремена) пензија има право да се вработи без никакво ограничување, што значи дека може да врши некоја самостојна дејност, но, исто така, и да се ангажира по договор на дело или со авторски договор, при што не го губи правото на истовремено примање пензија. Значи, корисници на старосна пензија можат да примаат пензија без проблем, без оглед на тоа дали повторно се вработени по стапување во пензија или не. Но, кога станува збор за корисници за инвалидска пензија тие не можат да се ангажираат по договор на дело, бидејќи во тој случај претходно утврдената загуба на работна способност може да биде преиспитана на контролен преглед. Ако во случај на контролен преглед се утврди дека здравствената состојба се подобрила и дека инвалидниот пензионер е работоспособен, тој го губи правото на инвалидска пензија. Но, постои начин на кој овие пензионери можат да работат, а тоа е ангажирање по договор на дело, и тоа во краток период и тогаш не би биле повикувани на контролен преглед.

2.2.5.2. Вработување на пензионери

Во повеќе држави, меѓу кои и нашата држава Република Северна Македонија, забележан е сè поголем број на пензионери кои се одлучуваат да продолжат со работа и по заминувањето во пензија. Иако во повеќето држави, во странство, периодот по пензионирање се доживува како конечно време за одмор и патување, во нашата земја пензионерите често ги чека целосно поинакво секојдневие. Поради малите пензии со кои неретко издржуваат цели семејства, голем број пензионери одлучуваат пензијата да ја поминуваат на ново работно место.

Иако многумина се мотивирани токму од финансиите, постои и одреден број од нив кои ваквите обврски ги исполнуваат и продолжуваат да ги работат од љубов. Од друга страна, работодавачите тврдат дека поради сè поголемо заминување на младите луѓе од нашата земја, имаат големи проблеми во пронаоѓање работници за огласните позиции, затоа без предрасуди се вртат кон пензионерите кои се желни за работа, а притоа имаат потребно знаење и искуство. Позициите на кои се вработуваат пензионерите се многубројни. Од продавачи во маркети, пекари и месари, до книговодители, економисти и работници во обезбедување.

Од друга страна, многу млади лица во нашата држава не се задоволни од условите кои ги нудат работодавачите, па затоа не ги прифаќаат овие работи и сметаат дека токму тоа е причина што многумина ја напуштаат земјата. Вработувањето на пензионери кај нас е сè поприсутно, па важно е да се разјасни кои пензионери можат да се вработат и кои услови мора да ги исполнат и тие а и работодавачите за да засноваат работен однос.

2.2.5.3. Состојбата во Република Северна Македонија по однос на користење на правото за враќање на пазарот на труд по пензионирањето

Од страна на Светска банка и Меѓународниот монетарен фонд постојат препораки дека во Македонија треба да се зголеми старосната граница за одење во пензија, но на таквиот предлог се противат синдикалците. Ставот на бизнис-заедницата е дека е потребна реформа која ќе му овозможи на работникот да работи над дозволената старосна граница, ако има таква волја. Тоа може да се регулира како што е во одредени сектори и дејности во нашата земја, треба да се направи да биде слободен избор на работникот кој се чувствува дека може да работи и придонесува. Оние кои се истрошени во трудоинтензивните дејности, за нив може да се направи мерка да одат порано во пензија од предвидениот рок. Има луѓе кои се чувствуваат спремни и способни за работа, особено кога би можеле дополнително, покрај пензијата која ја имаат како стекнато право, да добиваат приходи и да го полнат Буџетот со сите социјални придонеси и персонален данок.

До пред некоја година професори, лекари и вработени во јавна администрација во земјава можеа за уште три години да го продолжат работниот век, но со новите измени на Законот за работни односи таа можност им е скратена. Можноста да се продолжи работниот век на уште три години беше укината во 2022 година. Сега работниот ангажман може да се продолжи со спогодба меѓу работодавачот и работникот. Во јавните институции ако има дефицитарни кадри во здравството и во образованието работниците можат да работат како консултанти и да бидат ангажирани со посебен договор за работа доколку во установата каде што работат нема таков вид на специјалисти. Ако продолжат да работат според овој договор, нивната пензија се става во мирување и земаат плата според новиот договор за работа.

Голем број од пензионираната популација во многу земји и кај нас е во работен однос, а на тоа ги наведуваат малите пензии, големи семејства, наследници кои не можат да се осамостојат. Меѓу вработените пензионери има и градежни работници, медицинари и друго. Повеќето се помалку платени од работниците кои се во работен однос, а многу поради својата стручност продолжиле да работат во истите фирми во кои биле вработени и кога официјално го завршиле работниот век, бидејќи се занимаваат со дефицитарни професии.²³⁵ Многу пензионери продолжуваат да работат, од различни причини. Од друга страна, расте и потребата за нивните знаења и вештини, бидејќи младите ретко се определуваат за занаети, а и кога ќе се определат неретко одат на работа во западноевропските држави.

2.3. Добри практики и пристапи за интегрирање и задржување на повозрасните работници на пазарот на труд во државите во Европа, Европската Унија, ОЕЦД и ЈИЕ

Сè поголемото влијание на демографското стареење на населението во светот, и во Европа, неминовно ги става на најприоритетно ниво креирањето политики за задржување на повозрасните лица на пазарот на труд, преку приспособливи работни места за нив. Регионот на Југоисточна Европа, како дел од географска Европа, а гледано преку перформансите на економијата, е најмногу засегнат со ова прашање. Иста е положба во која се наоѓаат повозрасните лица и во државите од Западен Балкан.

Како одговор на предизвиците кои произлегуваат од демографските промени, а во контекст на европските социјални преговори во периодот од 2015 до 2017 година, на

²³⁵ П. Јован. **Економската криза и одразот врз неформалната економија**. Ревизија за социјална политика бр. 4. УДК 364. ИССН 1857-6052. Скопје, 2009.

8 март 2017 година беше потпишан **Автономен рамковен договор за активно стареење и меѓугенерациски пристап (АРДАСМП)**. Тој беше потпишан од Европската конфедерација на синдикати ETUC (и нејзиниот комитет за врски EUROCADRES/CEC), Конфедерацијата на европски бизнис „Business Europe“, од Европскиот центар на работодавачи и претприемачи кои обезбедуваат јавни услуги – CEEP, од Европската асоцијација на занаети, мали и средни претпријатија - SMEunated (порано наречен UEAPME), и од Европската комисија како над национално регулирачко тело. Автономниот рамковен договор за активно стареење и меѓугенерациски пристап, пред сè, е одговор на европските социјални партнери, под покровителство и координација од Европската комисија, за предизвиците кои произлегуваат од демографските промени. Договорот требаше да биде имплементиран од страна на сите организации членки во рок од 3 години по неговото потпишување, т.е. пред 8 март 2020 година, но поради КОВИД-19 пандемијата тој сè уште е во сила, притоа би се задржал до 2025 година. Овој Договор е повеќе од европски договор, тој, всушност, е директен патоказ за интегрирање на повозрасните работници и лица во државите од европскиот, азискиот и американскиот континент. ЕКОСОК при Обединетите нации за овој Договор констатира и алудира дека со неговата имплементација националните, секторските и/или мерките на компаниите, а во согласност со него, ќе им олеснат на постарите работници активно да учествуваат и да останат на пазарот на труд до законската старосна пензија, а во исто време ќе им се обезбеди и олеснување на меѓугенерацискиот сегмент на транзиции во контекст на високата невработеност кај младите. Истиот овој Договор, но со изменета содржина за секоја од страните, е ставен и на дневен ред на 110. Конференција на Меѓународната организација на труд, и за неа е настаната Резолуција, која во годините што следуваат секоја од државите потписнички ќе треба да ја ратификува. Со тоа, државите од ОЕЦД стануваат дел од иницијативата за здрави, сигурни и приспособливи работни места за повозрасните работници. Целта е значително да се подобри способноста на работниците на сите возрасти да останат здрави и активни до законската старосна пензија, како и да се зајакне културата на одговорност, посветеност, почит и достоинство на сите работни места каде што сите работници се вреднуваат како важни без оглед на возраста.

2.3.1. Европскиот пристап

Европскиот столб за социјални права претставува рамка за промовирање правичност и солидарност меѓу генерациите, нагласувајќи го правото на работно опкружување приспособено на професионалните потреби на работниците, што овозможува продолжување на нивното учество на пазарот на труд. Овој систем на европски столб го гарантира правото на правично вработување на сите, ограничувајќи ги можностите за примена на дискриминација, по хоризонтална и по вертикална линија.

Со неодамнешниот **„Европски автономен договор за активно стареење и меѓугенерациски пристап“**, официјалните европски институции, социјалните партнери и сите институции на пазарот на труд се обврзаа на постарите работници да им олеснат активно да учествуваат и да останат подолго на пазарот на труд. Овој Договор треба да биде придонес на социјалните партнери во политиките на ЕУ, вклучително законодавството за недискриминација и вклучува активности развиени за поддршка на активното стареење и меѓугенерацискиот пристап.

Договорот креира алатки што ги користат социјалните партнери и/или менаџерите за човечки ресурси во контекст на националната демографија и пазарот на труд, во согласност со националните практики и процедури специфични за управувањето и трудот, засновани врз принципите дека активното стареење и меѓугенерацискиот

пристап бараат заедничка обврска од сите вклучени работодавачи, работници и нивните претставници, како и поддршка од ЕУ и националните јавни власти и други чинители кои имаат одговорност да ја обезбедат оваа рамка за АРДАСМП.

За таа цел, европските социјални партнери, заедно со државите на Европската Унија, го воспоставија сеопфатниот рамковен договор со општи акции, чија цел е:

- Зголемување на свеста и разбирањето на работодавачите, работниците и нивните претставници за предизвиците и можностите што произлегуваат од демографските промени;
- Обезбедување на работодавачите, работниците и нивните претставници на сите нивоа практични пристапи и/или мерки за промовирање и управување со активното стареење на ефективен начин;
- Обезбедување и одржување здрава, безбедна и продуктивна работна околина;
- Негување иновативни пристапи за животниот циклус со продуктивни и квалитетни работни места за да им се овозможи на луѓето да останат на работа до возраста на правната пензија;
- Олеснување на размената, меѓусебната соработка и поттикнување конкретни активности за пренесување знаење и искуство меѓу генерациите на работното место.

2.3.2. Најчести европски практики

Заедничкиот Извештај за вработување на Европската комисија за 2017²³⁶ година го означил потенцијалот да се зголемат стапките на вработеност кај постарите работници, и покрај евидентниот раст во многу земји на ЕУ во изминатите години. Во 2016 година стапката на вработеност кај постарите работници на возраст од 55 до 64 години во ЕУ изнесуваше 55,3 %, наспроти 66,6 % за оние на возраст од 15 до 64 години како целина. Зголемувањето, пак, е најголемо кај постарите жени.

Според проекциите на Организацијата за економска соработка и развој (ОЕЦД)²³⁷, се предвидува до 2060 година европското население (*се мисли на сегашниот состав на ЕУ) значително да се промени и во големината и во структурата. Просечната возраст се очекува да порасне од 40,4 години (2018 година), на 47,9 години (2060 година). Оние, на возраст од 65 или повеќе години би претставувале 30 % од вкупното население споредено со „само“ 17,1 % во 2018 година. Исто така, во согласност со ОЕЦД се очекува стапките на зависност да се влошат драматично. До 2060 година односот помеѓу старите (65+) и оние на возраст меѓу 15 и 64 години да биде 1 спрема 2. Споредено, во 2018 година четири лица на возраст од 15 до 64 години живееле за секое лице на возраст од 65 или повеќе години. Сето ова драстично ќе го зголеми притисокот врз мрежите за социјална заштита, но и врз мрежите на пензиските системи.

За таа цел Европскиот парламент, а под совет и надзор од Европската комисија, започна да имплементира посебни цели од Сеопфатниот договор за интегрирање на повозрасните лица и работници на пазарот на труд. Овој Договор треба да стимулира вработување на повозрасната категорија европски граѓани до 2050 година, притоа ефикасно намалувајќи ја стапката на невработеност во Европската Унија со 0,2 % во 2050 година.

²³⁶ Joint Employment Report 2017: Main findings from the Scoreboard of key employment and social indicators <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?&catId=1196&furtherNews=yes&langId=en&newsId=2757>

²³⁷ OECD Economic policy paper. **The long view: scenarios for the world economy to 2060.** OECD Publishing. No. 22. Juli 2018.

Резултатите од „Сеопфатниот договор за интегрирање на повозрасните работници на пазарот на труд“ во првите години од неговото имплементирање, најмногу се видливи во државите кои поседуваат најразвиена економија во склоп на ЕУ, а со тоа и до некаде се најголемите апсорбери на пазарот на труд: Германија и Франција.

Имено, според Сојузната агенција за работа, во 2022 година во Германија на пазарот на труд владее сè поголем недостиг на стручна работна сила, што се гледа во важниот пораст на тесни грла во значаен број занимања. Тоа се, пред сè, занимања во областа на здравствената нега и медицинска струка, а недостасуваат и голем број на занаетчии. Стручните лица во автомобилската индустрија, воздухопловството и бродоградбата се ретки во сите германски покраини, што е показател за сериозен недостиг на работна сила во оваа високоразвиена европска земја. Исто така, веќе подолго време ширум земјата нема доволно медицински сестри²³⁸.

Од друга страна, невработеноста во Франција во 2020 година се спуштила на 11-годишен минимум откако Франција поради избивање на пандемијата вовела бројни мерки за затворање, а тајната лежи во мерката која им оневозможила на невработените пријавување и побарувачка на нова работа. Стапката на невработеност паднала од 8,1 на 7,8 во првото тримесечје. Француското затворање на сите активности во целата држава го намалило бројот на оние кои нормално се класифицирани како невработени, оневозможувајќи им барање ново вработување²³⁹.

2.3.3. Државите од Југоисточна Европа (ЈИЕ): пристапи, практики и истражувачки достигнувања

Сè поголемото влијание на демографското стареење на населението во Европа неминовно ги става на најприоритетно ниво креирањето политики за задржување на повозрасните лица на пазарот на труд, преку приспособливи работни места за нив. Регионот на Југоисточна Европа, а гледано преку перформансите на економијата, е најмногу засегнат со ова прашање. Иста е положбата во која се наоѓаат повозрасните лица и во државите од Западен Балкан.

И државите од Југоисточна Европа, некои од нив се и веќе членки на ЕУ но други сè уште не се, и се во „чекалница за влез во ЕУ“, имаат воспоставено добри практики за интегрирање и здружување на повозрасните работници на пазарот на труд.

За потребите на докторската дисертација, компаративно со Република Северна Македонија, и со пристапот на Европската Унија, се прикажани два различни пристапи како добри практики и од регионот на Југоисточна Европа.

Едниот е на Република Словенија, а вториот е на Република Србија.

- Република Словенија

Во Словенија стапката на вработеност на постарите работници е под посакуваните цели на Владата. Имено, стапката на невработеност е повисока за оваа категорија лица и времетраењето на невработеноста е значително повисоко од просечното. Една од потенцијалните причини може да биде дискриминацијата. За таа цел Министерството за труд во Словенија со помош на Службата за вработување на

²³⁸ DW на srpski jezik. Radna snaga u Nemačkoj: šta i gde fali?. 06.06.2023.

<https://www.dw.com/sr/radna-snaga-u-nema%C4%8Dkoj-%C5%A1ta-i-gde-fali/a-65832384>

(посетено јуни 2022).

²³⁹ Vecernji list Republika Srbija. Nezaposlenost u Francuskoj pala na rekordnu razinu. 14.05.2020.

<https://www.vecernji.ba/vijesti/nezaposlenost-u-francuskoj-pala-na-rekordnu-razinu-1402110>,

(посетено јуни 2022).

Словенија²⁴⁰ во 2019 година спроведуваат анкета низ населението за можностите за вработување на стари лица. Стапката на одговор била 57,1 %, а податоците биле приближни до националните статистички податоци на државните институции.

Во јавно достапните податоци, како и од јавните програми и политики за вработување во Република Словенија, возраста очигледно се доживува како неповолна положба. За жал, податоците за пазарот на труд во последната декада во Словенија не прикажуваат конкретни чекори за намалување на возрасната дискриминација, иако постојат голем дел креирани стратегии и документи за тоа. Стапката на вработеност и стапката на активност на постарото население се пониски во Словенија, споредбено гледано од стапката во ЕУ за истите овие параметри гледани во истиот временски рок. Сепак, компаративно гледано помеѓу ЕУ и Словенија, и во ЕУ и во Словенија стапката на долгорочна невработеност кај повозрасните лица е повисока отколку кај помладите лица (Евростат, 2016). Последното се содржи од фактот дека Словенија е долго време членка на ЕУ, при што има урамнотежени и хармонизирани политики и со останатите членки на ЕУ.

Сумирано од словенечкото национално истражување²⁴¹, половите разлики, исто така, се многу битни за надминување на проблемот околу стигмата. Во согласност со податоците, процентот на оние кои веруваат дека биле дискриминирани е значително повисок кај постарите мажи со 60,6 %, отколку кај постарите жени со 47,1 %. Исто така, мора да се напомене дека во согласност со објавените податоци од спроведената национална анкета, минималната ефективна реална возраст за пензија кај мажите е повисока отколку кај жените (56,75 години за жени и 58 за мажи), што може да влијае имајќи предвид дека жените се подолго активни на словенечкиот пазар на труд, и затоа се и подолго изложени на овој проблем. Во рамките на групата 50 години и повеќе, разликите, исто така, се доста забележливи со тоа што мажите се помалку погодени со возрасна дискриминација. Перцепцијата за постоење возрасна дискриминација ја потврдува и фактот што испитаниците веруваат дека возраста е неповолна положба при барање работа и тие многу често пријавуваат малтретирање.²⁴² Пазарот на труд во Република Словенија се карактеризира со силна апсорпција на невработеното население, но и со поголем степен на иселување на домашното население во европските поразвиени држави. Во однос на повозрасните работници, Словенија активно ги применува европските регулативи, пристапи и стратегии, како дел од семејството на Европската Унија, чинејќи ја погодна и посакувана за работната сила која е во поодминати години.

Овие резултати се многу важни во однос на мотивацијата на повозрасните невработени активно да бараат работа, да бидат вклучени во доживотното учење и да останат мотивирани и вклучени во работата.

Анализата во Словенија дополнително се базира и на примерок од невработени лица кои биле повикани да одговорат во Службата за вработување во Словенија. Според нив, изгледите за вработување зависат од низа фактори, но најважно од искуството и образованието. Имено, иако кандидатите се споредливи во сите аспекти, освен возраста, верување на сите нив е дека помладиот кандидат ќе има предност во однос на постариот.

Вообичаено секаде во ЕУ, и во Словенија постарите невработени се попроблематична возрасна група меѓу невработените, бидејќи веројатноста за станување долгорочно невработен е поголема. Затоа, уште поважно е припадниците на повозрасната возрасна група да не се чувствуваат дискриминирани, или да немаат чувство дека возраста може да биде важна при одлучувањето за вработување,

²⁴⁰ Национална агенција за невработеност, за вработување и посредување на вработување помеѓу невработените и понудата на работа за во сите словенечки региони.

²⁴¹ Government Office for Development and European Cohesion Policy, Kotnikova 5, 1000 Ljubljana.

²⁴² Promoting active ageing – capitalising on older people's working potential. Council of Europe.

унапредување или обуки. Исто така, бидејќи тие би можеле да бидат повеќе склони кон обиди за предвремено пензионирање, што е во суштината на демографските промени при процесот на демографското стареење, треба да им се обезбеди прикладен начин на работење, а и воедно и одредена предност при ново вработување.

Последиците од дискриминација се исто толку важни како и последиците од невработеност, односно економската и социјалната неактивност. Анализата покажува дека перцепцијата оти возраста е важна доведува до најнепосакуваниот исход – повозрасните невработени поединци не аплицираат за работа, затоа што чувствуваат дека нема да бидат избрани. Имено, за периодот 2015 – 2019 во Словенија дури 34,5 % од постарите регистрирани невработени лица тврделе дека не аплицирале за работа поради факторот дискриминација (возрасна дискриминација), во споредба со 21,9 % од помладите невработени лица, исто така, регистрирани во Службата за вработување.²⁴³

Проблемот со чувството на дискриминација и мали шанси за вработување може да доведе до други важни последици кои дополнително ја влошуваат личната самоперцепција, а со тоа и мотивацијата за барање работа. Затоа, во државната словенечка анкета се посветуваат големи напори да се испита влијанието што го има чувството на дискриминација на поединците. Зачудувачки, дури 45,2 % од повозрасните мислат дека возрасната дискриминација доведува до пониска самодоверба, а дури 46,4 % од повозрасните чувствуваат дека ја изгубиле надежта за вработување во иднина.²⁴⁴

- Република Србија

Во Србија стапката на невработеност е релативно висока и присутна веќе долги години. За тоа придонеле различни фактори, а, секако, доминантно влијание имаат оние директно врзани за процесот на транзиција, како што е приватизација на државни и општествени компании, либерализација на пазарот и отворање на економијата кон надворешната конкуренција. Но, иако е неспорно дека стапката на невработеност е генерално висока, уште посериозен проблем е што тој единствен индикатор не ја одразува вистинската состојба во Република Србија. Целосна слика се стекнува ако се гледа невработеноста во поединечни региони, кои во некои случаи значително отстапуваат од републичкиот просек. Тоа важи и за останатите индикатори на пазарот на труд, како што се стапка на активност и неактивност.

Пазарот на труд во Република Србија го карактеризираат многу остри разлики на скоро сите нивоа на територијална агрегација. Тие се посебно нагласени помеѓу руралните во однос на градските подрачја, јужни и југоисточни во однос на северните делови на земјата, како и изразената концентрација на работни ресурси, како по обем така и по квалитет, во големи универзитетски центри.

Покрај тоа, повеќето подрачја во Србија се соочуваат со значајни демографски и социјални проблеми, како што се големо учество на возрасни лица (постари од 65 години), високо ниво на регистрирана, но и прикриена невработеност особено во подрачја во кои високиот економски развој бил базиран на индустрии кои во процесот на транзиција не можеле да ја следат сè поостратата конкуренција на светскиот пазар.

Република Србија се карактеризира со процес на демографско стареење на населението, што се манифестира со континуирано растечкиот број на стари лица и нивното високо учество во вкупното население, додека бројот на младите се намалува, а нивното учество во вкупната популација е ниско. Според податоците за 2019 година, бројот на лицата на возраст од 65 и повеќе години е 1,44 милиони – зголемување за 189 илјади лица во однос на 2011 година, а учеството во вкупното население е 20,7 %, што,

²⁴³ Employment service of Slovenia, **2010-2019. Data prepared on request by the Employment service of Slovenia.**

²⁴⁴ Statistician urad Republika Slovenije, **The Elderly in Slovenia**, Ljubljana, 2021.

исто така, претставува зголемување од 3,4 процентни поени (со почетна состојба од 17,2 % во 2011 година). Меѓу другото, на зголемувањето на бројот на стари лица влијае и зголемувањето на животниот век, кој за вкупното население изнесува 1,5 година – од 74,2 години во 2011 година на 75,7 години во 2019 година. Просечната возраст на населението во Република Србија е дури 43,3 години, што ја става Република Србија во групата на најстари земји во Европа. Истовремено, бројот на жители до 15 години, што е околу 992.600 во 2019 година, во наведениот период е намален за 50.000 лица, додека учеството на оваа група во вкупното население е само 14,3 %.

Гледано во целина, економијата на Србија има изразито висока стапка на невработеност и аналогно на тоа релативно ниска стапка на вработеност, мерено во однос на работниот потенцијал. Стапката на невработеност во Република Србија е една од најголемите во соседните земји, па и во Европа. Високата стапка на невработеност главно е последица на транзиционите процеси и сите други нешта низ кои поминува економијата и општеството во Србија веќе цели две децении.

Регионалните разлики се најизразени кај показателите за вработеност и невработеност. Стапката на вработеност на работоспособното население во 2019 година беше највисока во Белградскиот Регион (64,9 %), малку е пониска во Регионот Шумадија и Западна Србија (60,7 %) и во Регионот Војводина (59,8 %), додека најниско во Регионот на Јужна и Источна Србија (56,9 %). Стапката на невработеност е најниска во Белградскиот Регион (8,4 %) и во Регионот на Војводина (9,2 %), додека проблемот со невработеноста е нешто поизразен во Регионот Шумадија и Западна Србија (12,5 %), а особено во Јужниот и Источниот Регион на Република Србија (со 14,1 %).

Активната политика за вработување во Република Србија претставува систем и шема на планови, програми и мерки насочени кон зголемување на вработеноста и намалување на невработеноста. Основен инструмент на активната политика на вработување е Националниот план за вработување, кој го утврдува Владата на Република Србија, на предлог на ресорниот министер. Овој план содржи макроекономска рамка, состојби и текови на пазарот на труд, цели и приоритети на политиката на вработување, конкретни програми и мерки за активна политика на вработување, одговорности и потребни средства за нивно спроведување, финансиска рамка за политика за вработување и извори на финансирање.

Стратегијата за вработување во рамките на територијалната опфатеност во Република Србија е неопходна за да се координираат националните цели на раст и вработување со европските, за да се оствари конвергенција, односно да се намали разликата помеѓу индикаторите на пазарот на труд во Србија и земјите на ЕУ. Конкретни мерки за активна политика за вработување кои се спроведуваат во Србија се следниве²⁴⁵:

- Посредување во вработување на лица кои бараат вработување
- Професионална ориентација и советување за планирање кариера
- Субвенции за вработување
- Поддршка за самовработување
- Дополнително образование и обука
- Поттик за корисници на паричен надомест
- Јавни работи.

Од друга страна, Република Србија, како и повеќето држави во Европа, се соочува со проблемот на стареење на населението. Постарите лица на работоспособна возраст (50 – 64 години) претставуваат ранлива група на пазарот на труд во Р. Србија, броејќи околу 1,4 милиони луѓе во 2019 година. Притоа, во периодот од 2015 до 2019

²⁴⁵ Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, Службени гласник Републике Србије, бр.36/2009.

година за оваа возрасна група е забележано намалување од 128 илјади лица од севкупниот број на жители. Релативната положба на постарите лица на работоспособна возраст на пазарот на труд бележи подобрување во текот на набљудуваниот погоренаведен период. Стапките на активност и вработеност се зголемуваат без исклучок од година во година, достигнувајќи ги своите највисоки вредности во 2019 година кога изнесуваат 61,1 % (зголемување од 8,7 п.п. во споредба со 2015 година) и 56,9 % (зголемување од 10,7 п.п. во споредба со 2015 година), соодветно. Од друга страна, стапката на невработеност се намали за 5 п.п., односно таа изнесува 6,9 % во 2019 година.

Табела бр. 11.

Основни показатели на пазарот на труд за постарото население на работоспособна возраст (50 – 64) во Република Србија, 2015 – 2019 година

	2015	2016	2017	2018	2019	Промена 2019/2015
	Апсолутни броеви (во илјада)					
Население кое е старо (50 – 64)	1.580	1.545	1.517	1.488	1.452	-128
Активно население	829	867	877	878	888	59
Вработени	730	781	799	799	826	96
Невработени	99	86	78	79	61	-38
Неактивно население	751	678	640	610	564	-187
	Стапка на процент, во %					
	Проценте н поен					
Стапка на активност	52,4	56,1	57,8	59,0	61,1	8,7
Стапка на вработеност	46,2	50,5	52,7	53,7	56,9	10,7
Стапка на невработеност	11,9	9,9	8,8	9,0	6,9	-5,0
Стапка на неактивност	47,6	43,9	42,2	41,0	38,9	-8,7

Извор: Агенција за статистика на Република Србија, база на податоци за мета статистички податоци на Република Србија, со направен пресек на севкупен број на вработени, активни, неактивни, невработени лица за годините од 2015 до 2019, по бројки и по проценти.

Притоа особено е важно да се напомене дека на подобрувањето на релативната положба на старите лица примарно влијаеја институционалните промени кои се случуваа во последните 10-тина години. Првата измена се однесува на отпремнините кои според измените на српскиот Закон за работни односи од 2014 година се исплаќаат само за стаж кај последниот работодавач. Пред овие измени, пресметката на отпремнина за целиот стаж ги дестимулираше работодавачите да вработуваат постари лица, односно работодавачите ја гледаа исплатата на отпремнина како потенцијална опасност (во форма на високи трошоци поради евентуален отказ) при вработување на лица со долгогодишно искуство во услугата. Друга институционална промена се однесува на зголемувањето на старосната граница за пензионирање, што директно влијаеше на зголемувањето на активноста и вработувањето на постарите работоспособни лица. Конечно, на зголемувањето на активноста влијаеле казните за предвремено пензионирање.

Промените во технологијата и производствениот процес придонесоа за тоа да е релативно потешко за постарите луѓе од другите да се приспособат независно на новите потреби на пазарот на труд. Најголемиот проблем на овие луѓе се застарените знаења и вештини. Во особено неповолна ситуација се најдоа оние лица кои подолго време биле вработени во иста компанија, а чија работа престанала да биде неопходна за извршување одредена работа поради технолошки, економски или организациски промени.

Недоволната приспособливост и обесхрабрувањето поради неможноста да се најде соодветно вработување може да придонесе овие лица релативно лесно да заминат во неактивност.

2.4. Практики и пристапи за интегрирање и задржување на повозрасните работници на пазарот на труд во Република Северна Македонија

Република Северна Македонија, како социјална држава, овозможува сигурност на работниот однос, олеснет и еднаков пристап до вработување, можности за флукуација на работниот однос, како и недискриминација по сите можни основи и видови на дискриминација. Имено, во Уставот на Република Македонија²⁴⁶, како во преамбулата, така уште на почетокот во член 8, е наведено дека темелни вредности на уставниот поредок на државата се: слободата на пазарот и претприемништвото, слободата на пазарот на труд, хуманизмот, социјалната правда и правната заштита на сопственоста. Дополнително, понатаму во член 32, во делот за економски, социјални и културни права – Уставот во своето уредување гарантира дека: секој има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност. Понатаму, наведено е дека секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место. Секој вработен има право на соодветна заработувачка. Секој вработен има право на платен дневен, неделен и годишен одмор. Од овие права вработените не можат да се откажат, а остварувањето на правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и со колективни договори.

Повикувајќи се на законите кои ги афирмираат правата на вработените и нивната положба, најзначаен закон во Република Северна Македонија е Законот за работни односи (ЗРО), кој по својата суштина и содржина, пред сè, ги уредува односите помеѓу сите актери и клучни чинители на пазарот на труд, а потоа и дава детални правни основи за сите видови на работен однос и работно ангажирање, почитувајќи го правото на работниците на слобода на трудот, достоинство и заштита на интересите на работниците во работниот однос. Соодветно на сето погоре наведено, овој Закон го надополнува загарантираното уставно право, напоменато во член 32 од Уставот на Република Македонија.

Во однос на повозрасните лица и работници, и принципите за нивно интегрирање на пазарот на труд, во членот 6 од Законот за работни односи е наведен принципот на заштита на сите работници, и баратели на работа, загарантиран преку принципот на недискриминација. Имено, во ставот 1 од овој член 6, изречно е наведено дека работодавачот не смее барателот на вработување (во натамошниот текст: кандидат за вработување) или работникот, да го става во нееднаква положба поради расно или етничко потекло, боја на кожата, пол, возраст, здравствена состојба, односно инвалидност, религиозно, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, национално или социјално потекло, статус на семејството, имотна состојба, полова насоченост или поради други лични околности. Дискриминацијата е забранета во однос на: 1) условите за вработување, вклучувајќи ги и критериумите и условите за избор на кандидати за вршење определена работа, во која било гранка, односно оддел, во согласност со Националната класификација на дејности и на сите нивоа на професионална хиерархија; 2) напредувањето во работата; 3) пристапот до сите видови и степени на стручно оспособување, преквалификација и доквалификација; 4) условите за работење и работа и сите права од работен однос и во врска со работниот однос,

²⁴⁶ Устав на Република Македонија, 1991 година

<https://dw3yoh98rrmk.cloudfront.net/450d7200a0874c0887d35cec6210d41f.pdf>

вклучувајќи и еднаквост на плати; 5) откажувањето на договорот за работа и 6) правата на членовите и дејствувањето во здруженијата на работниците и работодавачите или во која било друга професионална организација, вклучувајќи ги и повластиците кои произлегуваат од тоа членство.

Во однос на законските легислативни решенија кои се применуваат и имаат полноправно важечко дејство во Република Северна Македонија, постојат поголем број на позитивни практики, кои се уставно и законски загарантирани со пишани документи, закони, ратификации на конвенции и меѓународни стандарди на трудот преку Меѓународната организација за труд, како и европски директиви и регулативи кои го регулираат прашањето за имплементирање на позитивните практики и пристапи за интегрирање и задржување на повозрасните лица и работници на пазарот на труд. Имено, најпрво во Законот за работни односи, покрај антидискриминаторските клаузули, наведени се и пристапи за исклучоци од забрана од дискриминација, кои првенствено се однесуваат на гарантирањето на посебната заштита и помош на определена категорија на работници, а **посебно на оние за: заштита на постарите работници**, инвалидите, бремените жени и жените кои користат некое од правата од заштита на мајчинството.²⁴⁷ Преку оваа одредба, државата, како што веќе е посочено во претходното поглавје, која е регулатор на пазарот на труд, на институциите кои се директни актери и учеснички на пазарот на труд, а преку воспоставениот механизам на социјален дијалог и трипартитно социјално партнерство помеѓу работодавачите, работниците (првенствено синдикатите и претставниците на работниците), и државата, јасно и недвосмислено уредува дека постојат определени критериуми за исклучоци од забрана за дискриминација кон сите

²⁴⁷ **Закон за работни односи, член 8, став 1,2,3, алинеја 1 и 2 од истите** : Пречистениот текст, кој опфаќа: Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005), Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 106/08), Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 161/08), Законот за дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 114/09), Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр.130/09), Законот за изменување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 50/2010), Законот за дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 52/10), Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 124/10), Законот за дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 47/11), Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 11/12), и Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 39/12), Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр.13/13), Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр.25/13), Законот за изменување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр.170/13), Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр.187/13), Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр.113/14), Законот за изменување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр.20/15), Законот за изменување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр.33/15), Законот за изменување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр.72/15), Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр.129/15), Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр.27/16), Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр.120/18), Законот за изменување и дополнување на Законот за заработните односи („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр.110/19), Законот за изменување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр.267/20), Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр.151/21) и Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр.288/21)

овие категории на лица, како и кон други лица во согласност со пропишаните законски норми, а за кои би имало потреба од таков чин.

Повикувајќи се на насловот на докторската дисертација, а во однос на опишување на конкретните пристапи и практики за гарантирање на правото на работен однос на повозрасните лица и работници, како и за нивно подобро интегрирање на пазарот на труд, во понатамошниот дел се опишани некои од пристапите и практиките.

Најпрво, разгледувајќи го и анализирајќи го Законот за работни односи (ЗРО) кој е највисокото место на пиедесталот од сите закони кои се однесуваат за работните односи, работничките права и повозрасните лица и работници, во делот за исполнување на условите за пензионирање, односно на прекин на работниот однос поради исполнување услови за старост на работникот, се укажува дека Договорот за вработување работодавачот го прекинува кога работникот ќе наполни: 64 години возраст, и 15 години пензиски стаж, доколку со друг закон поинаку не е уредено. Овде законодавецот јасно и недвосмислено ја ставил комплементарноста на исполнувањето и на двата услови заедно. Односно, доколку одреден повозрасен работник има 64 години (64 маж или 62 жена), но не го исполнува вториот услов од погоре наведеното, односно нема 15 години работен стаж, тогаш во тој случај работодавачот не може да го прекине работниот однос по основ на пензионирање на истиот тој работник. И во обратниот процес, Законот за пензиско и инвалидско осигурување конкретно наведува дека доколку работникот има исполнет работен стаж од 15 години, но, сепак, е на помлада возраст од 64 години (64 маж или 62 жена), во тој случај работникот, односно лицето не може да прима старосна пензија, туку ќе мора да си ја дочека и возрасната граница за тоа. Од друга страна, пак, работодавачот доколку по некоја основа има преференции да избрка одредено вработено лице, тоа не е во можност да го стори, бидејќи со самиот тој чин би направил грубо прекршување на оваа одредба, од двата закони, односно ќе го ускрати правото на работникот за достоинствено и континуирано вработување. Работникот, пак, доколку постои такво прекршување, има право да поведе соодветна постапка пред надлежните институции, посебно пред Државниот инспекторат за труд, кој по поднесена претставка извршува контрола во просториите каде што работел работникот кој ја поднесува претставката, како и во просториите на канцелариите во седиштето на работодавачот. Доколку, во случај да се испостави дека работодавачот неправедно му дал договор за прекин на работен однос на работник, кој комплементарно, истовремено, не ги исполнува и двата услови, 15 години работен стаж и 64-годишна возраст, во тој случај надлежниот инспектор од Државниот инспекторат за труд му налага на работодавачот да го врати повторно на работа односниот работник, сè додека не ги исполни и двата услови за пензионирање. Секако, за периодот кога работникот треба да остане во работен однос, сè до исполнувањето и на двата комплементарни услови, истиот тој работник има полно право да ги ужива сите права од работен однос, како што се: редовна и загарантирана исплата на плата, право на годишен, месечен и дневен одмор, неменување на работното место поради структурни или какви било други реформи кај работодавачот, на безбедно и здраво работно место итн. Дополнително, бидејќи се работни за посебна назначена возраст, секако, повозрасниот работник има право на изземање при работа на потешки физички работи, при прекувремена работа, при работа трета смена, односно истото тоа лице смее да врши ноќна работа. Дополнително, Законот за работни односи, во клаузулата за заштита на повозрасните лица, прави јасна дистинкција помеѓу повозрасниот работник и останатите работници. Најпрво тоа се однесува за заштитата при отпуштање на работникот поради стечај, внатрешна структурна систематизација или поради лошо деловно или финансиско работење на работодавачот. Поточно, во последните 18 месеци (година и половина) пред пензионирање, на повозрасното лице кое

е во редовен работен однос²⁴⁸ пред пензионирање, не може да му биде прекинат работниот однос, освен по исклучоци предвидени со Законот за работни односи, или друг закон кој има повисоко правно дејство. Ова означува дека работодавачот има законска обврска во последните 18 месеци пред пензионирање на работникот да го задржи на работното место, па дури и во случаи кога се укинува неговото работно место, или, пак, дејноста на работодавачот, истиот тој работник мора да биде прераспределен на исто работно место во хоризонтална линија, со тоа што ќе му бидат загарантирани исти месечни нето и бруто примања, како и соодветна заштита како повозрасно вработено лице. Имено, и двата закони, надополнувајќи се меѓусебно, го гарантираат правото на сигурна и загарантирана работа на повозрасните работници. На сето ова надополнување прават Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност и Законот за формирањето и функционирањето на претпријатијата, кои недвосмислено го гарантираат пристапот на интегрирање на повозрасните работници на пазарот на труд, секој со своите придобивки.

Дополнително, во однос на заштитата на повозрасниот работник во Република Северна Македонија би било непринципиелно да се изостави воспоставениот принцип за забрана на вршење работа ноќе, во трета смена или, пак, во смисла на потешка физичка работа. Имено, секој работник кој има навршени 60 години од својата возраст, има право, а работодавачот сериозна обврска, да не го ангажира тоа лице во работни задачи во согласност со погоре наведеното. Исто така, овие принципи важат и за оној работник кој ќе достави медицински доказ за постоење одредена инвалидност која го спречува, или, пак, е закана по безбедноста и здравјето при работата, истиот тој работник да врши работа ноќе, трета смена, или потешка физичка работа.

Исто така, во Законот за работни односи категорично е наведено дека повозрасен работник не смее да извршува прекувремени работни задачи и обврски, доколку не се работи за случаи од заштитата и спасувањето, при елементарни состојби, или други состојби кои се определени во законите за заштита на населението. Во оваа смисла, секој повозрасен работник кој прекувремено се ангажира мора задолжително да користи еден ден одмор, по оној ден во кој бил ангажиран. Секако, ангажирањето е строго забрането при поледици, или, пак, при топлотни бранови за време на лето, со тоа што се ослободуваат од работа сите оние повозрасни работници над 60 години.

2.4.1. Избор за најдоброто решение: Мултисекторски и единичен пристап

Невработеноста е еден од најголемите проблеми во секоја земја, бидејќи влијае на нејзината егзистенција и прави голема штета врз нејзината пазарна економија. Тоа е проблем кој нанесува економски и социјални трошоци на државната благајна. Во шеесеттите години помеѓу економистите постоело верување дека на постојното ниво на технолошката развиеност и состојбата на пазарот на труд, стапката на невработеност од 4 % е компатибилна со релативно целосно користење на ресурсите.

Социјалните трошоци за невработеноста се тешко мерливи, односно тешко се квантифицираат. Тие се врзани за хуманите и психолошките проблеми кои со себе ги носи невработеноста. Покрај економските трошоци, бројни медицински истражувања во развиените земји укажуваат дека невработеноста, особено ако е долготрајна, придонесува за сериозно нарушување на физичкото и психичкото здравје на

²⁴⁸ Битна забелешка е дека овде не се сметаат оние работници кои имаат склучен договор за вработување на определено време, бидејќи по завршувањето на определениот договор за вработување работодавачот не е обврзан да го продолжи тој договор и по истекот овој договор за вработување не прозведува правни дејства.

невработените лица. Невработеноста го засилува чувството на пониженост, инфериорност, често е причина за тешки психолошки депресии, за срцеви заболувања, за развод на бракови, за самоубиства и за влегување на невработените во темните води на криминалот, дрогата, проституцијата и друго.

Светот се соочува со голема криза во поглед на невработеноста на младите. Развиените земји и земјите во развој се соочени со предизвикот да креираат пристојни и одржливи работни места за огромна група млади луѓе кои секоја година влегуваат на пазарот на труд. Познато е дека неуспехот да се интегрираат младите луѓе во светот на работата има пошироки последици врз идниот просперитет и развој на земјите. Самата невработеност на младите, како и ситуациите во кои младите луѓе се обесхрабруваат и се откажуваат од потрагата по работа, или, пак, прифаќаат да работат според несоодветни работни услови несомнено предизвикува загуба за економијата, општеството и самите млади луѓе.

За невработени лица во земјите со неразвиена пазарна економија се сметаат оние кои се способни да работат, сакаат да работат, поради што активно бараат вработување, но не се во можност да го најдат. Вкупната работна сила е демографска категорија која и покрај различните пристапи и критериуми при нејзиното дефинирање во различни земји во основа ја сочинуваат вработените и невработените лица заедно. Притоа, за вработени лица се сметаат оние кои вршат некоја платена работа, како и оние кои имаат вработување но привремено се отсутни од работа поради болест, годишен одмор, штрајк и слично.

Високата стапка на невработеност со себе носи голем број други проблеми како што се сиромаштија, социјална несигурност која резултира со низок квалитет на живот на населението, исто така, влијае на искористеноста на ресурсите и врз економскиот раст.

Старењето на населението и неговото влијание на вработеноста е еден од клучните предизвици на индустријализираниот свет. Притоа, потребно е да се открие како да се избегне маргинализација и социјална исклученост на повозрасните лица на пазарот на труд. Широко распространетата дискриминација на повозрасните работници во многу европски земји, страв од демографските трендови и желбата да се намалат давачките за социјална заштита водат кон пораст на свеста за поврзаноста на возраста и пазарот на труд кај креаторите на политики, синдикатот и работодавачот.

Некои влади имаат започнато со спроведување политика базирана на вклучување повозрасни лица, иако длабоко е вкоренета културата на рано пензионирање и негативните ставови кон вработување на повозрасни работници многу бавно се менуваат. Последните години во земјите во Европската Унија се покренати бројни иницијативи и проекти поврзани за едуцирање на работодавачите, самите работници и јавноста во однос на дискриминацијата по возраст, како и за зголемување на вработеноста на повозрасни лица работници, пружање помош при барање работа или покривање мало претприемништво.

2.4.2. Влијанието на демографското стареење врз практиките и пристапите за интегрирање на повозрасните работници на пазарот на труд

Процесот на стареење на населението постојано се интензивира и е присутен скоро во сите земји во светот. Интензитетот на стареење е условен не само со пораст на уделот на старите во вкупното население, туку и од промените во работниот контингент, како и намалување на уделот на младите. Денес, процесот на стареење на населението првенствено се гледа во развиените земји, кои се наоѓаат во посттранзициската етапа за развој на населението во која нивото на наталитет е многу

ниско, а зголемувањето на старото население во нив е одредено со намалување на морталитетот. Станува збор за посттранзициска етапа на процесот на демографска транзиција која е условена од модернизацијата на општеството и општествено-економскиот развој. Нискиот фертилитет води кон сè поголемо намалување на уделот на младата популација, што многу брзо поради намалениот удел на населението во репродуктивна возраст ќе доведе до уште поголемо намалување на наталитетот. Долготрајно намалување на наталитетот воедно е основна одредница на процесот на стареење на населението²⁴⁹.

Најновите процени на Обединетите нации покажуваат дека до 2050 година бројот на стари лица во светот ќе биде околу 2 милијарди. Уделот на старата популација во светот расте по стапка од 2,6 % годишно, што е значително повеќе од стапката на раст на вкупното население кое расте по стапка од 1,1 % годишно.

Не само демографите, туку и другите истражувачи денес гледаат дека работници постари од 55 и повеќе години се најбрзо растечка група на работна сила. Главен проблем во однос на невработеноста не се само младите, туку и постарите. Факт е дека во развиените западни земји е проблем како да се вработат младите, но денес тој проблем е дополнет со проблемот како на работа да се задржат возрасните работници, поради нивното искуство, нивните вештини и нивното знаење.

Процесот на демографско стареење на населението со оглед на специфичните потреби на растечкото старо население има исклучителни економски, социјални и други последици. Економските последици од стареењето се гледаат во зголемените јавни давачки за здравство, социјална грижа, пензија и на промените во структурата на потрошувачката. Таквата состојба ги довела јавните институции до големи предизвици, па за нивно понатамошно функционирање е потребно да се спроведат соодветни реформи во согласност со променетата старосна структура на населението.

Демографските движења во рамките на Европската Унија и старосната структура на населението упатуваат на долгорочно сè понагласено намалување на работниот контингент како основен извор на активно население (работна сила). Важно е да се нагласи дека процесот на стареење на вкупното население редовно доведува до стареење на активното население. Значи, стареењето на населението во одредена етапа на развој на населението имплицира зголемување на уделот на стари во однос на вкупниот број работници, односно стареење на работната сила. Во услови на долгорочно намалување на фертилитетот приливот на нова работна сила, без големи имиграции, секогаш е помал од растот на луѓе кои заминуваат во пензија²⁵⁰.

Структурата на пазарот на труд се менува, со што младите веќе не се на прво место на невработеност, а нивното место го заземаат постарите на кои им е многу тешко да ја задоволат побарувачката на работна сила, која со дигитализација се побарува од страна на кандидатите со работа.

²⁴⁹ Obadic, A. *Ekonomске I социјалне последице procesa starenja stanovništva*, Zagreb, 2018.

²⁵⁰ Obadic, A., *Ekonomске I социјалне последице procesa starenja stanovništva*, Zagreb, 2018.

2.4.3. Промени и предизвици за задржување на повозрасните работници на пазарот на труд во Република Северна Македонија

Изложеноста на повозрасните работници на демографското стареење на пазарот на труд во нашата држава има голем опфат и широка распространетост помеѓу истата категорија на граѓани. За таа цел, креаторите на политиките во државата, преку донесувањето, и понатаму преку континуираните измени и дополнувања на два клучни закони, се обидуваат да превенираат и да интервенираат врз клучните предизвици и постојаните промени кои се случуваат на пазарот на труд, од овој аспект. Тие два клучни закони се: Законот за заштита при вработувањето и Законот за работни односи.

Имено, законодавството за заштита при вработување се состои од одредби од трудовото право кои го регулираат регрутирањето и отпуштањето работници, а особено прописите за привремени и редовни договори и колективни отпуштања. Влијанието на законодавството врз вработувањето е прашање на различни толкувања. Од една страна, се тврди дека построгите законодавства ги зголемуваат трошоците за отпуштање и ја намалуваат флексибилноста на претпријатијата да се приспособат на економскиот циклус. Ова негативно би влијаело на вработувањето воопшто и на вработувањето на младите особено со фаворизирање на оние кои се веќе вработени на штета на оние кои бараат вработување (ефектот „инсајдер-аутсајдер“). Од друга страна, се смета дека законодавството обезбедува основна безбедност, ги зголемува стимулациите за работодавачите да инвестираат во човечки капитал и ги поттикнува кооперативните работни односи, што сето тоа треба да доведе до подобрување на продуктивноста и конкурентноста.

Вкупниот индекс за законодавството го мери степенот на строгост на законодавството за заштита на вработувањето на скала од 0 (многу либерално) до 6 (многу рестриктивно). Споредено со просекот на земјите од ОЕЦД, Република Северна Македонија има слично ниво на строгост на ЗПЛ за индивидуални отпуштања (редовни договори), додека индексот на колективни отпуштања и ангажирање работници на привремени договори е построг.

Максималното времетраење на привремените договори во Република Северна Македонија сега е пет години, по неколкуте продолжувања на прагот во текот на годините за да се зголеми флексибилноста на пазарот на труд. По ограничувањето од пет години, договорот треба да се претвори во договор на неопределено или траен договор. Меѓутоа, во пракса, работодавачите често ја избегнуваат оваа одредба со малку менување на должностите на работникот. Оваа практика го зголеми уделот на работниците со привремена работа од 14,8 отсто од вкупниот број во 2011 година на 16,7 отсто во 2019 година, со двојно поголема веројатност младите работници да имаат привремен договор (35,1 отсто во 2019 година) во споредба со возрасните.

Работните регулативи обезбедуваат флексибилна рамка за раскинување на договорите и за работодавачите и за вработените, со неколку празнини во спроведувањето. Периодите за известување се еден месец (два месеци за отпуштање на над 150 работници или пет проценти од вкупната работна сила). За сезонските работници отказниот рок е седум работни дена. Периодот на известување може да се откаже доколку страните меѓусебно се договорат. Испратнината е прилично ниска (која се движи од една просечна плата за работен стаж од 1 до 5 години до седум просечни плати за мандат од 25 години и подолго) и се применува само за отпуштање поради деловни причини. Не се должи отпремнина ако отказот е на барање на работникот, или е поради недоволно работење на работникот или поради повреда на дисциплината.

Законот за работни односи на Република Северна Македонија пропишува писмен договор за вработување помеѓу работодавачот и работникот, кој треба да го

содржи називот на работното место, краток опис на работното место, информации за какви било ризици поврзани со работата, часови на работа, основна плата, празници и годишни отсуство, како и други надоместоци.

Истражувањата покажуваат дека најчестите прекршувања на работничките права се однесуваат на плаќањата за прекувремена работа (со 30 проценти од испитаниците кои тврдат дека не им се плаќа прекувремена работа), „плати во плик“ (20 проценти од работниците) и денови за одмор (20 проценти). Работниците кои заработуваат минимална плата се повеќе изложени на прекршоци во споредба со другите работници.

Договорите со скратено работно време и за работа од дома не се многу вообичаени во земјава. Притоа, во согласност со тековното законско решение, споменато во Законот за работни односи, постапката е административно сложена и комплицирана. Имено, како работодавачот, па така и работникот, имаат задолжение да известат за таквата работа до Државниот инспекторат за труд (ДИТ). Поради тоа, многу често работодавачите стравуваат од изложеност на дополнителни вонредни инспекции при издавање на вакви договори, па поради тоа и нерадо склучуваат ваков вид на работни договори. Дополнително, во нашата држава честопати, за да се намали даночниот клин, работодавачите склучуваат фиктивен договор за вработување со скратено работно време, но работниците работат со полно работно време за време на нивниот работен ангажман. Спротивно на тоа, постојат анегдотски докази за зголемената употреба на нови форми на флексибилни, домашни и онлајн работни места, кои сè уште остануваат неоткриени.

Државите од Западен Балкан имаат најмал удел на работни места што може да се извршуваат од дома. Ова се должи на различната структура на економиите, а во овие земји сè уште преовладуваат земјоделството и преработувачката индустрија, каде што не се применуваат домашни договори, за разлика од развиените европски земји каде доминантна е испораката на услуги, што е лесно приспособливо на далечинско работење.

Главната цел на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија (АВРСМ) е да го олесни усогласувањето на невработените лица со слободните работни места во претпријатијата. АВРСМ била развиена врз основа на организациските принципи утврдени во Конвенцијата за вработување на МОТ и ги имплементира сите основни функции на модерната Јавна служба за вработување (собирање информации за пазарот на труд, усогласување на работните места, испорака на активни програми за пазарот на труд и администрирање на невработеноста, бенефиции за невработени кои ги исполнуваат условите). Од 2010 година АВРСМ значително ја прошири услугата за вработување и испораката на програми, придружени со воведување нови алатки за управување со работниот тек (индивидуално планирање и профилирање на вработување), распоредување силен систем за следење на перформансите за имплементација на активни програми на пазарот на труд и воспоставување артикулирана организациска структура, барем на централно ниво.²⁵¹

Република Македонија е во групата на земји со највисока стапка на невработеност во Европа. Постојаното зголемување на невработеноста е и клучен индикатор за сиромаштијата во земјата, во која според истражувањата се застапени различни степени на невработеност, односно присутни се сите типови на невработеност. Невработеноста, всушност, е од структурен карактер, со висока стапка на долгорочна невработеност и ниско ниво на образование.

Во Република Северна Македонија повеќе од половина од невработените имаат над 45 години. Според Агенцијата за вработување, во нашата држава има околу 126

²⁵¹ Годишен извештај на Агенцијата за вработување за 2021 година
(<https://av.gov.mk/content/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B8/%D0%98%D0%B7%D0%B2%D0%B5%D1%88%D1%82%D0%B0%D1%98%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%90%D0%92%D0%A0%D0%A1%D0%9C%202021.pdf>)

илјади баратели на работа, а 64 илјади од нив се постари од 45 години. Луѓето кои би требало да имаат најголемо животно и работно искуство најтешко наоѓаат работа. Од една страна, вештините кои ги имаат веќе не се бараат, а, од друга страна, информациите дека се бараат работници потешко стигнуваат до постарите.

Според Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија, заклучно со 31 март 2021 година, невработеноста кај лица постари од 55 години бележи раст. Оваа старосна група на граѓани прави најголем дел од процентот на невработени во Македонија, ако тоа претходно биле младите, сега очигледно има одредени поместувања во рамките на структурата на невработеноста. Лицата над 55 години старост релативно тешко наоѓаат работа, а тоа се должи, пред сè, на ограничената можност да влегуваат во флексибилни и дигитални форми на вработување, како и поради возраста.

Од друга страна, искуството е нивна карактеристика, но, сепак, не е доволно за да имаат голема можност за поголем влез на пазарот на труд и да бидат поконкурентни. За да се намали невработеноста кај лица на оваа возраст, потребно е да се креираат нови активни мерки со кои се поддржува вработување лица над 55 години старост, како и да се работи на зголемување на конкурентноста преку бесплатни реално применливи програми на професионално и стручно надградување во рамките на концептот Доживотно учење.

Стареењето на населението и неговото влијание на вработеноста е еден од клучните предизвици како на индустријализираниот свет, па така и на земјите во развој, меѓу кои е и Република Северна Македонија. Притоа потребно е да се открие како да се избегне маргинализација и социјална исклученост на повозрасните лица на пазарот на труд. Широко распространетата дискриминација на повозрасните работници, стравот од демографските трендови и желбата да се намалат давачките за социјална заштита, водат кон пораст на свеста за поврзаноста на возраста и пазарот на труд кај креаторите на политики, синдикатот и работодавачот.

Во контекст на политиките ориентирани на задржување на повозрасните работници во работен однос, се наведуваат следниве релевантни причини:

- Задржување на базата на знаење, многу организации дошле до заклучок дека знаењето и искуствата кои ги имаат повозрасните работници претставуваат посебно вреден имот, а недостигот на тие искуства кај младите работници не може да се надомести без значителни вложувања во образованието и развојот;

- Искористување на предностите кои произлегуваат од различностите, се покажало дека старосните хетерогени тимови остваруваат синергетски ефекти. Додека младите работници во работата внесуваат енергија и иновативност, повозрасните работници носат знаење и искуство;

- Пазарни потреби, работата на возрасните работници често е наметната од страна на пазарот. Утврдено е дека повозрасните работници се поуспешни во продажба на некои производи, односно услуги, затоа што влеваат доверба. На пример, во финансискиот сектор се покажало дека повозрасните клиенти имаат помалку доверба во младите службеници, па своите пари ги доверуваат на повозрасни службеници;

- Намалување на трошоци за вработени, секоја флукуација на работна сила значи трошок за организацијата;

- Решавање на „тесно грло“ на пазарот на труд, таму каде што демографите укажуваат на иден недостиг на работна сила или недостиг на работници со специфични знаења и вештини, организациите се присилени да вложуваат во повозрасни работници за да го осигурат задоволувањето на потребите за работна сила;

- Почитување на работната регулатива, работниот статус на повозрасни работници дефиниран е со разни закони;

- Демографските предизвици во развиените земји, зголемувањето на учество на повозрасни работници се смета за неопходно за да се регулира докажано неодржливоста во демографска ситуација од економска и социјална гледна точка која е присутна во развиените земји;

- Криза на пензискиот систем, во многу краток период, се влошила пропорцијата на работници и пензионери, па доаѓа или може да дојде до уривање на пензискиот систем. Јавните финансии и пензиските системи во многу европски земји стануваат тешко одржливи поради намалување на работната популација која условува што поголем притисок на јавната потрошувачка. Станува збор за поголемо учество на пензии и трошоци за здравствено осигурување.

За да се задржат на работа повозрасните работници и да се спречи нивната исклученост од пазарот на труд, потребно е да се зачува и да се зајакне нивната вработеност, што значи да се инвестира во нивните знаења и вештини, мотивација и мобилност. Добрата пракса на доживотно учење мора да се поддржува и да се шири. Задржувањето на повозрасните работници на работа не значи и нивно задржување на нивното работно место. Во тој правец е потребно да се поттикнат разни облици на вработување, вработување со скратено работно време, вработување на одредено време, вработување во сектори кои пружаат добри можности за раст на вработеноста и слично.

За да се намали притисокот на вкупната државна потрошувачка и издвојувањата за социјалниот и здравствен систем и да се ублажат последиците од процесот на стареење на населението, потребно е спроведување реформи.²⁵² Тие би требало да вклучуваат намалување на бројот и износот на различни надоместоци, пораст на даноци, возрастна граница за одење во пензија, програми за пронаталитетна политика и превенција на хронични болести на населението или комбинација на сите претходно наведени мерки.

²⁵² Пејковски, Јован. **Здравствено и социјално осигурување**. Универзитетски учебник во издание на Универзитет „Гоце Делчев“. Штип. 2009.

МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕ – ИСТРАЖУВАЧКИ ДЕЛ

ПОГЛАВЈЕ 3

ТЕОРИСКО-МЕТОДОЛОШКА РАМКА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

3.1. ВОВЕД

Во претходните поглавја од докторската дисертација е направена сеопфатна и детална анализа на пазарот на труд, и на значењето и влијанието на демографското стареење. Тие, пред сè, беа појмовно разгледувани, со тоа што се обработија прифатените дефиниции, теории и пристапи за нив, искажани од страна на национални и над национални власти во светот. Понатаму, се разгледуваа пазарот на труд и неговите карактеристики, како и влијанието на демографското стареење врз него, од страна, на пример, на држави во Европската Унија, Европа, државите од ОЕЦД, како и во некои држави од Југоисточна Европа. Се финализираше со нивно разгледување за нашата држава – Република Северна Македонија, преку разработка на македонскиот модел на пазар на труд, и институциите, пристапите и стратегиите со кои се карактеризира. Исто така, се разгледуваа најприменуваните пристапи за интегрирање на повозрасните лица и работници над 55-годишна возраст, на пазарот на труд, во светски рамки, во рамки на ЕУ, Југоисточна Европа и во нашата држава.

Токму во разработката на сето ова наведено, се согледа поттикот и мотивацијата да се направи истражување по однос на актуелната состојба, мислењата и перцепциите на населението, односно на наведената возрасна група за прашањата кои се разработени во проблематиката. За да може да се реализира истражувањето, најпрво, пред сè, е потребно да се креира посебно разработена Методологија по која истражувањето би се реализирало, како водилка на сите понатамошни истражувачки постапки. За таа цел, во понатамошниот текст од ова поглавје е разработена теориско-методолошка рамка на истражувањето, која се состои од: идентификување и формулирање на истражувачкото прашање и на истражувањето; целта на истражувањето; предметот на истражување; поставување и образложение на хипотезите; научни методи кои се применуваат за да се добијат релевантни податоци од истражувањето, како и очекувани резултати и придобивки од направеното истражување, а за подобрување на актуелната состојба.

3.2. Идентификување и формулирање на истражувањето

Според Меѓународната организација на трудот (МОТ), пазарот на труд претставува социо-економска активност и место каде што се среќаваат понудата и побарувачката на работна сила, односно барателите на работа и работодавачите.²⁵³ Како што е елаборирано и во претходното поглавје за достигнувањата во научната дисциплина околу предметот на истражување: успешниот развој на пазарот на труд е клучна детерминанта за успешноста на националните економии, националната социјална држава и компаниите. Исто така, пазарот на труд го прикажува и нивото на развој и примена на колективното договарање помеѓу работниците и работодавачите. Висината на платите и нивото на личен развој и сатисфакција на работниците го прикажуваат

²⁵³ Labour market policies, legislation and regulations glossary – Resource’s form ILO.

степенот на развиеност на пазарот на труд.²⁵⁴ Притоа, на пазарот на труд влијаат внатрешни и надворешни фактори кои го насочуваат и го регулираат степенот на негов развој и унапредување. Регулирањето на пазарот на труд ги вклучува „политиките на институциите на пазарот на труд“²⁵⁵. Тие институции се оние кои ја регулираат висината на платите и социјалните придобивки кои произлегуваат од статусот на вработеност. Исто така, се регулира и осигурувањето и заштитата во случај на невработеност, законската регулатива за работни односи, како и политиките за пазарот на труд.

Од страна на понудата, односно на работната сила, учесници на пазарот на труд се сите лица кои се работоспособни. Работоспособното²⁵⁶ население е составено од сите лица на возраст од 15²⁵⁷ до 79 години, а кои можат да бидат или активни или неактивни на пазарот на труд. За целта на ова истражување, понатамошната анализа е насочена кон работната сила која е активна на пазарот на труд, и се состои од вработени и невработени лица. Поточно, видно од насловот на докторската дисертација, истражувањето е насочено кон повозрасните работници како носители на пазарот на труд (вработени и невработени). Имено, повозрасните работници според Меѓународната организација на трудот се оние работници од 55 години па нагоре. Евидентно од досега елаборираното, а според неколку европски и национални автори, еден дел од повозрасните работници се соочува со потешкотии на пазарот на труд, како и со недоволно вештини (особено оние потребни за ракување со информатичката технологија, компјутерите, и останатите модерни апаратури и технологии). Останатите повозрасни работници или се наоѓаат на работни места во земјоделската дејност, или се вработени на работни места со ниски или средни квалификации и вештини (најчесто мануелни работници).

Покрај сето тоа, постои мал процент на повозрасни работници кои се на менаџерски, раководни или висококвалификувани работни места на пазарот на труд. Сепак, и покрај големата разноликост на вештини, квалификации и позиционирање на пазарот на труд, речиси сите повозрасни работници се идентификуваат со една заедничка уникатна карактеристика: работното искуство кое го стекнале за време на учеството на пазарот на труд.²⁵⁸ Тоа искуство им овозможува да располагаат со одредени вештини, квалификации, знаења и карактеристики кои се стекнуваат само преку работно искуство и континуирана работа.

Врз основа на претходно изнесеното се формулира едно од двете прашања за истражувачкиот проблем, а кои се елаборирани во предметот на истражување. Имено, се поставува прашањето како и на кој начин повозрасните работници би биле задржани на пазарот на труд. А истовремено продуктивно да придонесуваат за социо-економскиот развој, како, на пример: плаќање данок за вработеност, дополнително придонесување кон семејниот буџет, неформална грижа кон фамилијата, и придонес преку искуството во своето работно место. Во согласност со ова, потребно е да се истражат перцепциите на повозрасните работници за тоа како и на кој начин според нив е пожелно да учествуваат на пазарот на труд. Тоа е спроведено преку анкетни прашалници доставени до оваа категорија на работници. Истовремено, потребно е детално да се анализираат

²⁵⁴ Raines, Philip. The impact of European integration on the development of national labour markets. Employment sector, International labour organization, 2001. (pg. no. 29-32).

²⁵⁵ Rodgers, Gerry. Labour market flexibility and decent work: labour institutions and social models. ILO international institute for labour studies. July 2007.

²⁵⁶ Kapsos, Stiven, Bourompoula Evgenia, Saija Zurab, Lokshin Michel. Key labour indicators: analysis with households and surveys. World Bank Group. 2011.

²⁵⁷ Имено, во согласност со член 18 (став 1-12) и во согласност со член 250 од Законот за работни односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 34/2014), лице кое сè уште не наполнило 18-годишна возраст може да склучи договор за вработување под посебни услови и со одобрение од родител или старател.

²⁵⁸ Better skills, better jobs, better lives: a strategic approach to skills policies. OECD publishing. 2012.

националните и европските стратегии и политики за задржување на пазарот на труд на повозрасните работници, а имајќи ги предвид карактеристиките на демографското стареење.

Развојот на пазарот на труд, исто како и развојот на општествата, социјалната политика и економиите, е условен и зависен од демографските, образовните и имиграционите специфики и трендови.²⁵⁹ Тие се разликуваат и постојат на глобално, регионално и национално ниво. Процесот на стареење на општеството во иднина значи и зголемена долгорочна грижа и рехабилитација за старите, градење сервиси и системи за транзиција од работа кон пензионирање, вклучување политики за афирмација на искуството и зголемување на вештините на возрасните работници.²⁶⁰ Ова доведува до неминовна потреба од зголемено учество на повозрасните работници на пазарот на труд.

Главните мерки и политики поврзани со стареењето, пристојната работа и транзицијата од работа до пензија се разликуваат помеѓу регионите и националните држави.²⁶¹ Најчестите разлики се во: 1). возраста за пензионирање; 2). половата законска рамка за пензионирање; 3). различните шеми и политики за рано пензионирање; 4). заштитата и осигурувањето во случај на невработеност (на повозрасните работници); 5). политиките за активно стареење на работа; и 6). можностите и формите на работен однос и по достигнување на старосната граница за пензионирање.

Од ова произлегува и второто прашање од истражувачкиот проблем, односно потребата да се истражи пазарот на труд кој е под влијание на демографското стареење. За тоа да се оствари, потребни се аналитички податоци и истражување за идните потреби и можностите кои ги нуди националниот, но и европскиот пазар на труд. Сето тоа се согледа низ перспективата, перцепциите и очекувањата на повозрасните работници. Од клучно значење е спроведувањето на ова, бидејќи во услови кога старее општеството, а и работната сила, есенцијално е важно да се креираат политики за пазарот на труд кои би имале за цел постигнување високомотивирана работна сила, флексибилност и мобилност на работниците, и зголемување на вештините на повозрасните работници. Или накратко, постигнување на попродуктивно и инклузивно општество.

3.3. Предмет на истражувањето

Предмет на истражување во докторската дисертација е пазарот на труд под влијание на демографското стареење, а разгледуван од перспективата, перцепциите и очекувањата на повозрасните работници. Повозрасни работници според Меѓународната организација на труд (МОТ)²⁶² се сметаат оние лица кои се на возраст над 55 години. Во согласност со оваа воспоставена старосна рамка на учесници во пазарот на труд, во ова истражување се прави обид детално да се анализира влијанието на демографското стареење врз пазарот на труд, а особено врз оваа група на работници. Поточно, ова истражување дава одговор на прашањето за тоа како и на кој начин пазарот на труд е под влијание на демографското стареење.

²⁵⁹ Геровска-Митев Маја, Поповски Никола, Царовска Мила и Јовановиќ Бранимир. **Големата слика на македонската економија на среден и долг рок: Предизвици и политики на пазарот на труд на среден рок.** Frederich Ebert Stiftung. Научна студија. Октомври 2020.

²⁶⁰ Rudowska, Ida. **Active aging and its impact on labour market.** *Economics and Sociology.* (Vol. 3, No. 1. 2010. Pg.no. 17, par. 2).

²⁶¹ Пиа Kashnitsky, Joop De Beer, and Leo van Wiessen. **Decomposition of regional convergence in population aging across Europe.** *Genus Journal of Population Sciences.* May, 2017.

²⁶² Samorodov, A. **Employment and training papers. Ageing and labour markets for older workers.** International Labour Office Geneva. 1999 (activity rates and preferences of persons aged 55+), pg. 11.

Притоа, за да се согледаат перцепциите на повозрасните работници во Република Северна Македонија се разгледуваат нивната работливост, нивната невработеност и можностите за предвременно пензионирање. Се разгледуваат и алтернативните можности за учество на пазарот на труд на повозрасните работници, меѓу кои и можноста за флексибилното работно време, односно флексибилните работни места. Притоа, во делот на истражувањето се анализираат преференциите и желбите на повозрасните работници. Односно, се прави детална анализа за тоа дали повозрасните работници повеќе настојуваат да останат на пазарот на труд, или да се пензионираат при постигнување на возраста за пензионирање. Во согласност со ова, се обработуваат и повторно се истражуваат двата глобално најпознати и најпрактикувани пристапи кои се поврзани со демографското стареење и пазарот на труд. Едниот за активното стареење и менаџирањето на активното стареење на работа (*active ageing management*). Вториот за еднаквите можности (*diversity and equal opportunities*) при вработување, кариерно унапредување и зголемување на вештините и квалификациите на возрасните вработени лица преку доживотното учење (*long life learning*).

Применливоста на овие пристапи кон повозрасните работници во македонскиот пазар на труд кој е под влијание и пресија од демографското стареење, а преку изразените перцепции од страна на повозрасните работници, го дава одговорот на поставениот истражувачки проблем кој е согледан во препораките во делот на заклучокот од дисертацијата.

Предмет на истражување се и ставовите и перцепциите на дел од креаторите на политиките за стари и возрасни лица, односно претставници од надлежните министерства и Владата. Притоа, доколку е потребно, а во согласност со спроведеното истражување, би се прикажале дополнителни нови пристапи и стратегии кои би можеле да бидат применливи за повозрасните работници во македонскиот пазар на труд.

3.4. Цели и задачи на истражувањето

Докторската дисертација има повеќе цели на истражување. Тие се:

3.4.1. Главна цел

Главната цел на истражувањето е проучување на промените и динамиката на пазарот на труд предизвикани од демографското стареење во Република Северна Македонија, со посебен осврт кон повозрасните работници.

Притоа, подетално се проучуваат спецификите на пазарот на труд во однос на повозрасните работници, нивното образование, вештини и квалификации за задржување на пазарот на труд.

Главната цел на истражувањето има задача да ги истражи, да ги анализира и да ги образложи анализираните желби и перцепции за задржување на повозрасните работници на пазарот на труд. Таа се дели на три поединечни задачи. Првата задача е да ги истражи, да ги анализира, да ги образложи и интерпретира: ставовите, желбите и перцепциите за задржување на повозрасните работници на пазарот на труд. Втората задача е да ги прикаже можностите кои реално се нудат во пракса за повозрасните работници, и тоа како од легислативна смисла, така и во имплементирачка смисла во секојдневието. Третата задача која ја има оваа цел е истражување на формите и облиците преку кои повозрасните работници преферираат да се задржат на пазарот на труд, и сразмерно, соодветните очекувања за истото тоа од креаторите на јавните политики и од работодавачите. Во оваа смисла, дополнително, таа треба да одговори дали повозрасните работници повеќе преферираат да се пензионираат или да останат активни на пазарот на

труд, а по достигнување на нивната возрасна граница за пензионирање. Доколку повеќе преферираат да останат на пазарот на труд, оваа цел истражува преку кои форми и облици повозрасните работници имаат желба да останат на пазарот на труд, но и какви се очекувањата од креаторите на политиките, како и од социјалните партнери на државата, за видовите и начинот на останувањето на овие работници на пазарот на труд, по нивното пензионирање.

3.4.2. Посебни цели

Од наведената главна цел на истражувањето, произлегуваат повеќе посебни, меѓусебно поврзани цели. Тие се:

Посебна цел 1: Проучување на облиците и начините за задржување на пазарот на труд на повозрасните работници, односно на оние работници кои се над 55 години возраст. Овде се анализираат и се елаборираат следните поединечни цели:

- примената на менаџментот за активното стареење на работа (*active ageing management*),
- примената на доживотното учење (*long life learning*),
- зголемување на вештините и квалификациите на повозрасните работници преку континуирани обуки, и
- примена на недискриминарачки политики и еднакви можности (*diversity and equal opportunities*) за вработување на повозрасни работници.

Посебна цел 2: Проучување на неопходните стратегии произлезени од предизвиците на демографското стареење на работната сила на пазарот на труд.

Оваа цел има задача да истражи како да се постигне општествено вклучување на повозрасните работници и нивна инклузија на пазарот на труд. Овде се проучуваат пристапите за кариерното насочување, активното стареење на работа, менаџирање на менторството од страна на повозрасните работници кон помладите или новодојдените итн. Главен акцент се става на проучување на стратегиите и пристапите кои се практикуваат во: 1. одделни држави од Европската Унија, 2. некои од државите од Југоисточна Европа, и во 3. Република Северна Македонија.

Посебна цел 3: Проучување на политиките за вработување и анализа на квалитетот на живот на популацијата која старее.

Овде се проучуваат можностите кои ги нуди пазарот на труд, за вклучување и вработување на повозрасните работници, кон разните форми на лична асистенција и формална и неформална грижа, а преку соодветно креирани програми за вработување на повозрасните. Исто така, се проучуваат формите и можностите за продолжување на работниот живот на повозрасните работници преку облиците на вработување според когнитивните и психо-физичките карактеристики на овие лица.

3.4.3. Научна цел

Научната цел на ова истражување е надополнување на мозаикот на научни трудови и достапни анализи во делот на социјалната политика. Ова особено е значајно за оние трудови и анализи кои се служат со проучување на пазарот на труд и демографското стареење. Покрај тоа, овој труд придонесува за здобивање со дополнителни сознанија и надградување на веќе постоечките сознанија за релацијата: повозрасни работници – пазар на труд. Она што се очекува ова истражување да придонесе е поголемо научно разбирање за перцепциите и желбите на повозрасните работници од пазарот на труд. Со други зборови, со ова истражување се придонесува во научната литература да има доволно истражени квалитативни и кванитативни сознанија

и податоци за тоа дали овие работници повеќе сакаат да се пензионираат со здобивање на можноста за тоа или повеќе сакаат да останат активни на пазарот на труд, и под кои услови, околности и начини.

3.4.4. Општествена цел

Општествената цел на ова истражување врши импакт кон политиките за вработување кои влијаат на пазарот на труд, и нивниот ефект врз поединците и семејствата. Во однос на ова пазарот на труд е разгледуван дека континуирано е под притисокот на демографското стареење на работната сила. Тоа влијае врз квалитетот на живот на индивидуите и семејствата, врз нивното работно опкружување, но и врз можностите за вработување и професионално унапредување на лицата кои се над 55-годишна возраст. Сепак, најбитни се перцепциите на оваа категорија на граѓани за тоа како сакаат да учествуваат во пазарот на труд, приватниот и семејниот живот.

Поради тоа, општествената цел има примарна задача да спроведе:

- подигнување на општествената свест на граѓаните за тоа колку се важни и корисни бенефитите од одржливи, пристојни и долготрајни работни места, особено за работниците над 55 години;
- приказ на влијанието на европските стратегии, програми и досегашни европски бенефити во системот на пазарот на труд во Република Северна Македонија;
- креирање насоки и препораки според концептот за одржливост и развој на работните места за повозрасните работници.

3.4.5. Практична цел

Практичната цел на истражувањето се однесува на единственоста на функционирањето на системите кои одделно продуцираат мерки, програми, видови на заштита, но и сигурност за поединецот и за неговото семејство. Ако се појде од фактот дека за невработениот поединец системот на државата обезбедува паричен надоместок за покривање на егзистенцијалните потреби за него и за семејството, тогаш е пожелно да се надополни дека тој систем треба да обезбедува определена заштита и за стареењето на лицата кои се активни на пазарот на труд. Истражувањето на ефективност од овие мерки, програми и форми на заштита на повозрасните работници, а кои се креирани од националните влади со заемно учество на социјалните партнери (синдикати, работодавачи, граѓански здруженија), е предмет на обработка на практичната цел. Крајниот резултат на оваа цел е да ги подобри параметрите на пазарот на труд кој е под конзистентно влијание на демографското стареење, но и да им понуди прикладни и прифатливи можности на повозрасните работници за задржување на пазарот на труд.

3.5. Образложение на хипотезите

За да може да се направи детална анализа на погоре споменатиот проблем на истражување, односно во реализација на целите на докторската дисертација, се поаѓа преку следните хипотези:

3.5.1. Општа хипотеза

Задржувањето на повозрасните работници на пазарот на труд во Република Северна Македонија е условено од: а) спремноста на повозрасните работници да се приспособат на новите технологии и барања на пазарот на труд; б) спремноста и

потребата на работодавачите да ги задржат повозрасните работници подолго; како и од в) формалните/нормативните можности за флексибилно пензионирање.

Преку хипотезата се има за цел да се докаже дека иако македонскиот пазар на труд (кој е под влијание на демографското стареење) би можел да ги апсорбира повозрасните лица кои се работоспособни, сепак, задржувањето на повозрасните работници на пазарот на труд е условено од повеќе фактори. Пред сè, од самите повозрасни работници и нивните психо-физички и когнитивни можности за приспособување на новите потреби на пазарот на труд и модерни технологии. Потоа, од потребите и очекувањата на побарувачката на пазарот на труд. И финално, од легислативните и нормативните можности за останување во пазарот на труд, и по достигнување на возрастната граница за пензионирање, односно од формалните можности за флексибилното пензионирање. Докажувањето на хипотезата резултира со конкретни придобивки.

3.5.2. Посебни хипотези

Посебна хипотеза 1

Повозрасните работници настојуваат да останат на пазарот на труд со пофлексибилно работно време, приспособувајќи се на барањата на пазарот на труд и на модерните технологии.

Се врши анализа дали повозрасните работници и по достигнувањето на возрастната граница за нивно пензионирање, повеќе преферираат да останат вклучени во пазарот на труд преку флексибилните форми на работен однос. Истовремено, хипотезата докажува дека повозрасните работници се спремни да се приспособуваат на модерните технологии во работните процеси, преку континуирана посета на обуки и со здобивање на вештини за примена на тие технологии.

Посебна хипотеза 2

Постоењето желба и спремност од страна на работодавачите за вработување и за задржување на повозрасните работници во нивните компании/институции, ги намалува несаканите ефекти во транзицијата од работа до пензионирање, како и во транзицијата вработеност – невработеност на повозрасните работници.

Оваа хипотеза се стреми да ја анализира реалната ситуација на пазарот на труд која повозрасното население ја искусува. Со нејзиното докажување се прикажува есенцијално битната улога на побарувачката на пазарот на труд (работодавачите) кон креирањето можности за задржување на повозрасните работници на пазарот на труд.

Посебна хипотеза 3

Нормативната рамка и ставовите/перцепциите на креаторите на политиките за стари и повозрасни лица се во функција на одржување стабилност на пазарот на труд за овие лица, и за креирање можности за флексибилно пензионирање.

Со оваа хипотеза се настојува да се согледаат и да се докажат: пред сè, постоечките законски можности; а потоа и ставовите и перцепциите на претставниците од надлежните институции. Овде се вклучени и влијанијата и ефектите од активните и пасивните политики за вработување кои се креираат и имплементираат. Дополнително, се анализира пристапот за повраток на пазарот на труд, по пензионирањето, од страна на креаторите на јавните политики.

3.5.3. Индивидуални (поединечни) хипотези

1. Пазарот на труд ја зголемува можноста за ризик од невработеност поради возрастната дискриминација кон повозрасните работници.

Оваа хипотеза ја дополнува втората посебна хипотеза, осврнувајќи се експлицитно на ризикот од невработеност и последиците кои доаѓаат со невработеноста за повозрасните личности. Овде се мисли како повозрасните лица може да се вклучат на пазарот на труд и спремноста на работодавачите да вработуваат и да задржуваат повозрасни лица.

2. Креирањето потребни национални стандарди за кариерно планирање и насочување на повозрасните работници да бидат дел од пазарот на труд е неопходен процес за сите влади и релевантни институции, вклучувајќи ги и институциите на Република Северна Македонија.

Оваа хипотеза ја дополнува третата посебна хипотеза. Поаѓа од теоремата дека пазарот на труд е под континуирано влијание на демографското стареење кое наметнува потреба од насочување на фокусот кон зголемување на квалификациите и вештините на повозрасните работници, и креирање соодветна работна средина за нив.

3. Работодавачите ги задржуваат повозрасните вработени и по достигнување на законската возрастна граница за пензионирање.

Хипотезата цели кон докажување дека од страна на понудата се пројавува спремност да ги задржат повозрасните работници, а за кои соодветно ќе им бидат понудени обуки, доквалификации и кариерно насочување.

4. Повозрасните работници го споделуваат своето работно искуство и знаење со помладите колеги.

Со тоа се добива можност за редуцирање на недостигот од специфични дефицитарни вештини и квалификации, а за кои во иднина постои можност од исчезнување. Преку хипотезата се поаѓа од гледиштето за размената на искуства и знаењата од повозрасните кон помладите работници на пазарот на труд.

5. Културата на раното пензионирање има потреба да биде заменета со еквивалентен сооднос помеѓу вработените и пензионерите.

Преку ова хипотеза се има за цел да се прикаже дека е пожелно да се постигне урамнотеженост помеѓу формите на раното пензионирање и можностите за останување на пазарот на труд по достигнување на возрастната граница за пензионирање.

3.6. Научни методи кои се применуваат во текот на истражувањето

При изработувањето на оваа докторска дисертација се користи квалитативна и квантитативна методологија.

Поточно, се користат следните научни методи:

(1) Анкета со метод на случаен избор на анкетирани лица: а која се применува при истражувањето како методолошка постапка што е спроведена преку доставување прашалници со кои се анкетаат лицата кои се соодветни за истражувачката тема (повозрасни лица и работници над 55 години возраст). Опфатот на анкетирани лица е 1.779, опфатени од различни региони на нашата држава, како и од различни локални самоуправи. Притоа, особено се внимава на еднаквата застапеност на полот, на релацијата на рурални и урбани области, и на активноста на пазарот на труд на анкетирани лица. На анкетирани повозрасни лица им беа поставени 33 различни прашања дефинирани според посебно разработената методологија на научното истражување. Притоа, во однос на анкетата клучни индикатори се социо-демографските

показатели, и тоа распоредени според: пол, возраст, состојба на вработеност/невработеност, активност на пазарот на труд, според ниво и степен на образование, според материјалната состојба (односно, сиромаштијата), и според брачниот статус (односно, во какво и колку члено домаќинство/и/или семејство е едно истражувано лице). Притоа, клучните прашања се однесуваат на ставовите и перцепциите на испитаниците во врска со пазарот на труд и нивното учество на него. Со нив се добиваат одговори за перцепциите на повозрасните лица, за тоа пред да ја достигнат или откако а ќе ја достигнат возраста за пензионирање, дали повеќе сакаат да се пензионираат, или да останат активни на пазарот на труд. И доколку сакаат повеќе да останат на пазарот на труд, преку кои видови и начини преферираат да останат, и која е причината за тоа.

Дополнително, анкетен прашалник е доставен и до работодавачите со цел да се изјаснат за тоа дали преферираат и дали имаат можности да ги задржат повозрасните работници подолго кај нив. Исто така, тие се изјаснија околу тоа, доколку имаат можности, на кој начин најмногу преферираат да ги задржат повозрасните работници кај нив. Опфатени беа севкупно 53 работодавачи од сите региони и локални самоуправи од државата. Преку анкетен прашалник наменет конкретно за нив им беа поставени 33 различни прашања. За овие прашања се водеше сметка да бидат соодветно компатибилни со прашањата од анкетниот прашалник за работниците над 55 години, но, исто така, да бидат соодветни и со посебните хипотези во докторската дисертација, кои во согласност со содржината се конкретно наменети за потврдување на ставовите и перцепциите на работодавачите.

Притоа, посебен дел во трудот е посветен на анкетното истражување во врска со спецификите, барањата, потребите и очекувањата на испитаниците.

Покрај тоа, во склоп на истражувањето се опишани и прикажани графички прикази и табели од Државниот завод за статистика, со нивна функционалност како дополнување на анализата со посебен методолошки пристап, при понатамошните методолошки разработки, како што се: истражување, индукција, дедукција и емпириско истражување.

(2) Метод на анализа: претставува еден од основните методи со чија помош се структурирани голем број поглавја (делови) од трудот. Анализата на содржината е истражувачка техника за објективен, систематски и квантитативен опис на очигледната содржина на симболичното комуницирање. Истражувачот го идентификува материјалот за анализа во содржината на трудот, а тој материјал го сочинуваат документи, трудови, книги, натписи и слично, а кои се значајни за оваа тема.

(3) Метод на социо-демографско истражување: кој се состои од повеќе начини на пребарување и анализирање на податоци со цел да се дојде до релевантните податоци неопходни за адекватно композирање на деловите на темата во складна целина.

(4) Интервју со претставници од релевантните државни и локални институции: а кое придонесе за реализација на целите од општествен и практичен аспект преку директно добиени сознанија од лицата засегнати во креирањето на политиките за пазарот на труд, политиките за вработување, но и за демографско стареење и заштита на старите лица. Имено, интервјуто претставува методолошка постапка која се применува во истражувањата, со цел да се дојде до искусвени податоци по пат на вербална комуникација меѓу лицето што го спроведува интервјуто, и интервјуираното лице, а добиените податоци, по правило се употребуваат за научни цели, и сето тоа доследно се примени и во ова истражување. Прашалникот за интервјуто е составен од 19 (деветнаесет) прашања, а со него беа опфатени 11 креатори на политиките за пазар на труд и за повозрасни и стари лица.

(5) Метод на индукција: кој е применет при систематизирање на социјалната научна литература и примери во пракса од различни извори на податоци, а кои се во непосредна врска со социјалната политика во доменот на пазарот на труд.

(6) Метод на дедукција: кој е применет при извлекување на заклучоците за придобивките од стратегиите на национално ниво кои се важечки, а кои се предмет на истражување во врска со пазарот на труд и нивно опишување, како и програми во економско-социјален и политички аспект на секојдневното живеење.

3.7. Очекуван научен придонес и очекувани резултати од истражувањето

Се очекува да се постигне научен придонес преку сеопфатна и детална анализа на пазарот на труд кој е под влијание на демографското стареење.

Имено, во збирот од научна литература што се занимава со истражување на пазарот на труд; 1. истражувањето околу повозрасните работници, и 2. истражувањето околу демографското стареење на пазарот на труд; се недоволно опфатени во нашата држава.

Со ова истражување се придонесува со конкретни анализи за пазарот на труд на Република Северна Македонија да се добијат релевантни сознанија кои се од полза во креирањето на политиката за оваа област. Притоа, се прави компаративно истражување, а како дополнување на претходното, со пресек на разгледување на состојбите во одделни држави од Европската Унија, и некои од државите од Југоисточна Европа и нивните пазари на труд.

Дополнително, иако научната област во Европа и глобално досега има одредени сознанија за перцепциите на повозрасните работници за задржување на пазарот на труд, сепак, тие се недоволно истражени и не се компаративно изедначени со перцепциите на повозрасните во Република Северна Македонија. Ова истражување го спроведува токму погоре наведеното, односно она што досега не е направено. Поточно, ова истражување придонесува за надградување и за поголемо разбирање за перцепциите и желбите на повозрасните работници, особено за оние повозрасни работници во Република Северна Македонија.

Тоа е изводливо со спроведувањето и анкетите насочени кон повозрасните работници и сумирање на нивната анализа, односно сумирање на нивните перцепции, желби и видиси. Со тоа се добиваат доволно истражени квалитативни и квантитативни сознанија за тоа дали овие работници повеќе преферираат да останат на пазарот на труд, или да користат некои од облиците на пензионирање, или се за социјални бенефиции.

Во согласност со анализираните трендови на влијание на демографското стареење кон пазарот на труд и во согласност со моменталните стратегии за задржување на повозрасните работници на пазарот на труд, а кои се елаборирани во делот на прегледот на достигнувањата во научната дисциплина, се тестираат и се оценуваат посебните и поединечните хипотези. Преку нивното потврдување или одбивање и преку спроведеното истражување треба да се добијат дополнителни сознанија кои би ги подобриле перформансите за релацијата: повозрасни работници – пазар на труд.

Дополнително, истражувањето придонесува националните и регионалните креатори на политики да бидат алармирани за можните негативни и позитивни ефекти од креираните стратегии кон пазарот на труд, и кон повозрасните работници.

3.8. Примена на резултатите од истражувањето

Резултатите од истражувањето овозможуваат сеопфатна и темелна анализа на податоците поврзани со пазарот на труд. Може да се очекува тоа да има значаен импакт во согледувањето на досегашните, но и во моделирањето и креирањето на идните стратегии и политики за пазарот на труд а поврзано со повозрасните работници. Исто така, добиените резултати им овозможуваат на креаторите на политиките во оваа област реално да ги проценуваат процесите и очекувањата кои се присутни кај повозрасните работници на пазарот на труд.

Со резултатите од спроведената анализа и истражувања, покрај приказот на пазарот на труд во Република Северна Македонија, се добива компаративна слика за регионалните состојби и за пазарите на труд за некои од државите од Југоисточна Европа. Овој приказ е врз основа на параметрите на влијание на трендот на демографско стареење врз пазарот на труд, а кое се очекува во иднина да се зголемува. Со тоа се овозможува пореално предвидување на идните трендови во оваа област и благовремено реагирање од надлежните институции и организации.

Преку меѓусебно анализирање на овие варијабли се креираат реално применливи насоки за подобрување на параметрите на пазарот на труд, а посебно за повозрасните работници во нашата држава.

Притоа, добиените податоци од анкетите ја даваат реалната слика за перцепциите на повозрасните работници за останување или заминување од пазарот на труд и за очекувањата од можни промени во оваа сфера.

Сето ова резултира со мерливи податоци за област која е од интерес за државата, за пазарот на труд, но и за учесниците на пазарот на труд, односно за граѓаните.

ПОГЛАВЈЕ 4

РЕЗУЛТАТИ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО

Имајќи предвид дека предметот на истражувањето (*во согласност со методолошката рамка опфатена и образложена во претходното поглавје од трудот*) е пазарот на труд (понудата и побарувачката), кој е под влијание на демографското стареење, а разгледуван од перспективата, перцепциите и очекувањата на повозрасните лица и работници над 55-годишна возраст, како и од работодавачите, дополнително, во истражувањето се анализираат и се истражуваат некои од најпознатите и најприменуваните глобални пристапи поврзани со демографското стареење, пазарот на труд, и мотивацијата на работниците да се вклучуваат на пазарот на труд, како и подготвеноста на работодавачите соодветно да ги вклучат невработените лица на пазарот на труд. Сето ова се однесува за македонскиот (на Република Северна Македонија) пазар на труд, притоа во одредени делови во претходните поглавја е направена компаративна анализа со некои држави репрезенти на Европската Унија, и на Југоисточна Европа (т.е., балканските држави).

Покрај погоре наведеното, предмет на истражување се и ставовите и перцепциите на дел од креаторите на политики во Република Северна Македонија за повозрасни лица, стари лица, пазарот на труд, и демографските политики, односно претставници на надлежните институции, министерства, како и на Владата на Република Северна Македонија. Со ова, а преку истражувањето кое е спроведено, се дава одговор на главната цел на истражувањето, кое има примарна задача да анализира, да одговори, да образложи и да прикаже модели на примена, во однос на прашањето дали повозрасните работници и нивните работодавачи, повеќе преферираат да останат активни на пазарот на труд, да се пензионираат, или да работат полесна, со скратено работно време, и поприфатлива работа за нив; и под кои услови и околности.

За сето ова погоре наведено да може да се реализира, преку планираното и спроведено истражување, беше потребно да се креираат два анкетни прашалници, кои симултано и истовремено се одговорени, едниот од страна на повозрасните лица и работници, а другиот од страна на работодавачите (фирми, компании, институции, јавни претпријатија итн.). И двата анкетни прашалници се состојат од по триесет и три (33) прашања. Првите седум (7) прашања се однесуваат за идентификување на социо-демографските карактеристики на примерокот од испитаниците. Останатиот дел од прашањата, и во двата прашалници се оние преку кои се добива заклучокот од истражувањето и темата на обработка, како и севкупната перцепција за видувањата, желбите, преференциите, но и за можностите за останување и задржување на пазарот на труд на повозрасните лица и работници над 55-годишна возраст.

Разгледувајќи ги анкетните прашалници, (кои се одговараа анонимно, електронски и хартиено, и кои во насловите што следуваат подолу во ова поглавје се детално анализирани), а гледано од аспект на потребниот опфат на испитаници опишан во согласност со методологијата на истражувањето во претходното поглавје, видно е дека се исполнети потребните параметри, односно потребната бројка на испитаници. Имено, првиот прашалник, за повозрасните лица и работници над 55-годишна возраст за перцепциите, желбите и размислувањата за останување и задржување на пазарот на труд, има опфат, односно се состои од одговори од 1.779 испитаници. Ова е приближно посакуваниот најидеален опфат, а сè со цел да се осознае мислењето и реалната ситуација во која се наоѓаат, на што поголема бројка на лица од потребната возраст, а со различни демографски, социјални, образовни, културни, финансиско-материјални, физички, и

психо-когнитивни карактеристики. Вториот прашалник, за работодавачите и нивните перцепции, ставови, и потреби за задржување на повозрасните работници над 55-годишна возраст, има опфат од 53 испитаници, што е дури и над очекувањата и планираниот опфат во методолошката рамка, во која е наведено дека максимум потребната бројка на испитаници кои вработуваат работници над 55 години е до 50 испитаници. И во вториот прашалник има широк спектар на испитаници од различни дејности на работа, со што е можно поголема разноликост на број на вработени кои моментално ги вработуваат, како и на што поголема разноликост и застапеност на сите подрачја, региони и градови на територијата на Република Северна Македонија. И едниот и другиот анкетен прашалник се детално разгледувани, елаборирани и анализирани, во посебни потпоглавја (потпоглавје 4.2, и потпоглавје 4.3.) во склоп на овој наслов на докторската дисертација.

Дополнително, преку спроведените интервјуа со релевантните креатори на политики се согледуваат можностите, стратегиите, акционите планови, и политики, кои ги креира државата, и тоа како од аспект за регулирање на пазарот на труд кој е под демографско стареење, така и од аспект за вклучување на повозрасните лица и работници на пазарот на труд, и под кои услови и околности.

Преку спроведените интервјуа, и преку обработените одговори од прашалниците, исто така, се поткрепуваат, се негираат, или се дополнуваат соодветно за македонскиот пазар на труд: одредените глобално прифатени стратегии, и глобално прифатени политики за интегрирање на повозрасните лица и работници на пазарот на труд, но од аспект и перспектива на пазарот на труд во Република Северна Македонија, и неговите специфики и карактеристики. Тие ќе бидат поединечно и детално образложени, разгледувани и анализирани, во понатамошниот дел од овој наслов од трудот, како во обработката на анкетите и интервјуата, така и во обработката, интерпретацијата и тестирањето на хипотезите (кои, всушност, се носители по својата содржина на глобално прифатените стратегии и политики за интегрирање на повозрасните работници на пазарот на труд, во согласност со македонските специфики на пазарот на труд). Споменатата анализа, која е столбот на севкупниот наслов на докторскиот труд, по завршената обработка што следува во понатамошниот текст, го произведува заклучокот во однос за тоа под кои услови, околности и начини, повозрасните лица и работници имаат желба да останат на пазарот на труд, работодавачите да ги задржат, а во согласност со специфичните карактеристики на македонскиот пазар на труд кој е под влијание на демографското стареење.

4.1. Пристап на истражување:

Социо-демографски карактеристики на примерокот

Имајќи предвид дека делот на истражувањето е поделен на два дела, на две групи на испитаници, преку два анкетни прашалници: првиот за повозрасните лица и работници над 55-годишна возраст, а вториот за работодавачите; потребна е повеќеслојна и широка перспектива на сознанија, и добиени одговори за перцепциите, желбите, можностите и практиките за останување на повозрасните лица и вработени на пазарот на труд. Токму затоа и се креирани два анкетни прашалници, кои донекаде се вкрстуваат во своите податоци и анализи, а во некои делови, пак, се засебни, давајќи засебни уникатни податоци, кои можат да се искористат, и се користат за ова истражување, но и за некои понатамошни, во иднина. Во согласност со погоре наведеното во воведниот дел од ова поглавје, а повикувајќи се на методологијата за ова истражување, гледано од социо-демографски аспект, и во двата прашалници и

податоците добиени од нив, постои широк спектар на разноликост во опфатот на испитаници. Таа разноликост од гледан аспект на социо-демографските карактеристики на испитаниците се состои од повеќе видови на параметри, кои го даваат речиси целиот потребен приказ на опфатеноста на испитаниците. Тие параметри на социо-демографските карактеристики се: место на престојувалиште или живеалиште, или седиште на фирмата/компанијата; пол на испитаниците; семејна и брачна положба на испитаниците; возраст на испитаниците; како и степен на образование на оние кои ги одговориле прашалниците.

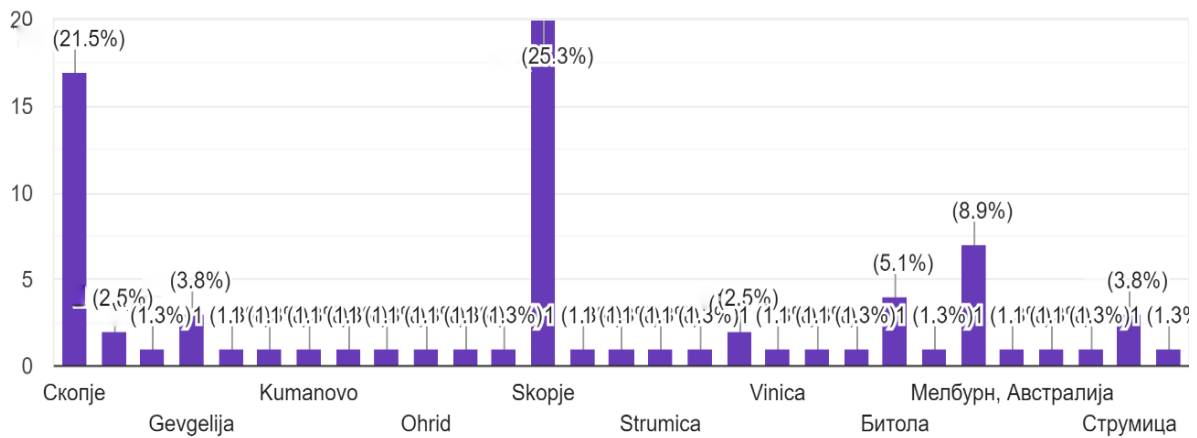
Во овој дел, битно е да се напомене дека и двата прашалници, и оној за повозрасните лица и работници над 55-годишна возраст, како и оној за работодавачите, се одговараа анонимно, во согласност со видувањата, идеите, деловните политики, перцепциите и размислувањата на оние кои ги одговараа. Одговарањето, и на двата прашалници, се одвиваше најмногу, речиси 80 %, по електронски пат, поради тоа што во најголемиот дел од кога течеше прибирањето на податоци за анкетните прашалници, како и светот во глобални размери, така и Република Северна Македонија, беше зафатена со КОВИД-19 пандемијата, па единствената можност да се продолжи со активноста за добивање навремени, точни и целосни одговори од страна на испитаниците се состоеше од потребата за креирање електронска платформа преку која би им се овозможило на испитаниците да ги одговараат. За таа цел се пристапи кон креирање посебна електронска интернет платформа преку апликацијата „google docs“, во која беа впишани сите потребни прашања, како и можните одговори. Истата таа апликација се поврза со „google analytics“ заради целисходноста на истражувањето, односно за да може во реално време да се согледаат сите одговори кои ги даваат испитаниците. При обработката на податоците, како и во делот на социо-демографските карактеристики, па така и во делот на содржинските карактеристики, податоците се анализираат преку програмата „SPSS“ (Statistical Package for the Social Sciences), а дел од податоците и со програмата „ANOVA“ за квантитативни и квалитативни анализи, кои се користат најмногу во социјалните, социолошките, политичките и правните истражувања. Анализата преку двете програми најмногу доаѓа до израз при интерпретацијата и тестирањето на хипотезите и на истражувачката цел, целосно обработени понатаму во ова поглавје. Дополнително, во однос на прашалникот за компаниите/фирмите, истата таа потребна анонимност се задржа, со тоа што во одредени ситуации имаше потреба преку електронски класифицирани потписи и двете страни да потпишат договор за тајност и неискористување на одговорите за други цели, освен за целта на ова истражување. Останатиот дел од активностите за прибирање на одговорите на анкетните прашалници, како и пред КОВИД-19 пандемијата, па така и во деновите по пандемијата, се одвиваше преку директен контакт и пристап кон испитаниците, разговор лице во лице со нив, или разделување на прашалниците кон одредени групи на лица (на пример, пензионерските друштва) кои пополнетите прашалници ги доставуваа по нивното целосно пополнување.

Во понатамошниот текст од овој дел се разгледуваат двата прашалника и одговорите од испитаниците за секој од нив, од социо-демографско гледиште (место на престојувалиште или живеалиште; пол; семејна и брачна положба; и возраст).

4.1.1. Социо-демографски карактеристики на испитаниците од Прашалник 1

Разгледувајќи го од аспект на социо-демографските карактеристики и параметри, првиот прашалник за повозрасните лица и работници над 55-годишна возраст, преку одговорите и резултатите добиени од него, а во прашањето број 4 (П4), недвосмислено и јасно дава приказ дека преку опфатеноста на испитаниците е опфатен најголемиот дел од територијата на Република Северна Македонија. Имено, видно од графикон 1, најмногу испитаници – поточно 44,8 % од повозрасните лица и работници го имаат наведено градот Скопје како град во кој живеат или, пак, престојуваат. Имајќи ја предвид целокупната демографска слика на Македонија, местата каде што најмногу се концентрирани бизнисите, фирмите и компаниите во нашата држава, не е ни зачудувачки што значителен дел од испитаниците го наведуваат Скопје како град во кој што живеат, или, пак, имаат привремено или континуирано престојувалиште. Имено, и во согласност со податоците од Државниот завод за статистика (ДЗС), од 2018 до 2022 година, најмногу повозрасни лица работници на градежни проекти или на работни места од машинско-преработувачката индустрија, како и во делот на администрацијата (јавните претпријатија и државната управа) има стационирано токму во главниот град на нашата држава – Скопје. Овој феномен на македонскиот пазар на труд детално е разгледуван и образложен во делот на разгледувањето на учеството на повозрасните лица на пазарот на труд во Република Северна Македонија, поточно во поглавјето 1.3.6. од докторската дисертација. Навраќајќи се кон опфатеноста на регионите и градовите во државата, наведени во одговорите при овој прашалник, 10,1 % од испитаниците навеле дека имаат живеалиште или (привремено/или континуирано) престојувалиште во Битола, при што од наведените 10,1 % испитаници, 7,3 % од испитаниците имаат наведено дека се во градот Битола. Останатиот дел од испитаниците кои навеле дека се од Битола, живеат или престојуваат во некои рурални области/делови во Битола. На трето место, по опфат и бројност испитаниците како место на живеење или престојување го имаат наведено градот Струмица со 8 % од целокупната бројка од 1.779 испитаници. Следно, 3,8 % имаат наведено дека доаѓаат од Гевгелија, односно дека живеат или престојуваат во Гевгелија, но без да наведат дали тоа се однесува за рурална или, пак, за урбана област од Општина Гевгелија. Сето ова се согледа во графиконот 1 – место на живеалиште/престојувалиште на повозрасните лица над 55 години, кој дава детален приказ на разместеност низ територијата на нашата држава на испитаниците кои се опфатени во одговорите на овој прашалник.

Графикон бр. 1. Место на живеалиште/престојувалиште на повозрасните лица над 55 години – учесници во анкетниот прашалник
Приказ сумиран во размер 100:1, како и процентуално



Понатаму, на петто и шесто место, според најголема застапеност на повозрасни лица и работници над 55 години, по градови и региони, се градовите Радовиш и Виница, со по 3,5 % испитаници. По нив следуваат населените места и градовите, како што се: Куманово со 3,2 %, Охрид со 2,2 %, Тетово со 1,3 %, Струга со 1,3 %, Велес со 1,3 % и Кавадарци во 1,3 % од целокупната бројка на испитаници. Како најмалку застапени места на живеење по број на испитаници кои го одговориле анкетниот прашалник се градовите и нивните населени места: Крива Паланка, Богданци, Валандово, Неготино, Маврово и Ростуше, Прилеп и Кичево. Сите овие места се со опфат од 1 % или помалку од 1 % од целокупната бројка на испитаници во првиот прашалник. Тие не се видливи на графиконот 1, бидејќи се со многу мал опфат, наспрема останатите места на живеење кои се опфатени во приказот на графикон 1.

Сепак, покрај регуларната бројка на испитаници и нивната местоположба на живеење или престојување во нашата држава, во одговорите од овој прашалник се појавува еден специфичен феномен на одговори од испитаници кои се надвор од границите на нашата држава. Најмногу тоа се должи поради низа на фактори, но и поради фактот што во најголем период од времето кога се одговараше овој анкетен прашалник светот беше зафатен од КОВИД-19 пандемијата, која го зафати целиот свет, Европа, државите од Балканот, па и нашата држава. Имено, една поголема и незанемарлива бројка на испитаници, од 8,9 %, имаат напишано дека живеат или престојуваат во Австралија. Најголем дел од нив, дури 7 %, се изјасниле дека во моментот на одговарање на анкетниот прашалник се наоѓаат во градот Мелбурн или во негова близина. Ова оди во прилог на самиот наслов на докторската дисертација, како и во поглавјето 1 од истиот труд, каде што е наведено дека пазарот на труд во Република Северна Македонија е значително зафатен и е во поодмината фаза на демографско стареење. Најмногу поради фактот што работниот живот на еден просечен работник (64 години) во Република Северна Македонија е значително зголемен споредбено гледано со просечниот работен живот (59 години) на работник во државите од Европската Унија, но и поради фактот што во последните 20 години во нашата држава сè помалку се раѓаат новороденчиња, а повозрасните и старите лица имаат сè поголем животен век (поради достигнувањето на медицината и здравствената социјална политика). Сето ова е опишано во поглавјата 1 и 2 од докторската дисертација, при што и во одговорите од анкетните прашалници истото се согледа, и воедно се окарактеризира како вистинит процесот на демографско стареење на населението на нашата држава, а со тоа и на демографско стареење на македонскиот

пазар на труд. Дополнително, преку видливиот специфичен феномен на поголемата бројка од 8,9 % испитаници – повозрасни лица над 55 години, од целокупниот број на испитаници – повозрасни лица над 55 години, несомнено е прикажан фактот на повеќедецениското отселување на работоспособен кадар надвор од државата, односно на процесот на „одлив на мозоци“²⁶³, кој добива дигресија во втората декада од осамостојувањето на нашата држава. На ова гледиште се надоврзуваат и податоците од Државниот завод за статистика (ДЗС), кои потврдуваат перманентно намалување на бројот на вработени на македонскиот пазар на труд поради факторот на масовно отселување на населението. Оваа проблематика е обработувана во поглавјето 1 од трудот. Дополнително на сето ова, и последниот попис од 2021 година на населението на Република Северна Македонија ги потврдува фактите за оваа теза, при што се гледа намалување на целокупното резидентно население во државата, за дури неверојатни приближно 250.000 лица, за период од само 20 години. Според податоците од пописот од 2021 година, ова намалување на резидентното население во мал обем не се должи на намалување на фертилитетот (раѓањето на новороденчиња) на сметка на умирањето на старите лица, туку тоа повеќе се должи на рапидното отселување на населението од државата поради економски причини. Всушност, феноменот на отселување на работоспособниот кадар од македонскиот пазар на труд е најлошиот можен чинител за демографското стареење на пазарот на труд и на домашната економија, кој во корелација со другите претходно споменати фактори за демографско стареење неминовно покренува потреба за креирање стратегии, политики, акциони планови, но и активирање на сите чинители и институции на пазарот на труд со конкретни активности во пракса за регулирање и анулирање на демографското стареење во државата, македонската економија и на македонскиот пазар на труд.

Имено, поради затворањето на границите ширум светот и неможноста за преку-океанско патување во голем период од 2 години, најмногу поради строгите правила за движење на населението, како и поради определени лични и семејни причини на испитаниците, постои можност дел од нив да се наоѓаат во територијата на Австралија не по нивна желба, туку едноставно затоа што се затекнати од новонастанатите услови и околности кои го опфатија светот во тој временски период. Токму и поради таа причина, а во согласност со методологијата на социо-демографска анализа, постои фреквенција од 0,9 % грешка при обработка на одговорите на ова прашање од страна на испитаниците. Истиот резултат се добива и преку програмот „SPSS“ (Statistical Package for the Social Sciences) за процесирање на квантитативни и квалитативни податоци од истражувања од општествените науки, односно, во овој случај, при процесот на добивање заедничка меридијана за социо-демографските аспекти, по пол, возраст и место на живеење. Сепак, иако има удел оваа фреквенција во целокупните податоци од анкетното истражување, таа е многу незначителна за да се отстранат непобијните факти за демографско стареење на населението, добиени преку целокупните податоци од истражувањето, но и образложени преку статистички и авторски публикации – наведени погоре во насловите и поглавјата.

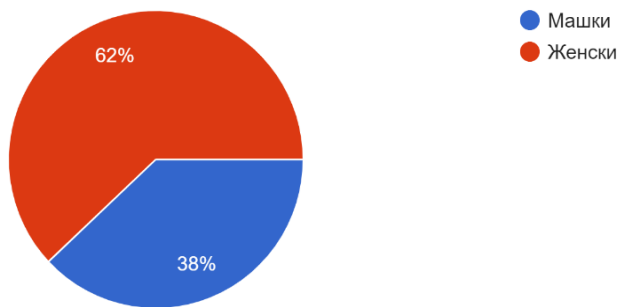
Во однос на полот на опфатените испитаници од анкетниот прашалник кој ги разгледува перцепциите, размислувањата, желбите и можностите за повозрасните лица и работници над 55 години да останат на пазарот на труд, има поголем удел на учество на жените. Во анкетниот прашалник, проблематиката за полот на испитаниците ја

²⁶³ Хаанс Пајке. „Одливот на мозоци“ е причина и последица на економските маки на Балканот. Република. 30.12.2022.

<https://respublica.edu.mk/blog/politika/odlivot-na-mozoci-e-i-prichina-i-posledica-na-ekonomskite-maki-na-balkanot/>

обработува прашањето 1 (П1). Имено, од севкупно 1.779 испитаници, 1.120 испитаници се жени, односно 62 % од испитаниците се жени. Машките учесници во анкетниот прашалник, односно мажите испитаници сочинуваат 38 % од целокупниот процент на испитаници. Преку визуелен збирен приказ од сите одговори, тоа може да се забележи од сликата број 2 , подолу.

Слика бр. 2. Пресек по пол на повозрасните лица и работници кои го имаат одговорено прашалникот наменет за истражување на перцепциите на повозрасните лица и работници



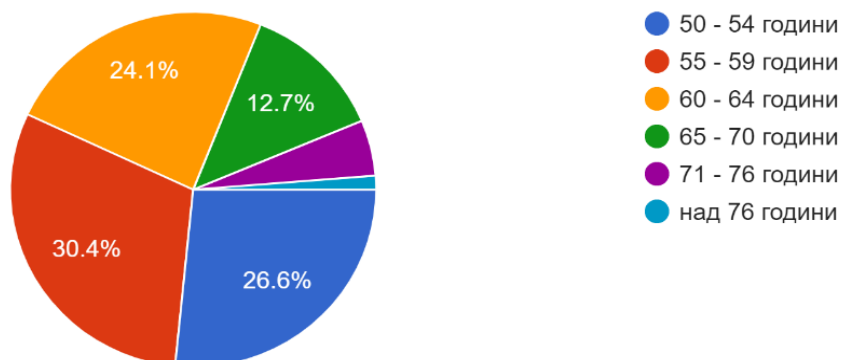
Ваквиот резултат најмногу се должи на тоа што поголемиот дел од лицата што се согласија да учествуваат во истражувањето се жени. Дополнително, социо-демографски разгледувано, може да се констатира дека во однос на ова прашање од анкетниот прашалник наменет за повозрасните има најголемо приближување и еднаквост на испитаниците по пол. Со ова сознание се доаѓа до заклучокот дека и мажите и жените се подеднакво заинтересирани, подеднакво се грижат за својата блиска иднина во поодминати години, и што е најважно, подеднакво, исто така, имаат желба да партиципираат во истражувања кои би придонеле, пред сè, за разбирање на нивната ситуација во согласност со годините во кои се наоѓаат, но и во истражувања преку кои би им се подобрила нивната сегашна деловна, финансиска и социо-економска состојба.

Надоврзувајќи се на претходните одговори од претходните прашања од анкетниот прашалник, односно надоврзувајќи се на местото на живеење или престојување, како и на полот на испитаниците, од особена важност е да се согледа и да се анализира возраста на опфатените испитаници. За таа цел, во прашањето број 2 (П2) од анкетниот прашалник кој беше дистрибуиран кон повозрасните лица и работници е дефинирана возраст во шест (6) возрасни групи. Испитаниците можат да заокружат само една група, по што точно би се дефинирала возраста на испитаниците. Од друга страна, во согласност со позитивните законски начела на Законот за заштита на личните податоци на граѓаните во РСМ, со дефинирањето на возрасните групи се настојува и се применува да се задржи анонимниот карактер на анкетниот прашалник, односно да не е наведена точната возраст на испитаникот, туку тоа да е направено индикативно, по возрасни групи. Тие шест возрасни групи се следните: од 50 до 54 години; од 55 до 59 години; од 60 до 64 (62 за жени – алтернативно) години; од 65 до 70 години; од 71 до 76 години; и над 76 години. Притоа, иако според рамката за дефиниции, како повозрасни работници се сметаат оние кои се на 55 и повеќе годишна возраст, сепак, првата група опфаќа лица од 50 до 54 години. Тоа е така бидејќи во согласност со методологијата на истражувањето, но и според Меѓународната организација на трудот (МОТ), оваа категорија на лица се смета како помлади лица од групата на повозрасни работници или лица кои се активни на пазарот на труд. Дополнително, оваа група на лица е ставена поради тоа што во одредени држави во светот рамката за повозрасни лица започнува од 50-годишна возраст, иако

најчесто тие држави се државите од азискиот континент, каде што просечниот животен век е помал од европските држави. Исто така, спротивно на оваа група, последната група на лица над 76 години, пак, е ставена како посебна – изолирана група, бидејќи не ретко оваа група на лица има одредени специфични само за нив психо-когнитивни или физички карактеристики, во најголем број од случаите не е во никаков работен однос, и според авторите цитирани во поглавјето 2 од докторската дисертација, оваа група на лица се смета како група на стари лица. Останатите четири групи на повозрасни лица и работници, како и овие две наведени групи, се од круцијално значење за да може да се согледа успешноста во опфатот на испитаници, од социо-демографски карактер на видување. Ова, пак, има директен импакт кон разгледување на прашалниците од аспект на квалитативната анализа и одбрана на веќе зацртаните цели на истражувањето, како и во интерпретацијата и тестирањето на хипотезите.

Имено, разгледувајќи по возраст и возрасни групи на испитаниците, најмногу се застапени повозрасни лица и работници од возрасната група од 55 до 59 години. Оваа возрасна група, процентуално гледано, е застапена со 30,4 % од севкупната бројка од 1.779 испитаници. Втора најзастапена група на повозрасни лица и работници е групата од 55 до 54-годишна возраст, со севкупна застапеност од 26,6 %. А како трета најзастапена возрасна група, од севкупната бројка на испитаници со 24,1 %, е групата на лица од 60 до 64 години (или до 62 години, за жени). Ова оди во прилог на можноста за разгледување на перцепциите на потребните возрасни групи кои се во годините на работоспособност, и/или на активно учество на пазарот труд, што е и опишано во насловот на докторската дисертација „Перцепции на повозрасните работници за задржување на пазарот на труд“. Останатите возрасни групи што следуваат по процентуална опфатеност се оние возрасни групи кои според македонското законодавство, односно според Законот за работни односи, треба да се над дозволената возраст за работа, односно треба да се пензионери. Односно, за нив единствена можност би била онаа можност опишана во делот 2.2.5 од поглавјето 2 од дисертацијата. Поточно овие лица – испитаници, во понатамошната обработка на анкетните прашалници се разгледуваат според теоријата и стратегијата за повторно враќање на пазарот на труд на повозрасните, по пензионирањето. Односно, за лицата од четвртата, петтата и шестата група на повозрасни лица, во понатамошниот тек на обработка на податоците, се анализираат нивните перцепции, желби и можности за повторно вклучување на пазарот на труд по пензионирањето. Имено, четвртата група се лицата од 65 до 70 години, со севкупно учество во анкетата од 12,7 %. Понатаму, следуваат лицата од 71 до 76-годишна возраст, со 5 % учество, од сите испитаници.

Слика бр. 3. Преглед на возраст на испитаниците – повозрасните лица и работници кои го одговориле прашалникот, со пресек по возрасни групи



Најмалку лица кои го одговориле анкетниот прашалник, само 1,2 %, се оние кои во стручната литература, исто така, се нарекуваат и стари лица, односно лицата над 76-годишна возраст.

Како и бројчено, па така и процентуално, последните три категории на повозрасни лица не опфаќаат некоја значителна бројка, поради што главниот – примарниот фокус на истражување, е ставен на првите три категории на лица, односно на оние кои се работоспособни и/или вработени (работници). Во согласност со нив, се разгледувани перцепциите, желбите и можностите за задржување на пазарот на труд на повозрасните лица во Република Северна Македонија. Исто така, во согласност со првите три, во согласност со најмногу застапените три категории на повозрасни лица, се истражувани и елаборирани некои од позначајните теории, пристапи и стратегии за интегрирање на овие лица на пазарот на труд. Тоа е направено во согласност со моделот на пазарот на труд кој е својствен за нашата држава, односно според пазарот на труд во Република Северна Македонија. Секако, алтернативно и дополнително се разгледувани од аспект на овие теории, пристапи и стратегии и лицата над законската сегашна возраст за пензионирање во државата – од 64 години, а кои нудат несомнено значајни одговори, пред сè, од претходното работно и животно искуство кое го имале, но и поради тоа што преку нив се осознаваат севкупните перцепции и посакувани модели за задржување/враќање на пазарот на труд на сите лица и работници кои се карактеризирани како повозрасни лица.

4.1.2. Социо-демографски карактеристики на испитаниците од Прашалник 2

Вториот прашалник кој е наменет за работодавачите има примарна цел да ги идентификува, да ги осознае и истражи ставовите, перцепциите и потребите за задржување на повозрасните работници над 55-годишна возраст. Ставовите и перцепциите во овој прашалник се искажани од страна на работодавачите, кои анонимно, без да наведуваат име и седиште на работодавачот, го одговараа овој анкетен прашалник. Имено, преку одговарање на анкетниот прашалник, претставниците (сопственици, директори, менаџери или раководители) на работодавачите, пред сè, образложуваат дали имаат потреба или не од повозрасните работници, и доколку имаат, какви работни практики применуваат кон повозрасните работници, и какви работни услови им овозможуваат, споредбено гледано, наспрема помладите работници. Исто така, тие го опишуваат најпосакуваниот и најдобриот модел според нив, за задржување на повозрасните работници, и тоа од неколку аспекти, како што се: финансиското и паричното мотивирање, погодностите за учење и деловно развивање на работното место, или мотивирањето преку користењето дополнителни бенефиции на работното место.

Од аспект на демографската поставеност и локација на работодавачите (компанији/фирми/јавни претпријатија/и/државна управа) на територијата на Република Северна Македонија, по населени места, општини, и административни региони, од севкупната бројка од 53 испитаници, може со огромна точност да се увиди дека е опфатена целата територија на државата. Имено, се бара испитаниците – работодавачи во прашањето број 1 (П1) да ја наведат локацијата или седиштето на правното лице. Некои од работодавачите имаат свои претставништва или експозитури во повеќе населени места или во повеќе градови. Такви се три (3) од работодавачите кои го одговориле анкетниот прашалник. Од друга страна, некои работодавачи се на ниво на целата држава, бидејќи имаат свои оддели, подружници или организациони единици на целата територија на државата. Најчесто тие се јавните претпријатија, или државните институции, како што се: Министерството за земјоделство, шумарство и водостопанство, или Македонски железници – сектор Повардарие. Од аспект на демографската застапеност, по региони, најмногу испитаници – работодавачи се од централниот дел од државата, односно Повардарието. Имено, дури 18 работодавачи се од овој регион. Тоа е така, бидејќи во средишниот дел од државата, со тек на годините, се отворени доста многу мали и средни компании, и тоа од земјоделието, угостителството или преработувачката. Најмногу тоа се согледа во Тиквешијата, а сето ова е цел на обработка во насловот што следува во ова поглавје. Втор по големина по бројот на испитаници, односно по опфат на испитаници, е Скопскиот Регион (вклучувајќи ги и повластените ТИРЗ Зоните), со севкупно 11 работодавачи. Исто толкав број на испитаници, 11, има и Југоисточниот Регион од државата (односно, градовите Радовиш, Струмица, Валандово, Дојран, Гевгелија, Богданци, и Демир Капија). По нив следува Западниот Регион од државата, со 8 работодавачи кои го имаат одговорено овој анкетен прашалник.

Табела бр. 12.

Приказ на работодавачите кои се предмет на истражување во анкетниот прашалник, по градови, и по плански региони во Републиката

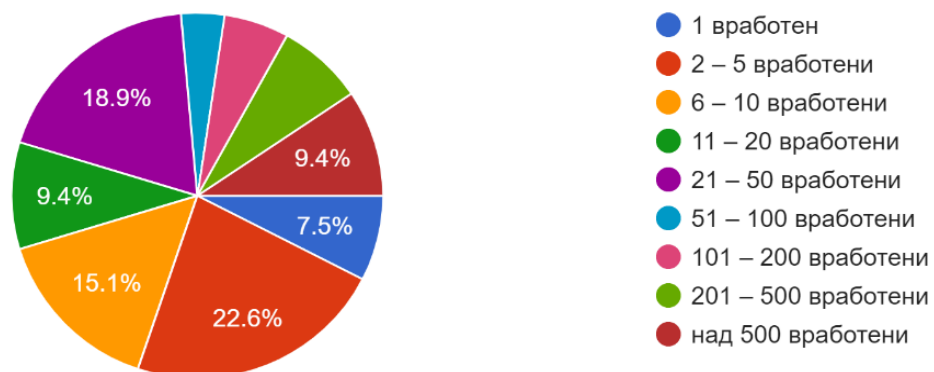
Административно - Плански регион во републиката	Место (град, село) каде што се наоѓа седиштето на правното лице	Урбана / или / Рурална област	Приказ колку пати се повторува истиот град, населено место
Централен Регион – Повардарие	Градско	Рурална област	2
	Кавадарци	Урбана / Рурална	5
	Росоман	Рурална / Урбана	3
	Неготино	Рурална / Урбана	8
	Велес	Урбана област	2
Скопски Регион	Скопје (Центар, Аеродром, Карпош)	Урбана област	7
	Зелениково, с. Сарај	Рурална област	2
	ТИРЗ	ТИРЗ	2
Југоисточен Регион	Струмица	Урбана / Рурална	3
	Гевгелија	Урбана / Рурална	3
	Радовиш	Урбана	1
	Дојран	///	2
	Богданци	Урбана	1
	Демир Капија	Рурална	1
Западен Регион	Прилеп	Урбана	3
	Кичево	Урбана / Рурална	2
	Македонски Брод	Рурална	2
	Маврово и Ростуше	Рурална	1
Источен Регион	Штип	Урбана	2
	Виница	Урбана	1
	Свети Николе	ТИРЗ зона	1
	Кочани	Урбана	1
	Крива Паланка	Урбана	2
Југозападен Регион	Битола	Урбана / Рурална	2
	Охрид	Урбана	1
	Струга	Урбана	2
	Ресен	Рурална	1

А Источниот плански Регион (односно, регионот од градот Штип – на југ, па сè до Крива Паланка – на север) има опфат од 7 испитаници. Најмалку работодавачи кои го одговориле прашалникот наменет за нив има од Југозападниот Регион, со опфат од 6 испитаници. Тоа се согледа најмногу во тоа што, во согласност со понатамошната анализа на истражувањето, овие работодавачи се со примарна дејност од гастрономијата, и немаат некоја посебна волја да учествуваат во анкетни прашалници за научно-истражувачки цели.

Откако е разгледана демографската застапеност и разноликост на работодавачите, во рамките на територијата на Република Северна Македонија, нареден битен и круцијален чекор е да се осознае социо-демографската структура која работи кај наведените работодавачи. Односно да се осознаат, да се опишат и анализираат човечките ресурси и големината на кадровскиот потенцијал, од кои се составени работодавачите (правните лица) кои се испитаници во овој анкетен прашалник.

Разгледувајќи ја големината на кадровскиот потенцијал, односно разгледувајќи колку лица вработуваат работодавачите кои го одговориле овој прашалник, има широк дијапазон на разноликост кај нив. Имено, за потребите на ова истражување, во самиот прашалник, во прашањето број 2 (П2), беа конструирани девет (9) групи по број на вработени. Тие девет групи се следните: работодавачи со 1 вработен; од 2 до 5 вработени; од 6 до 10; од 11 до 20 вработени; од 21 до 50; од 51 до 100; од 101 до 200 вработени кај истиот работодавач; од 201 до 500; и работодавачи со над 500 вработени. Имено, може да се разликуваат од работодавачи кои се и самовработени (односно, само 1 човек – сопственикот да е вработен), па сè до работодавачи кои вработуваат над 500 лица. Разгледувајќи ги сите нив, процентуално, по бројот на вработени, видно од сликата бр. 4, подолу, може да се заклучи дека најмногу работодавачи има со севкупна бројка на вработени кои се движат од 2 до 5 лица. Процентуално гледано, тие работодавачи изнесуваат 22,6 % од севкупниот број на испитаници во овој анкетен прашалник.

Слика бр. 4. Број на вработени кај работодавачите (фирма, компанија, институција) кои учествуваат во одговарањето на анкетниот прашалник (приказ во форма на пита)



Втори по големина се работодавачите кои кај себе вработуваат од 21 до 50 лица, или 18,9 % од испитаниците. По нив следуваат оние кои имаат од 6 до 10 работници, со 15,1 %, како и работодавачите кои вработуваат над 500 лица, со 9,4 %, сразмерно. Петти и шести по опфат во анкетниот прашалник се, исто така, поголемите работодавачи, односно оние кои вработуваат од 101 до 200 лица – со 9,4 %, како и оние кои вработуваат од 201 до 500 лица, со 8,1 %, сразмерно. Значајна бројка на опфат на работодавачи кои го имаат одговорено овој анкетен прашалник, а од аспект на разгледување на големината на работодавачот во согласност со лицата кои се вработени кај него, имаат микроработодавачи по големина. Односно, оние работодавачи кои се самовработени, или, пак, работат во дејност во која има воспоставено таква можност да немаат потреба да вработуваат други лица. Имено, процентуално гледано, дури 7,5 % од севкупната бројка на испитаници се изјасниле дека имаат вработено едно лице, самите тие. Сепак,

иако на прв поглед невообичаено, најмало учество во одговарањето на анкетниот прашалник имаат земено оние работодавачи кои потпаѓаат под делот на мали и средни претпријатија. Процентуално гледано, само 6 % од работодавачите кои кај себе вработуваат од 6 до 10 вработени зеле активно учество во анкетниот прашалник. А убедливо најмалку го имаат одговарано овој анкетен прашалник оние работодавачи кои кај себе вработуваат од 51 до 100 работници, со само 3 % од севкупната бројка. Сепак, засега не може да се добие соодветно сознание и да се извади соодветен заклучок, дали ваквиот резултат на некоординирана диспропорција по големината на работодавачите се должи на воспоставената структура и мрежа на бизнис-заедницата во територијата на нашата држава, или, пак, на неподготвеноста од страна на работодавачите да учествуваат во прашалници од научно-истражувачки карактер.

Дополнително, во прашањето број 6 (П6) од овој анкетен прашалник е побарано од испитаниците да одговорат од која возраст најмногу се застапени вработените кај нив, односно од која возраст претежно преферираат да вработуваат кај нив, односно во нивната фирма, компанија, или јавна/државна институција, од која возраст најмногу се мнозинството од вработените. За таа цел е направена категоризација по возрастни групи. Тие се следните: млади до 29 години, вработени од 30 до 40 години, вработени од 40 до 50 години, повозрасни од 50 до 55 години, повозрасни од 55 до 62/64 години, како и вработени над 64 години (со посебни договори за вработување). Прашалникот е креиран така што секој испитаник може да одговори само еден одговор, а со цел да се добие конкретен одговор кој би ја дал точната перцепција за возрастната рамка на поголемиот дел на вработените, кај секој работодавач, поединечно.

Анализирајќи ги човечките ресурси од аспект на возраста, а кои се вработени во компаниите, фирмите или државните/јавните институции кои се работодавачи во Република Северна Македонија и кои имаат земено активно учество во овој анкетен прашалник, може да се забележи дека тие не се разликуваат многу од оние од соседството, како што се, компаративно гледано, оние во Република Србија, Република Словенија, или, пак, од државите на ОЕЦД и ЕУ. Имено, во мнозинството од испитаниците најчесто и најмногу вработените лица кај нив се на возраст од 30 до 40 години. Бројот на работодавачи кои вработуваат лица што се на возраст од 30 до 40 години, процентуално гледано, изнесува 35,8 % од севкупниот број на работодавачи што учествуваат во овој анкетен прашалник. Ист број на работодавачи, односно ист процент на работодавачи, 35,8 %, се изјасниле дека кај нив доминираат претежно вработени лица на возраст од 40 до 50 години. Со ова се докажува тезата дека исто како што е тренд и во останатиот дел од Европа, па така и во Република Северна Македонија е тренд работодавачите да вработуваат лица кои се во полниот капацитет на работоспособноста, односно во зрелите години од својот живот. Следствено, овде се поставува прашањето за вештините, квалификациите и способностите на овие лица, кои очигледно се најпосакувани како работници кај работодавачите, наспрема повозрасните работници и нивните вештини, квалификации и способности. Оваа проблематика се истражува, се анализира и се објаснува во поглавјето што следува за обработка на податоците и резултатите добиени од анкетните прашалници за работодавачите и нивните перцепции.

Изненадувачки, трета возрастна група која претежно доминира, односно која е претежно вработена кај работодавачите – испитаници, се младите до 29 години (во согласност со дефинициите од поглавјето 1, за пазарот на труд, тие се лица од 18 до 29-годишна возраст). Тие лица доминираат како вработени во дури 11,3 % од испитаниците, и истото може да се види во сликата број 5, приказот, подолу.

Слика бр. 5. Приказ на најзастапена возраст на вработени кај работодавачите – испитаници



Повозрасните вработени лица од 50 до 55-годишна возраст се најмногу мнозински застапени во 8,1 % од работодавачите. А, пак, лицата кои се повозрасни од 55 години, па сè до законската рамка за пензионирање од 62/64 години, се најмногу мнозински застапени во само 6 % од испитаниците. Ова, а преку репрезентативниот примерок од 53 испитаници, всушност, ја одразува и реалноста на пазарот на труд во нашата држава, која е отсликана и во бројните статистички податоци, но и преку бројните извештаи од релевантните државни институции, за недозволената вклученост на повозрасните лица и работници. Имено, гледано од социо-демографските податоци од ова истражување, но, исто така, гледано и од националните податоци и извештаи, се согледа недоволна атрактивност на повозрасните лица за работодавачите. Иако тие можеби поседуваат одредени животни и работни вештини и знаења, сепак, работодавачите не преферираат во нивните правни лица претежно да доминираат лица од 55 години, па нагоре. Туку баш напротив, најмногу се ослонуваат на оние лица кои се во полниот работен век, во зрелата доба и работна возраст.

Сепак, сумирано од податоците при анкетниот прашалник, може да се увиди дека иако можеби во многу мал обем, и за ограничен број на професии, има работодавачи кои преку и со посебни видови на договори вработуваат работници и над 64 години, односно над возрасната рамка за пензионирање. Процентуално, тие работодавачи изнесуваат 3 % од целокупната бројка. Најчесто такви продолжувања, односно повторно враќање на пазарот на труд по пензионирањето се склучуваат со посебни договори, како што е договорот на дело, проектен договор, договор за вработување на определено, и слично. Сепак, знаејќи ја легислативата на нашата држава, и Законот за работни односи, кој јасно и недвосмислено укажува дека не може работодавачот да му даде договор за прекин на работниот однос по основ на пензионирање а без притоа да бидат исполнети и двата кумулативни услови: 15 години стаж и 64-годишна возраст, останува нејасно дали овие 3 % од работодавачите ги имаат задржано повозрасните вработени над 64-годишна возраст поради доследно почитување на одредбите од Законот за работни односи, или, пак, поради потребите од оваа возраст на вработени и вештините и способностите кои ги поседуваат. По веќе погоре разработениот социо-демографски аспект на ова прашање, истото ова прашање повторно ќе биде предмет на анализа, но овој пат во пакет со прашањата 3, 4, 5 и 7 од анкетниот прашалник, во делот на квантитативната анализа, при обработката на податоците.

4.2. Обработка на податоците добиени од анкетните прашалници за вработени возрасни лица над 55 години возраст

Во овој дел ќе биде извршена детална анализа на одговорите од испитаниците по однос на прашалникот наменет за повозрасните лица и работници. Целта на прашалникот и добиените податоци и одговори од него се однесуваат на осознавање, односно на дознавање на перцепциите, видувањата, желбите и преференциите на повозрасните лица и работници за задржување (останување) на пазарот на труд. Исто така, целта на обработката е преку добиените одговори да се осознаат начините и моделите преку кои повозрасните работници би се согласиле да останат на пазарот на труд, до нивното пензионирање, но и по нивното пензионирање. А дополнително, се осознава како врз нивните перцепции и мислења влијаат параметрите кои се истражувани преку прашалникот. Односно, дали има причинско-каузална поврзаност на вкупните месечни финансиски примања на испитаниците, дополнителните мотивации кои (треба да) се обезбедуваат од страна на работодавачите, или севкупната потрошувачка моќ и сиромаштијата во нашата држава, со севкупните искажани перцепции на вкупниот број од примерокот на испитаници. Преку добиените сознанија од сето ова на најдиректен начин може да се увиди поставеноста на хипотезите и целите на докторската дисертација, односно кои теории, стратегии и пристапи се најдобри за интегрирање на повозрасните лица и работници на македонскиот пазар на труд, кој демографски, сè повеќе старее. Тие се разработени во делот за интерпретација и тестирање на хипотезите и целите на истражувањето.

Во понатамошниот дел од разработката, во овој дел што следува, се прави осврт на квантитативната анализа и квалитативна анализа од одговорите од испитаниците во прашалникот, се воочуваат очекуваните пристапи кои ги преферираат повозрасните, но и се анализираат: влијанието на финансискиот аспект и на сиромаштијата, на обуките, на доживотното учење и усовршување на работното место, на стимулативните мерки на работното место, продуктивноста на работното место, но и законските можности – наспроти реалната состојба во која се наоѓаат повозрасните лица и работници на пазарот на труд.

4.2.1. Квантитативна анализа

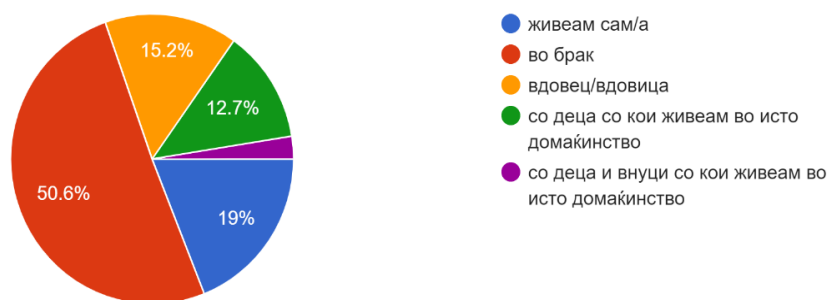
Повикувајќи се на текстот и содржината од претходниот наслов 4.1. од ова поглавје, кој во одреден дел го разработува и го анализира прашањето за социо-демографските карактеристики на испитаниците – повозрасни лица и работници над 55-годишна возраст, неминовно се појавува потребата од продолжување со анализата на статистичките податоци, квантитативно, бројчено, по повеќе параметри кои поединечно и вкрстено би се разгледувале. Имено, во текстот погоре веќе е наведено дека овој прашалник го имаат одговорено 1.779 испитаници.

Надоврзувајќи се на сето погоре споменато, а во однос на квантитативна анализа на добиените податоци и резултати од анкетниот прашалник наменет за осознавање на перцепциите на повозрасните лица и работници за задржување на пазарот на труд, од особена важност е разгледувањето на сите можни квантитативни податоци кои придонесуваат за подобро разбирање на гледиштата, перцепциите и желбите на целната група во прашалникот. Истите тие квантитативни податоци се предвидени во структурата и методологијата за изработка на анкетниот прашалник, како и во методологијата на истражувањето. Дополнително, се надоврзуваат на оние кои веќе беа предмет на разработка и анализа, погоре, во овој, и во претходниот наслов во ова

поглавје. Тие се следните четири групи: 1. Брачна/семејна состојба на испитаниците; 2. Степен на образование; 3. Сектор/дејност на правното лице во кој се (или биле) во работен однос опфатените испитаници; и 4. Прашање во кое се бара од испитаниците да одговорат дали за време на одговарањето се или не се во работен однос. Сите овие во понатамошната анализа што следува ќе бидат предмет на детална обработка.

Повикувајќи се на погоре споменатите добиени квантитативни индикатори за возраста и полот на испитаниците (слика број 2, и слика број 3), а во согласност со местото на живеење на испитаниците (графикон 1), во понатамошната обработка се прави одреден преглед на добиените податоци за брачната/семејната состојба на опфатените испитаници. Имено, од оние кои го одговараа прашалникот беше побарано да ја наведат нивната брачна состојба, како и тоа во какво домаќинство/семејство живеат. За да се добие попрецизен увид, беше поставена структура од пет (5) можни одговори. Испитаниците можеа да наведат дали: 1. Живеат сам/а во домаќинството; или 2. се во брак; или, пак, 3. доколку нивниот сопружник починал, да се идентификуваат вдовец/вдовица. Понатаму, имаа избор да наведат дали: 4. живеат со децата во истото домаќинство; или, пак, 5. со децата и внуците во истото домаќинство. Со широкиот спектар на одговори, во овој дел обработката на податоци се насочува кон анализирање на два фактори на поставеноста на домаќинството. Првиот фактор – во каков вид на домаќинство/семејство живеат испитаниците, односно дали се во потесно (нуклеарно), или, пак, во пошироко (традиционално)²⁶⁴. Вториот – дали има, и доколку има – колкав е бројот на испитаниците кои живеат сами во домаќинството, како и оние кои имаат одговорено дека се вдовец/вдовица. За вториот од многу големо значење е правењето стратификација на податоците по пол и возраст, бидејќи се вкрстуваат овие податоци при интерпретацијата и вкрстувањето на варијаблите со квалитативната анализа. Поточно, овие податоци се од есенцијално значење при дознавањето на перцепциите на овие категории на повозрасни лица и работници, од аспект на влијанието на финансискиот аспект и сиромаштијата, со очекуваните пристапи за вклучување и останување на пазарот на труд, на наведените категории на испитаници. Истото тоа следува во поглавјето 4.2.3. и 4.2.4. од истражувањето во докторската дисертација. Испитаниците имаа можност да одговорат на само една од наведените можности, односно ова прашање не беше од оние кои нудат пристап со повеќе можни одговори.

Слика бр. 6. Состојба и број на членови во домаќинството и брачна состојба



Видно од слика бр. 6, најголем процент, односно најмногу испитаници кои го имаат одговорено овој анкетен прашалник, живеат со своите сопружници, гледано во согласност со статусот на брачната состојба на испитаниците. Поточно, дури половината од испитаниците, односно 50,6 % од нив се изјасниле дека се во брак. Најголем број од оние кои изјавиле дека се во брак се мажи. Тоа води кон фактот на веќе постоечката

²⁶⁴ Дефинициите за видовите на семејства се објаснети во поглавјето 1 од докторската дисертација, заедно со објаснувањата на дефинициите и поимите за пазар на труд, демографското стареење и други.

внатрешна миграција (село-град) внатре во државата, покрај погоре споменатата надворешна миграција надвор од државата, односно т.н. процес на „одлив на мозоци“. Но, исто така, поради веќе опишаните состојби за време кога се одговараше прашалникот постои значителен дел од испитаниците кои се наоѓаат и во Австралија, а одговориле дека се во брак. Дополнително, анализирајќи ги оние испитаници кои се изјасниле дека се во брак, увидено е дека одреден дел од нив живеат со своите деца или внуци. Сите овие индикатори ги најавуваат индициите дека во голем обем повозрасните лица и работници, барем во нашето поднебје на живеење, во нашата држава, ја имаат задржано структурата на фамилијарно заедничко живеење, односно се голема поткрепа на помладите лица и работници.

Од друга страна, сосема спротивно од првиот вид на добиени одговори за брачната состојба на испитаниците, 19 % од вкупниот број на испитаници се имаат изјаснето дека живеат сами. Тоа е речиси приближно една четвртина од севкупниот број од 1.779 опфатени испитаници, што не може да се рече дека е незанемарлива бројка. Сепак, бидејќи во поставеното прашање не беше побарана причината поради која живеат сами, останува нејасно дали овие 19 % од испитаниците живеат сами во домаќинството поради развод со брачниот другар, поради тоа што никогаш не стапиле во брак, или, пак, поради други определени причини.

Надоврзувајќи се на претходниот одговор од испитаниците, како дел од оние кои не живеат со својот брачен партнер, се оние кои се изјасниле дека нивниот брачен партнер е починат, односно се имаат изјаснето како вдовец/вдовица. Од севкупната бројка на испитаници тие се речиси една осмина, односно гледано процентуално тие изнесуваат 15,2 % од испитаниците. Гледајќи од аспект на погоре наведените возрасни групи во делот на социо-демографските карактеристики на примерокот, најзастапена возрасна група се оние од 65 до 75 години, како и оние над 76-годишна возраст. Ова произлегува од факторот на психо-когнитивните, физичките и возрасните карактеристики на лицата.

Исто така, приближно една осмина од испитаниците, односно 12,7 % имаат наведено дека живеат со сопствените деца во исто домаќинство или семејство. А само 3,5 % од анкетираниите повозрасни се изјаснија дека живеат со сопствените деца и нивните брачни партнери, како и со децата на нивните деца, односно и со нивните внуци, во исто домаќинство или семејство. Разгледувајќи ги овие податоци за видот и големината на домаќинството/семејството на испитаниците од анкетниот прашалник, може да се согледа дека во Република Македонија сè уште постои висок степен на негување на традиционалните семејства. Во понатамошната анализа од истражувањето токму овој податок е еден од носечките столбови при утврдувањето на перцепциите на повозрасните за задржувањето на пазарот на труд, а од аспект на материјалната сигурност, сиромаштијата, социјалната исклученост, и обемот на финансиите за водење достоинствен живот на обработуваната категорија на граѓани.

Наредна значајна особина која се разгледува за истражуваниот примерок на испитаници во анкетниот прашалник е степенот на образование што го поседуваат. Навраќајќи се на првото и второто поглавје од докторската дисертација, во кои, покрај другите податоци од националниот Државен завод за статистика (ДЗС), се наведени и податоците за степенот и видот на образование на обработуваната категорија на лица, видливо е дека постои широк спектар на образовни профили, видови и степени на образование на повозрасните лица. Истото тоа се отсликува и во репрезентативниот примерок на испитаници, што може да се забележи и од сликата бр. 7, подолу:

Слика бр 7. Степен на образование



Разгледувајќи ги сумирано добиените податоци од одговорите од испитаниците, сликата бр. 7 го прикажува целокупниот спектар на степен на образование на истражуваните повозрасни лица/работници над 55-годишна возраст, на денот на одговарањето на анкетниот прашалник. Овој податок, исто така, заема значајна улога при добивањето на финалните резултати од истражувањето во докторската дисертација. Односно, има директно влијание врз осознавањето на реалната состојба, врз примената и практиката во нашата држава на концепциите за: доживотно учење, и за менаџмент на активното стареење на работното место; а кои се отсликани во посебните и поединечните хипотези од трудот. Пред да се обработуваат, да се интерпретираат и да се тестираат хипотезите, податоците за образованието на повозрасните во понатамошниот дел од ова поглавје вкргрстено се анализирани со посакуваните од страна на работодавачите: знаења, вештини, квалификации и образование. Поточно, кои точно знаења, вештини, квалификации и образование преферираат работодавачите да ги поседуваат нивните вработени, а во согласност со дејноста во која работат. Сето тоа има директен импакт врз преферираните начини, пристап, стратегии и модели за интегрирање на пазарот на труд на овие лица/работници.

Но, пред да се премине на погоре посочената анализа, потребно е да се направи квалитативна обработка на одговорите по однос на степенот на образование на опфатените повозрасни лица и работници. Во таа насока, најголем дел од испитаниците имаат наведено дека во моментот на одговарањето на анкетниот прашалник се со започнато, но незавршено основно образование. Процентуално гледано, овој одговор го имаат дадено 34,2 % од севкупниот број на анкетирани лица. Втора по најмногу застапени одговори е групата која се изјаснила дека има завршено средно образование, со опфатеност од 27,8 % од сите лица кои го одговарале прашалникот. А по нив следуваат оние повозрасни лица и работници кои имаат наведено дека имаат завршено вишо образование, во согласност со тогашниот систем на образование и тоа 10,1 % од испитаниците. Од ретроспектива на трите најзастапени одговори може да се увиди дека најмногу доминираат оние лица кои имаат најмногу до средно образование, односно според класификацијата на занимања би можеле да одговараат за работните места како што се: општ работник или стручен работник од одредена струка. Истото ова гледиште е обработувано во анализата што следува, за обработка на секторот на дејност во кој моментално или последно работат или работеле испитаниците.

Но, навраќајќи се на обработката на податоците од ова прашање, интересно е да се забележи дека како четврти најзастапен одговор кој го даваат опфатените испитаници е тоа што значителен дел од нив се изјаснуваат дека имаат завршено магистратура. Овој одговор го даваат 19,8 % од севкупниот број од 1.779 вклучени испитаници. Од

добиениот резултат се формулира претпоставката дека истиот тој број на повозрасни испитаници има одредени раководни или експертски позиции онаму каде што е заснован нивниот работен однос, поради фактот дека имале потреба дополнително да се образуваат и да си го зголемуваат степенот на своето образование, во согласност со потребите на работното место кое го имаат. Имено, и овој податок, како и некои други претходно определени квалитативни податоци, има особено значајна улога при формулирањето на заклучоците од истражувањето, по однос на примената на двете најзначајни претпоставки: доживотното учење и менаџментот за активното стареење на работата.

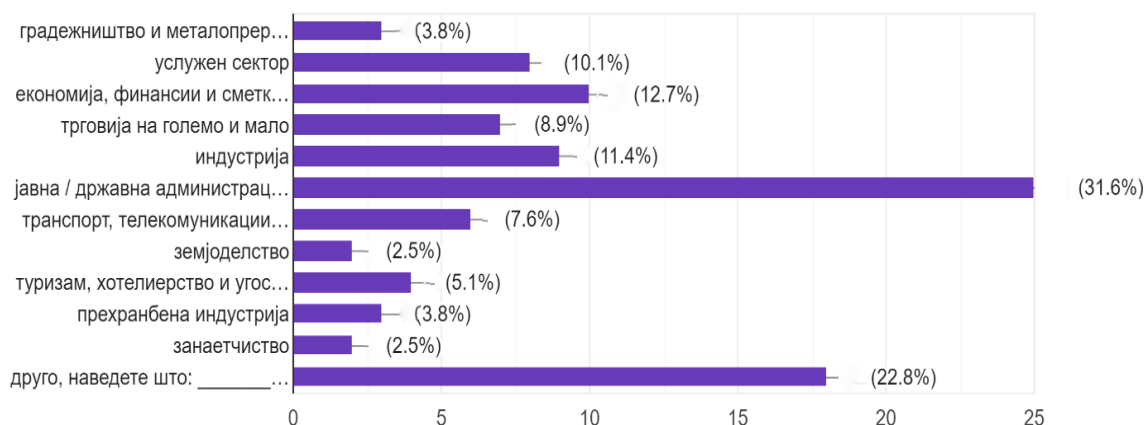
Понатаму, по однос на прашањето за степенот на образованието следуваат одговорите од страна на повозрасните во кои се изјасниле дека се со започнато но незавршено средно образование, со опфат од 15 % од севкупната бројка. Основно образование имаат завршено 12,6 % од испитаниците. А најмалку застапени одговори има од оние кои одговориле дека се без образование, или дека се доктори на наука, со речиси незначителен процент од 0,8 % на одговори. Бидејќи последните две категории на одговори се од сосема минорно значење, во понатамошната анализа се изоставени при вкрстувањето со другите квалитативни и квантитативни добиени податоци од прашалникот. Сепак, сами по себе ќе бидат анализирани и овие два одговори, бидејќи не може нивното влијание да не биде забележано, посебно за оние кои се означиле дека се доктори на наука, а се на возраст од 55 години, па сè до последната категорија на лица над 76-годишна возраст.

Надоврзувајќи се на степенот на образованието кај репрезентативниот примерок во анкетните прашалници, од клучно значење е сознанието во кој сектор тие се вработени во моментот на одговарањето на прашалникот, или каде најголем дел од работниот век тие биле вработени.

Имено, за лицата кои го имаат одговорено анкетниот прашалник беше поставена шема од повеќе дејности на работа како можни одговори, а кои можеа испитаниците да ги дадат. Притоа, во овој дел испитаниците имаа можност да дадат одговори со повеќе избори (*multi choice answers*), поради фактот што некои дејности и занимања со текот на времето имаат еволуирано, или, пак, две дејности се имаат споено, а за трети се има случено да доживеат одредена дифузија. Исто така, постојат и одредени нови дејности на занимања во деловниот свет, а поради кои од вработените се побарува да познаваат одредени специфични вештини и квалификации. Тоа се сите оние дејности или работни места кои се поврзани со користењето на модерните технологии при процесот на работа.

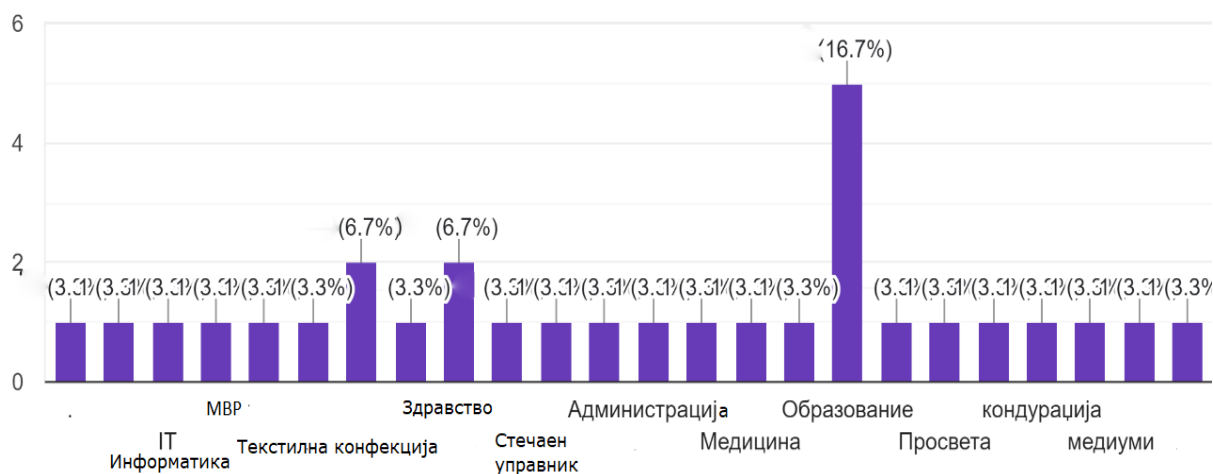
Разгледувајќи го целокупниот спектар на дадени одговори по однос на ова прашање, а очигледно од графиконот бр. 2, подолу, најголем број на испитаници се изјасниле дека својот работен однос го имаат засновано во јавната администрација или во државната администрација. Вака одговориле речиси една третина од испитаниците, 31,6 % од нив. Но, од ова не може да се увиди точната насоченост на работните места по дејности во јавната/државата администрација, бидејќи во согласност со методологијата на занимања во Република Северна Македонија под јавни службеници, односно од јавната дејност се сметаат сите поединечни професии во образованието, медицината, јавните финансии, згрижувањето, социјалните услуги и слично.

Графикон бр. 2. Сектор/дејност во кој се (или биле) во работен однос повозрасните лица и работници над 55-годишна возраст



Затоа, за да се осознае севкупната слика на конкретното работно место, на оние испитаници кои одговориле дека работат во дејноста на јавната/државата дејност, беше потребно да се постави прашање за конкретното работно место во кое имаат засновано работен однос, а во согласност со дејноста на работното место. Тоа се согледа во приказот на сликата подолу. Имено, од оваа разработена категорија на лица најмногу од нив се изјасниле дека работат во образованието, просветата или претшколското образование. Нивниот процент изнесува 46,7 %, односно речиси половината од оние кои на претходното прашање одговориле дека работат во дејноста на јавната/државата администрација. По нив следуваат оние кои работат во дејноста на здравството. Нивната бројка, исто така, е значителна, со 27,7 % од овие лица. По нив следуваат оние на кои конкретното работно место им е во администрацијата, државата управа или како административни работници во јавната управа (со 15,2 %). Најмалку застапени се оние кои на претходното прашање рекле дека работат во дејноста на јавната/државата администрација, а како за свое конкретно работно место ги навеле следните: национална радио и телевизија, стечаен управник, администрација во синдикалните здруженија, или на здруженијата на работниците, како и оние кои работат како администрација во правосудните органи.

Графикон бр. 3: Конкретно работно место кое го работите (дејност на работното место)



Навраќајќи се на прашањето за сектор/дејност во кој е заснован работниот однос на испитаниците, односно на обработката од добиените податоци по однос на ова прашање, а по веќе обработените податоци, на второ место како најзастапена дејност по добиени одговори е дејноста на економијата, финансиите, сметководството, како и помошните дејности во нивен склоп. Оваа дејност од севкупната бројка на лица кои го одговориле овој прашалник изнесува 12,7 %. По нив, на трето место следуваат оние повозрасни лица и работници кои се изјасниле дека работните места им се во дејноста на индустријата, индустриското производство, и трговијата со индустриски производи. Оваа група на лица изнесува 11,4 % од севкупниот број на испитаници. Понатаму, услужниот сектор е застапен со 10,1 % од одговорите, а работните места во дејноста на трговијата на големо и мало со 8,9 % од севкупниот број на испитаници.

За една од најважните на долг рок, како и најпрофитабилни дејности во нашата држава – градежништвото и металопреработувачката, се имаат изјаснето дека се вработени во оваа дејност само 3,8 % од испитаниците. А значително најмалку одговори повозрасните над 55-годишна возраст дале дека се/или биле вработени во дејноста на транспорт, телекомуникации и информатиката.

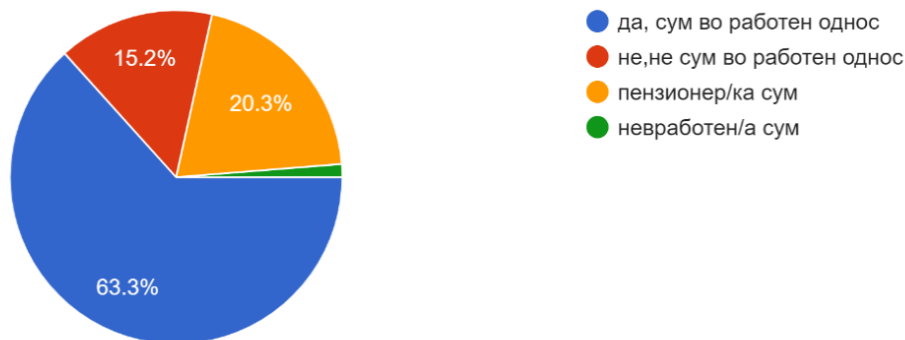
Од севкупниот приказ погоре елабориран, евидентно е дека најмал број на повозрасни вработени има во дејностите и секторите каде што претежно доминираат модерните технологии како главна алатка во работниот процес. За тие работни места се потребни поголем степен на познавања, вештини и квалификации за модерните технологии при работењето. Тоа на некој начин е и разбирливо само по себе, бидејќи најголем дел од повозрасните не поседуваат соодветни вештини за работа со модерните технологии. Пропорционално обратно, пак, најголема бројка на вработени има доменот на јавната и државата администрација, во образованието, здравството, финансиите, економијата и сметководството. Овој приказ кореспондира токму со добиените податоци од претходното прашање за степенот на образование на репрезентативниот примерок на испитаници. Односно, токму најзастапените дејности/сектори на професии кои повозрасните ги имаат наведено кореспондираат и со најзастапените одговори кај прашањето за степенот на образование, односно со оние кои се изјасниле дека имаат завршено високо, како и со завршено средно образование. Дополнително, сумирано и компаративно гледано од одговорите од претходните две прашања, во дејноста на трговијата на големо и мало најзастапени се оние со вишо, како и оние со започнато но незавршено средно образование.

Од сето ова може да се даде еден генерален приказ и да се заклучи дека квантитативно гледано, мнозинството од испитаниците поседува соодветно ниво на образование за своите работни места. Сепак, овој изведен заклучок покренува прашање за дополнителни анализи за компатибилноста на понудените работни места со образованието и вештините на оние кои бараат работа, односно дали се исполнети очекувањата при пристапот за интегрирање на пазарот на труд на повозрасните лица. Тие се разработуваат понатаму во трудот.

Но, за да може да се спроведе посакуваната анализа во насловите што следуваат во ова поглавје, потребно е да се разгледа и да се обработи прашањето со кое на повозрасните над 55 години им беше побарано да се изјаснат дали се во работен однос или не, на денот на пополнувањето на анкетниот прашалник. Имено, беа дадени неколку можности како одговори, а за кои можеа да се изјаснат испитаниците. Така, тие можеа да наведат дека се во работен однос; дека не се во работен однос, дека се невработени или дека се пензионирани. На ова прашање одговориле сите 1.779 испитаници. Од понудените одговори, најмногу застапен, со 63,3 %, е одговорот на кој испитаниците

кажуваат дека се во работен однос за време на одговарањето на прашалникот. Понатаму следуваат оние повозрасни лица кои се изјаснуваат како пензионери. Нивната застапеност е 20,3 % од севкупниот број на лица кои учествувале во одговарањето на прашалникот. Процентуалната застапеност, односно бројката од двата одговори на ова прашање кореспондира со погоре опишаните факти во квантитативната и социо-демографската анализа на репрезентативниот примерок во прашалникот. Имено, тој јасно и недвосмислено прикажува дека над 80 % од примерокот се во работен однос или биле во работен однос (доколку се работи за пензионираните испитаници). Овој факт се гледа како понатамошна основа за понатамошните анализи и при проучувањето на хипотезите, пред сè, бидејќи очигледно е, во согласност со репрезентативниот примерок, дека за возрастната група на лица над 55 години имањето работно место е од особено значење, и истите тие лица се обидуваат да ги задржат своите работни места кои ги имаат, сè до нивно пензионирање. Сето ова покренува потреба за спроведување дополнителни анализи, од различни аспекти. Некои од нив би го разгледувале прашањето за квалитетот на работното место; другата за бројот на работно место кое анкетираниот работник го сменил сè до постоечкото (од кои било причини), а третата ја проучува сатисфакцијата (задоволството) од работното место. Сите овие ќе бидат опфатени во делот за доминантните перцепции и очекувани пристапи за интегрирање на пазарот на труд.

Слика бр. 8. Вид на учество на пазарот на труд на повозрасните лица и работници



Навраќајќи се на тековното прашање, за тоа дали анкетираниите испитаници за време на одговарањето на прашалникот се во работен однос или не, покрај веќе потенцираните огромни 80 % од одговорите, останатиот дел испитаници се изјасниле дека не се во работен однос поради одредени околности, или, пак, дека се невработени. Поточно, 15,2 % од лицата се имаат изјаснето дека не се во работен однос за време на пополнувањето на прашалникот. Сепак, останува нејасно поради кои причини овие лица го навеле токму тој одговор. Дали тоа се должи поради фактот на мирување на работното место, поради користење на некои видови бенефиции, или, пак, поради привремен прекин на работата, или поради тоа што можеби го користат правото на неплатен годишен одмор и мирување на работното место. Финално, само 3,8 % од испитаниците, повозрасни лица над 55-годишна возраст имаат наведено дека се невработени за време на пополнувањето на анкетниот прашалник.

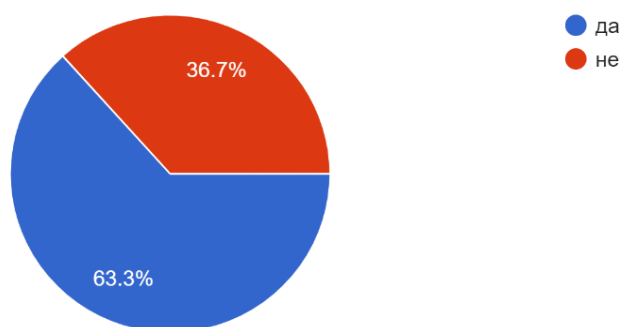
4.2.2. Квалитативна анализа: Доминантни перцепции

Откако во претходниот дел од овој труд е спроведена анализата на квантитативните податоци од добиените одговори од лицата кои го имаат одговорено овој прашалник, во овој и во деловите што следуваат ќе се спроведе осврт и анализа на суштинските прашања за темата на докторската дисертација. Истите тие прашања им беа поставени на сите 1.779 испитаници, и се одговорени од истата бројка на испитаници.

Во овој дел при овој наслов се разработуваат доминантните перцепции кои ги искажуваат повозрасните лица и работници, при одговарањето на анкетниот прашалник. Воедно, истите тие перцепции и ставови искажани од репрезентативниот примерок од безмалку 2.000 испитаници, во голем дел се поклопуваат со податоците од истражувањата спроведени од страна на Стопанската комора и од Организацијата на работодавачи во Македонија, како и со некои национални показатели објавени од страна на Државниот завод за статистика, а кои беа споменати во поглавјата 1 и 2 од трудот. Со тоа би се потврдила релевантноста и точноста на спроведеното анкетно истражување, односно добиените одговори од страна на репрезентативниот примерок. Притоа, за да се осознаат доминантните перцепции на повозрасните лица и работници им беа поставени прашања од повеќе аспекти, на кои требаше да дадат свој одговор и мислење по однос на нив. Во овој дел се разработени оние прашања преку кои се постигнува осознавање на перцепциите и мислењата, а во согласност со поставените прашања. Имено, им беше поставено да одговорат: за тоа што мислат за можностите за предвремено пензионирање; за причините поради кои преферираат или не предвремено да се пензионираат; да ја наведат најдобрата според нив возраст за пензионирање; како и во согласност со вештините и знаењата кои ги поседуваат – дали би ја напуштиле сегашната работа за да бараат подобра, подобро платена и полесна работа. Исто така, во овој дел се прави детална разработка на анализата, околу прашањето на кое повозрасните испитаници требаше да се изјаснат за тоа кои се нивните ставови околу повторното враќање на пазарот на труд а по пензионирањето, односно по достигнувањето на возрасната граница од 62/64 години и по исполнување на кумулативниот услов за 15 години работен стаж.

По однос на прашањето за предвремено пензионирање, на опфатените испитаници им беше поставено следното прашање: „Кога би можел/а предвремено да се пензионирам (пред навршувањето на 62/64-годишна возраст), веднаш ќе се пензионирам! Дали би се пензионирале предвремено, во согласност со изјавата погоре?“ Притоа, испитаниците имаа можност за избор на два одговори. Тие можеа да одговорат со да, и со не, како што е прикажано на сликата бр. 9.

Слика бр. 9. Приказ за мислењето по однос на предвременото пензионирање.
Испитаниците одговараат со: да, доколку сакаат или сметаат дека можат предвремено да се пензионираат, а со не, доколку не сакаат и не сметаат дека можат



Во согласност со добиените податоци од одговорите на повозрасните, а кои се прикажани на сликата бр. 9, јасно се согледа дека доминантното мислење на поголемиот број на опфатени испитаници е дека предвремено би се пензионирале доколку имаат можност и шанса за тоа да го сторат. Имено, дури 63,3 % од севкупниот број на анкетирани повозрасни се изјаснуваат дека веднаш, без размислување, кога би им се понудила можност, би се пензионирале предвремено. Од друга страна, само 36,7 % од испитаниците се изјаснуваат дека не размислуваат за предвремено пензионирање или дека не би можеле или не сакаат предвремено да се пензионираат, од кои било причини. Оваа голема разлика помеѓу мислењата на повозрасните лица и работници повлекува низа на прашања кои во понатамошниот тек на анализата ќе се откриваат. Високата бројка од 63,3 % на испитаници кои сакаат предвремено да се пензионираат, а со тоа и да го напуштат пазарот на труд, е очигледен индикатор дека македонскиот пазар на труд не е доволно атрактивен за повозрасните. Овој загрижувачки факт дополнително го прави македонскиот пазар на труд помалку атрактивен за повозрасните лица. Исто така, големиот процент на лица кои преферираат пред пензионирањето – предвремено да го напуштат пазарот на труд, укажува на причини од можни незадоволства од тековните работни места, од недоволно атрактивни понуди за работа, или од недоволно добри услови за работа. Исто така, имајќи го предвид големиот број на лица кои сакаат предвремено да го напуштат македонскиот пазар на труд, се ставаат на дополнително разгледување и оние одговори во кои испитаниците се имаат изјаснето дека не сакаат предвремено да се пензионираат. Поточно, се поставува прашањето дали оние 36,7 % од испитаниците навистина преферираат активно да придонесуваат на пазарот на труд, или, пак, не се одлучуваат за предвремено пензионирање поради низа на околности. Поточно, дали тие околности се од финансиско-материјални причини, од причини поради тоа што не би биле во можност да најдат доволно соодветна работа, или поради тоа што едноставно не преферираат да ја напуштат работа поради фактот дека би имале можност да се изложени на социјално исклучување и осаменост, без работната околина околу себе. На разгледување се ставаат и квалитетот на работните места, можноста од флексибилни работни договори, можностите од континуирани обуки, како и условите под кои се одвива секојдневниот работен процес.

Причините за дадените одговори на претходното прашање се предмет на анализа во прашањето кое им беше поставено на испитаниците, а кое гласи: „Во согласност со Вашиот соодветен одговор на претходното прашање, наведете ги причините, соодветно за тоа дали повеќе преферираат предвремено пензионирање, да останете во работен

однос до пензионирање, или доколку повеќе преферираат да продолжите да работите и по законски утврдените години за пензија“. Во ова прашање, на испитаниците не им беше дадена можност да одберат најприклучен за нив одговор, помеѓу дадени алтернативи. Туку во прашањето воопшто нема дадено можни одговори со кои се насочуваат. Наместо тоа, самите испитаници, кратко и описно, требаше да ги наведат причините за нивните ставови и перцепции. Односно, самите тие требаше да се изјаснат зошто преферираат предвремено да се пензионираат, од кои причини би продолжиле да бидат активни чинители на пазарот на труд и за можноста да се пензионираат, или, пак, од кои причини и зошто немаат потреба од предвремено пензионирање – туку ќе си ја дочекаат дадената можност да се пензионираат.

За да се анализираат одговорите од ова прашање, беше потребно да се направат неколку одредени статистички операции, со тоа што одговорите се категоризираат по одредени категории, а во согласност со содржината на дадениот предметен одговор. Најпрво, пред сè, е креирана категорија во согласност со одговорите од претходното прашање, кое е поврзано и претходница на тековното. Во согласност со двата можни одговори од претходното прашање, како и во согласност со содржината на голем дел од одговорите во ова прашање, направена е оваа категоризација на одговорите, која е поделена во три групи. Имено, во првата група на одговори 860 лица се изјаснуваат дека преферираат да се пензионираат предвремено. Во втората група 500 лица се изјаснуваат дека ќе чекаат стандардно пензионирање до возрастната рамка од 64/62 години. Додека, пак, во третата група 419 лица, според содржината на нивните одговори, наведуваат дека имаат потреба да продолжат да бидат активни на пазарот на труд и по достигнувањето на возрастната граница за пензионирање.

Бидејќи првите две групи се предмет на понатамошна анализа, овде се прави осврт на групата на одговори каде што испитаниците наведуваат дека преферираат да продолжат да работат и по достигнувањето на законската можност за пензионирање, односно по достигнувањето на законски утврдената возрастна граница од 62/64 години и кумулативниот услов од 15 години работен стаж. Поради фактот што сите 419 одговори поради технички причини е невозможно да се наведат, во продолжението на анализата се наведени оние кои се најрепрезентативни, оние кои најчесто се повторуваат во согласност со содржината, како и оние со карактеристична или уникатна содржина.

Имено, според мнозинството лица, преферирањето да останат на пазарот на труд и по пензионирањето е од причина поради што не би можеле да си дозволат да останат без никаков работен ангажман. Едноставно, навикнати се на континуирана работа, односно нивниот живот е навикнат на брзиот тек на работни задачи. Поради таа причина тие повеќе преферираат да бидат во работен однос до крајот на можноста за работен однос, при тоа доколку би им се укажала можност би работеле и по навршување на законски утврдениот работен век од 64 години. Истите тие се чувствуваат работоспособни, со силно изразени психо-когнитивни карактеристики кои би им дозволиле да бидат активни учесници на пазарот на труд повеќе години по пензионирањето.

Втори најрепрезентативни одговори, односно категорија на лица кои сакаат или имаат потреба да бидат активни на пазарот на труд по пензионирањето, се оние кои се имаат изјаснето дека од егзистенцијални економски причини имаат потреба од континуирани финансии. Тоа е поради фактот што пензијата која би им следувала во пензиските денови е недоволна за да ги задоволат основните животни потреби, како и да си ги платат најосновните сметки од континуираните режиски трошоци што секој граѓанин е задолжен да ги плати. Оваа група на одговори има особена важност при понатамошното анализирање во трудот, а за влијанието на финансискиот аспект и сиромаштијата врз повозрасните лица и работници во истоимениот наслов во ова

поглавје. Компаративно гледано, како и во согласност со податоците од Државниот завод за статистика, елаборирано во насловите 1.4.3. и 1.4.4. од поглавјето 1 од овој труд, се забележува дека за значителен дел од повозрасните проблемите околу финансиите и пензиите претставуваат своевиден предизвик, низ кој поминуваат во својата возраст. Извадено и од табелата 8 при истоимениот наслов, како и табелата 3, евидентно е дека многу повозрасни лица се задржуваат на пазарот на труд и по нивното пензионирање, само поради фактот што или живеат во сиромашно домаќинство, или живеат во самечко домаќинство, или, пак, го издржуваат нивниот брачен партнер со кој живеат заедно. Слично како и во погорните поглавја, а кои параметри се податоците од ДЗС за ниво на цела Македонија, така и податоците од севкупниот број на репрезентативниот примерок од анкетираниите лица даваат сличен, идентичен приказ. Имено, гледано во согласност со социо-демографските карактеристики погоре, голем дел од лицата кои имаат наведено дека не преферираат да се пензионираат поради економски причини, имаат наведено дека нивниот партнер или е починат, или живеат заедно со својот партнер кој го издржуваат, или, пак, живеат во домаќинство со повеќе членови од повеќе генерации кои се изложени на ризик од сиромаштија. Некои од испитаниците наведуваат дури дека: „Во Македонија со две плати, и со две минимални пензии, и четири внуци кои се во основно образование, едноставно не може нормално да се живее и истовремено да се одгледуваат како што треба тие внуци.“

Сепак, гледајќи ги овие параметри не може да се увиди дали и колку од овие лица навистина преферираат да се задржат на пазарот на труд и по пензионирањето, единствено поради егзистенцијалната потреба од имање минимум финансии неопходни за достоинствено живеење над прагот на сиромаштија, или, пак, преферираат поради тоа што сакаат да имаат дополнителни финансии поради други причини, фактори и потреби. Токму поради обидот за дознавање на вистинската причина, овие одговори ќе бидат вкрстени со податоците во прашањата за перцепциите за нормални месечни примања на едно домаќинство, како и на едно лице, а за да се задоволат основните потреби за достоинствено живеење. Со тоа се добива варијабла која покажува колку од овие лица нема да имаат доволно финансии за достоинствено живеење надвор од прагот на сиромаштијата кога ќе се пензионираат. Дополнителна варијабла ќе се испостави доколку веќе го доживуваат тоа, во случај ако веќе се пензионери. Тоа треба да резултира со креирање алтернативи за вклучување на лицата кои би немале достоинствени финансиски услови за нивно повторно вклучување на пазарот на труд по пензионирањето. Заклучоците би го дале најидеалното решение според кое би можеле и лицата кои би доживувале сиромаштија, како и оние кои едноставно преферираат да останат активни на пазарот на труд и по пензионирањето, да ги имаат можностите да останат на пазарот на труд, според нивните карактеристики, вештини и знаења, а, од друга страна, и во согласност со потребите на работодавачите.

Третата најрепрезентативна категорија на лица се оние кои наведуваат дека со текот на годините, со староста, доаѓа до израз квалитетот на работата во некои определени работни места. Според нив, такви работни места се оние за кои се бара континуирана и постојана надградба во знаењето и вештините; потоа менаџерските работни места; работните места во медицината; како и работните места во образованието, професорските и учителските работни места. Имено, за сите нив, преку континуираната работа, пракса и постојано надградување на вештините, токму во поодминатите години доаѓа до експанзија и вистински одраз на ефективноста од работата. За многу лица од профилот на наведените работни места сосема нормално и карактеристично е да останат на работа и по законската можност за пензионирање. Дополнително, 55 % од испитаниците кои се идентификуваат во третата категорија се имаат изјаснето дека е нормално во нивната професија да менторираат помлади колеги

за време на работата, и извршувањето на стандардните работни задачи, а по навршување на годишната возраст од 64 години.

Наредна група на одговори се оние испитаници кои моментално работат во градежниот сектор. Имено, сублимирано од повеќето одговори, сите тие се согласни дека градежната работа иако е тешка (зима студ, лето жештини), сепак, и по пензионирањето би биле во состојба да работат во истата професија. А доколку не им се овозможи можност за пријавена работа во пензионерските денови, тие, сепак, би работеле вон доменот на пријавената работа, односно би биле во делот на сивата економија. Исто така, се споменуваат одговори во кои е наведена слична содржина како третата група на одговори. Овие лица се идентификуваат во оние економски дејности, како што се: проценител, адвокат, стечаен управник итн. За сите овие дејности, а доколку се работи за лице-поединец фирма, тогаш со самото нивно пензионирање би се затворило и правното лице каде што работат. Во согласност со тоа, и во согласност со позитивните законски прописи, за овие дејности е дозволено да работат сè додека психо-физичките и когнитивните услови им го дозволуваат тоа. Последна и најмала група на лица се оние кои даваат одговор дека им е прерано за пензионирање, без разлика на која возраст се наоѓаат. Со нивниот одговор се испоставува дека тие секако би продолжиле со истата или со друга работа, веднаш по пензионирањето, или, пак, би се пензионирале, па повторно би се вратиле на пазарот на труд.

Навраќајќи се на оние одговори во кои испитаниците наведуваат дека имаат желба предвремено да се пензионираат, или, пак, од друга стана дека не сакаат или немаат потреба од истото, а како што веќе погоре се констатираше како категорија 1 и категорија 2, мнозинството од испитаниците наведува дека има желба или потреба предвремено да се пензионира. Помал број на лица сметаат дека треба да останат на пазарот на труд до нивното пензионирање. Овде, анализирајќи ги причините за дадените одговори, а со цел полесно систематизирање на поединечните одговори, се креирани две репрезентативни групи.

Првата, во која се опфатени одговорите во согласност со кои испитаниците наведуваат дека да, имаат потреба и сакаат да се пензионираат предвремено, пред 62/64 години.

Втората, во која се опфатени одговорите во согласност со кои испитаниците наведуваат дека не, немаат потреба или не сакаат предвремено да се пензионираат.

Разгледувајќи ја првата група на одговори, првата категоризација, најчесто застапени одговори се оние во кои најголемиот дел од репрезентативниот примерок се изјаснува дека психо-физичката состојба не им дозволува повеќе да останат на работа. Односно, дека се преморени од работата, со работен стаж над 35 или 40 години, дека работата ги истоштува физички и психички. Од друга страна, голем дел од нив наведуваат дека се под постојан притисок од страна на работодавачите, без да имаат можност да се пожалат кај надлежните тела и национални институции. Наредни најчесто застапени одговори се оние во кои испитаниците наведуваат дека се работни инвалиди, со медицинска потврда за тоа, но, сепак, при низа на околности сè уште се во работен однос. Истите тие искажуваат став од потреба што поитно и побрзо да им се даде можност за предвремено пензионирање, бидејќи во согласност со здравствените принципи за безбедни работни места тие не би можеле долго време да издржат на работа, а, од друга страна, не би можеле да си дозволат да останат без финансиска поткрепа. Овие лица наведуваат дека најдобро решение според нив е да добијат инвалидска пензија. Еден пример кој се истакнува над сите е испитаничка која има артериосклероза на екстремитетите, а работи како негувател во градинка чувајќи бебиња до 2 години. Според испитаничката, доколку не добие инвалидска пензија во догледно време би била принудена да ја напушти работата, бидејќи со нејзината дијагноза би

можела да причини штета на децата кои ги гледа, како и на себеси. Наредна група на одговори се оние во кои се наведува дека испитаниците повеќе не преферираат да се на пазарот на труд и во работен однос поради зголемен стрес, лошо деловно опкружување и неподносливи услови за работа (посебно се издвојуваат конфекциите и сезонските работни места). Други, пак, кажуваат дека напорот и предолгите неделни работни часови кои им се неплатени се причината поради која преферираат да се пензионираат пред навршување на законската возраст за пензија. По оваа група на одговори, наредна по бројноста на истомисленици е онаа во која испитаниците се изјаснуваат дека со текот на годините работоспособноста се намалува, и сè потешко е да се извршуваат оние работни задачи кои во младоста со цел елан и мерак се работеле.

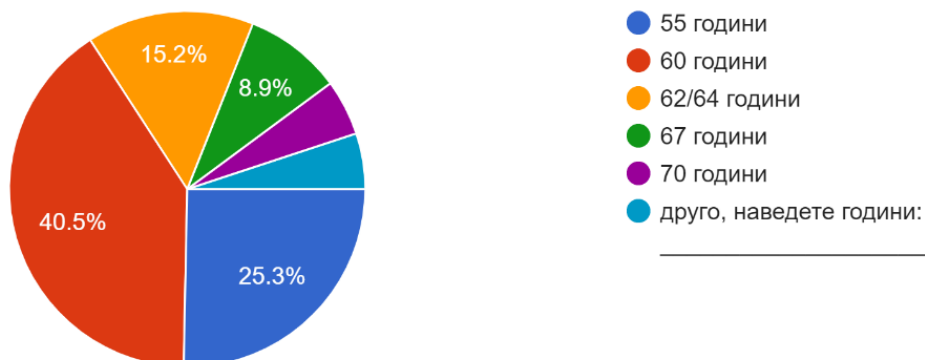
Разгледувајќи ја втората категоризација во која испитаниците наведуваат дека не, немаат потреба или не сакаат предвремено да се пензионираат, опфатот на испитаници е 500 лица од анкетниот прашалник. За сите нив подеднакво е карактеристично дека финансиската благосостојба им е битна компонента во нивните одговори. Најголем дел од испитаниците кои се над 55 години изјавуваат дека се на работа за да накачат одреден коефициент со кој пензијата која наскоро, за неколку години би ја примале, би им била поголема. Поголем дел од нив или се веќе на менаџерски или раководни работни позиции, или, пак, преферираат за нив. Наредни најмногу опфатени одговори се оние кои во својата содржина им даваат предност на младите да се вработуваат по нивното школување, па токму поради таа причина не би сакале да се задржуваат на пазарот на труд подолго отколку законската можност. Трета најрепрезентативна група се оние кои преферираат да си ја проживеат третата доба од животот без работни обврски, бидејќи, според нив, животот е навистина краток и секој момент од него треба да се искористи на најдобар можен начин. За сите нив е карактеристично дека или тие или нивната околина уживаат во финансиски можности за да немаат потреба од дополнителна работа и враќање на пазарот на труд по пензионирањето. Тие едноставно имаат желба и преферираат по пензионирањето да уживаат во животот на третата доба онака како што си замислиле. Пример кој се издвојува при оваа група е одговорот од испитаник кој наведува дека: „Ќе има повеќе време да се занимава со активности кои ги сака и му претставуваат задоволство, каде што може да го вложи своето знаење и искуство, без притоа да го засега прашањето како ќе се преживее месецот.“ Наредни, пак, преферираат да работат до пензионирање, бидејќи си ја сакаат работата што ја работат и се чувствуваат работоспособни. Помалку одговори, но, сепак, значителни, даваат оние кои мислат дека на друга работа, на друго работно место, повеќе би се пронашле сè до нивното пензионирање. Истите тие не преферираат предвремено да ја напуштат работата во никој случај, туку преферираат да го сменат работното место поради низа на околности и фактори, како што се: непродуктивност во работата, несоодветно работно место во согласност со вештините и познавањата, или немање можности за унапредување во работата или покачување на платата.

Финално, во делот на оние кои немаат потреба и желба ниту од предвремено пензионирање, ниту, пак, од повторно враќање на пазарот на труд, а во моментот на одговарање на прашалникот се имаат изјаснето дека се приматели на старосна пензија, потребно е да се издвои еден одговор. Имено, во согласност со испитаникот: „Во времето на Југославија можело да се работи и до 90 години, а сега не може ниту до 50 години, бидејќи едноставно работникот не може да си дозволи; нема психо-физичка кондиција, работните места се комплицирани, секој работодавач го искористува работникот, не го плаќа доволно, не го почитува, крати од задолжителните работнички права од годишен одмор, К-15, и др., и голем дел од работодавачите воопшто не помислуваат на обука, доквалификација или доживотно учење за време на работата, за своите вработени.“ Имено, од овој одговор, иако е во малцинство, сепак, анализирајќи го компаративно со

останатите погоре наведени одговори, не може а да не се постави прашањето за квалитетот на работните места во нашата држава. Исто така, потребно е да се постави прашањето за анализа на ефектите и за доследната примена од страна на работодавачите кон национално креираните стратегии, политики и пристапи за намалување на влијанието на демографското стареење врз пазарот на труд, а како што се: постојаното надградување на вештините преку обуки, доживотното учење, или пристапот за активно стареење на работа. Од друга страна, во согласност со добиените резултати од одговорите кое се елаборирани погоре, се наметнува потребата од повторно анализирање на успешноста на политиките, стратегиите и пристапите кои ги креираат државата и институциите на пазарот на труд, а кои се однесуваат на намалувањето на јазот на пазарот на труд предизвикан од демографското стареење, како и оние кои се однесуваат за интегрирањето на повозрасните лица и работници на пазарот на труд. Сето тоа е предмет на анализа во докторската дисертација, како што следува понатаму во ова и наредното поглавје.

Имајќи ги предвид фактите кои произлегуваат од одговорите во претходните прашања во анкетата, како и од оние прашања кои беа поставени во последниот параграф (пасус), а со цел да се увидат доминантните перцепции на повозрасните, потребно е да се осознае која е според нив најидеалната возраст за пензионирање. Со тоа сè повеќе има доближување до сознанието дали политиките и стратегиите кои ги креира државата и институциите на пазарот на труд се добро наклонети кон повозрасните и нивните потреби. Исто така, би се добило зголемено сознание дали работодавачите доследно ги применуваат и ги почитуваат стратегиите, пристапите и политиките за пазарот на труд, образложени во поглавјата 1 и 2, погоре. Тоа сознание ќе се добие од прашањето кое ги тангира перцепциите на опфатените испитаници за најидеалната возраст за пензионирање, според нив. Имено, на репрезентативниот примерок од 1.779 повозрасни им беше побарано да се изјаснат за тоа која според нив е најидеалната годишна возраст за завршување на работниот стаж на еден повозрасен работник. Како што е прикажано на сликата бр. 10, испитаниците имаа можност да одберат помеѓу шест (6) однапред одредени одговори. Имено, тие можеа да наведат дали според нив возрасната граница за пензионирање, за која доколку би можеле да имаат влијание врз процесот и исходот за креирањето на Законот за работни односи, во согласност со нивниот даден одговор би била и законската воспоставена граница за годишна возраст за пензионирање, плус досегашниот законски утврден кумулативен услов од 15 години работен стаж. Во прашањето се наведени шест одговори на годишна возраст за пензионирање, и тоа се следните: 55 години, 60 години, 62/64 години, 67 години, 70 години, и друго.

Слика бр. 10. Годишна возраст за пензионирање која е најидеална во согласност со перцепциите и видувањата на испитаниците во анкетниот прашалник за повозрасни лица и работници
(приказ во форма на пита, по проценти)



Во согласност со приказот на сликата бр. 10, се забележува дека најмногу испитаници преферираат возрастната граница незначително да се намали од 2, т.е. 4 години, споредбено гледано со постојното законско решение. Односно, дури 40,5 % од повозрасните кои учествуваат во одговарањето на анкетниот прашалник, сметаат дека најдобрата возраст за пензионирање во Република Северна Македонија е да биде на 60-годишна возраст. Овој одговор се совпаѓа со добиените резултати од претходните одговори, односно со големиот процент на лица кои се чувствуваат изморени од работата во нивните поодминати години, како и со оној процент на лица кои преферираат предвремено пензионирање. Сепак, сите тие имаат еден заеднички став во однос на висината на финансиските примања, тие да бидат над минималните стандарди за водење достоинствен просечен живот во согласност со економските параметри во нашата држава. Втор по големина одговор кој го даваат повозрасните лица и работници го искажува нивното мислење дека повеќе преферираат законската возрастна граница за достигнување на правото за пензионирање да се спушти на 55 години. Истомисленици во тоа се дури 25,3 % од анкетираниите лица. Земајќи ги заедно првиот и вториот одговор, може сликовито да се забележи дека безмалку две третини (2/3) од севкупниот број од 1.779 учесници во анкетниот прашалник имаат желба и став сегашната законска воспоставена граница за пензионирање од 62/64 години да се намали. Имајќи ги предвид социо-демографските карактеристики, односно застапеноста на сите градови и региони во нашата држава при учеството на испитаниците, како и низата на останати фактори, овој факт би требало да се смета како релевантен и репрезентативен за перцепциите кои владеат кај мнозинството од населението. Во согласност со тоа, во таа насока е и понатамошното истражување во дисертацијата, иако според голем број на реномирани светски агенции, како што се: Светската банка, Меѓународниот монетарен фонд и Агенцијата за население се советува Република Северна Македонија да ја зголеми годишната возраст на 76 или на 70 години за пензионирање. Тоа е со цел, според нив, да може пензискиот систем да поседува соодветна ликвидност, имајќи ги негативните прикази на пазарот на труд поради влијанието на демографското стареење и отселувањето на населението надвор од државата. Меѓутоа, овие предикции се спротивни од желбите и перцепциите на повозрасните. Имајќи ги предвид стапките на негативни прикази на пазарот на труд поради демографското стареење, а во согласност со веќе претходно утврдената методологија, и во согласност со дадените хипотези и цел на истражување, а имајќи ја предвид огромната бројка на лица кои преферираат да се намали возраста за пензионирање, се истражуваат најдобрите модели за пазарот на труд

да стане што попривлечен за повозрасните. Односно, се бараат системските начини, модалитети, стратегии и политики, кои би довеле до резултатот повозрасните да се интегрираат на пазарот на труд. Имено, во делот на тестирањето на хипотезите повторно се разгледуваат овие одговори, но од аспект на четирите најприменувани пристапи за задржување на повозрасните работници на пазарот на труд, како што се: активното стареење на работа, доживотното учење, недискриминацијата и зголемувањето на вештините и квалификациите на работниците во согласност со потребата на работодавачите.

Навраќајќи се на тековното прашање, на трето место најзастапен одговор е наведен од оние кои се за *status quo* во однос на висината на возрасната граница за пензионирање. Поточно, 15,2 % од оние кои го имаат одговорено прашалникот наведуваат дека моменталната возрасна граница од 62/64 години (жени/мажи) за пензионирање е сосема во ред, и ниту се за намалување ниту за зголемување на возраста за пензионирање. Оваа група на испитаници е компатибилна со испитаниците од првата најрепрезентативна категорија во претходното прашање, кои сметаат дека работниот век е најоптимален за пензионирање на оваа возраст, иако чувствуваат замор и притисоци од работодавачите и од општите услови кои владеат на пазарот на труд. Понатаму, зачудувачки голем број на испитаници сметаат дека возрасната граница за пензионирање би можела да се покачи на 67-годишна возраст, според нив. Такво гледиште имаат 8,9 % од севкупниот број на учесници во анкетниот прашалник. Ова оди во прилог на хипотезите во истражувањето, бидејќи, пред сè, овие лица се подготвени подолго да останат на пазарот на труд, па во согласност со нив и нивните перцепции за интегрирање на пазарот на труд би се спроведувале одредени заклучоци, кои би биле надградување за оние кои треба допрва да се заинтересираат да бидат вклучени и да останат на пазарот на труд. Исто така, значителен процент на лица сметаат дека најдобра возраст за пензионирање е на 70 години. Истомисленици во тоа се 4,1 % од испитаниците. Исто како за оние кои сметаат дека е најдобро да се работи до 67 години, така и за оние кои сметаат дека треба да се работи до 70 години им се анализираат одговорите во делот за продуктивноста на работното место, обуките, дополнителните стимулативни мерки, и повторното враќање на пазарот на труд. Имено, потребно е да се добие сознанието дали овие лица сметаат дека треба да се зголеми старосната граница за пензионирање од неперсонални и општи причини, бидејќи така сметаат дека треба да биде, или, пак, тоа гледиште го имаат од лични причини поради фактот што би можеле самите тие да учествуваат на пазарот на труд подолго отколку што е сегашната законска возрасна граница. Ова е предмет на обработка во насловите што следуваат во склоп на ова поглавје. Дополнително, по однос на тековното прашање за перцепциите и мислењата кај испитаниците за најидеална возраст за пензионирање, се забележува дека 5 % од нив не даваат конкретен одговор, туку се определуваат за опцијата друго. Поради овој празен простор од 5 % одговори се остава простор за испитување на влијанијата кои ги носат со себе постоечките стратегии, пристапи и политики за намалување на влијанието на демографското стареење врз пазарот на труд и за интегрирањето на сите возрасни групи во пазарот на труд. Тие се содржат во клучните документи во државата, како што се: Стратегиите за вработување, за демографија, за инклузивна клима за водење бизнис, за економски политики и др.; во Оперативните планови за политики и мерки за вработување и услуги на пазарот на труд; во програмата Гаранција за млади; во политиките за стари лица; и во законите во кои е наведена заштитата на повозрасните работници кои се учесници во пазарот на труд. Од нивната анализа, спроведена во поглавјата 1 и 2, како и од одговорите на испитаниците каде што се согледуваат перцепциите за останување и задржување на пазарот на труд, се креираат посакувани

насоки според кои би требало да се подобрат во согласност со македонските услови на домашниот пазар на труд четирите пристапи за спроведување на истото.

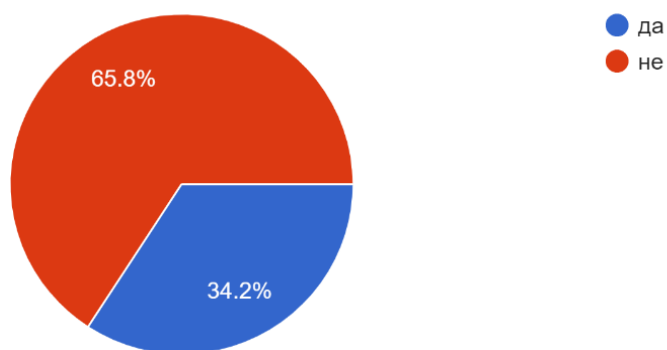
Имајќи ги предвид сите одговори во однос на анализирањето на доминантните перцепции кои ги имаат повозрасните, како и огромниот процент на лица на кои солидните и достоинствени финансии им се приоритет заедно со правото за пензионирање на помлада возраст од сегашната, во наредниот наслов се разработуваат очекуваните пристапи кои ги преферираат испитаниците, за да можат да си дозволат, т.е. да сакаат да останат на пазарот на труд подолго.

4.2.3. Очекувани пристапи за вклучување и задржување на повозрасните работници на пазарот на труд

Во овој наслов се разгледуваат и се разработуваат посакуваните очекувани пристапи за вклучување и интегрирање на повозрасните работници на пазарот на труд. Во согласност со претходниот наслов, како причинско-последично дејство се разгледуваат и начините на кои повозрасните лица и работници би биле согласни да останат, односно да се задржат на пазарот на труд. Поточно, се разработува прашањето за тоа под кои услови, колку време, на кои начини, и преку кои посакувани од нивна страна пристапи, би останале на пазарот на труд, како до пензионирање, така и по пензионирањето.

Првото прашање што им беше поставено на испитаниците е прашањето 11 од прашалникот, а кое ја испитува токму можноста за повторното враќање на пазарот на труд по пензионирањето. Имено, прашањето што беше поставено, гласи: „Кога ќе се пензионирате (или доколку сте веќе корисник на старосна пензија), дали повторно би се вратиле на пазарот на труд, односно дали повторно би работеле и би биле во работен однос?“ За одговор по однос на ова прашање, на репрезентативниот примерок, оние кои го одговараа прашалникот, им беа дадени две опции за одговор: да, би се вратил/а, и, не, не би се вратил/а повторно на пазарот на труд. Всушност, ова прашање е воведно прашање во останатите што следуваат во овој наслов, но во себе ја носи целата суштина на осознавањето на перцепциите на таргетираните испитаници.

Слика бр. 11. Перцепции на испитаниците по однос на прашањето дали повторно би се вратиле на пазарот на труд по пензионирањето



Разгледувајќи ја сликата бр 11., може да се увиди дека постои разлика во поделеноста на мислењата на испитаниците. Поточно со да, дека преферираат да се вратат на пазарот на труд по пензионирањето имаат одговорено 34,2 % од испитаниците.

Обратно, дека не, ниту планираат, ниту сакаат, ниту, пак, имаат намера да се вратат на пазарот на труд, се има изјаснето поголема бројка на испитаници, кои сочинуваат 65,8 % од севкупниот број.

Сепак, овие одговори, сами по себе, иако прикажуваат одреден став и гледиште од страна на таргетираната група на испитаници, не можат соодветно да го дадат бараниот одговор потребен за докторската дисертација. Тој баран одговор е под кои услови, и на кои начини и пристапи, испитаниците би се вратиле на пазарот на труд, или под кои не би се вратиле. За таа цел, на репрезентативниот примерок му беше поставено надоврзувачко прашање (бр. 12 во прашалникот) на претходното, а кое гласи: „Објаснете го накратко Вашиот одговор на претходното прашање, со: (да, би работел/а повторно бидејќи; и; (б, не би работел/а повторно бидејќи...“ По однос на ова прашање испитаниците одговараа во согласност со своите перцепции, мислења и убедувања. Прашањето го имаат одговорено сите испитаници, со една или повеќе реченици, по испитаник. Сублимирајќи ги сите одговори од репрезентативниот примерок, пожелно е одговорите да се категоризираат во неколку групи. Имено, во согласност со програмата која вршеше сублимирање на одговорите, најзастапени одговори, односно кои најчесто се повторуваат можат да се поделат во три вида.

Првите две групи се оние кои во согласност со претходното прашање, па така и во ова, имаат одговорено дека не преферираат да се вратат на пазарот на труд. Третата група на најзастапени одговори се состои од оние кои преферираат и имаат желба или потреба да се вратат на пазарот на труд по пензионирањето.

Разгледувајќи ги првите две групи, односно разгледувајќи ги причините кои ги имаат наведено оние кои не преферираат да се вратат на пазарот на труд по пензионирањето, опишани се одговори со разнолики причини поради кои испитаниците немаат посебна желба да работат по старосната граница за пензионирање.

Првата група се состои од оние испитаници кои имаат наведено слични или приближни одговори, сублимирани во единствен став дека едноставно доволно им е да работат и да бидат активни учесници на пазарот на труд. Во првата група имаат одговорено 540 лица од севкупната бројка на испитаници. Наведувајќи ги одговорите кои најмногу се повторуваат со ставот дека доволно им е да работат до пензија, следува редоследно наведување на некои од нив. Имено, поголем дел од нив се со ставот дека едвај чекаат пензија поради недостиг на одредени клучни работи околу нивното постојно работно место или, пак, кај работодавачот кај кого го имаат засновано работниот однос. Други наведуваат дека повеќе преферираат да си го живеат животот „без часовник на рака“ и континуирани работни обврски, или едноставно дека сакаат да си уживаат во животот. Трети наведуваат дека не им одговара ниту работата, ниту условите, ниту, пак, општите политики за работа и работење во нашата држава. Постојат одговори кои се повикуваат на психо-когнитивните карактеристики на повозрасните во кои се наведува дека здравствената состојба не им го дозволува тоа, дека на организмот му треба и психички и физички одмор од секојдневните стресови на работното место, или, пак, дека едноставно не се чувствуваат способни да извршуваат работни обврски – па доволно е само до законската обврска до пензионирање. Други повеќе преферираат да уживаат во пензијата, или да се посветат на личните обврски, учејќи нешто ново, или работејќи ја работата во домашни услови на која отсекогаш сакале да се посветат. Последниот збир на одговори се состои од оние кои наведуваат дека сакаат целосно да се посветат на сопственото семејство или фамилија, чувајќи ги повозрасните од нив кои имаат потреба од нега и грижа, или чувајќи ги своите внуци.

Втората група се состои од оние испитаници кои имаат наведено слични или приближни одговори, сублимирани во единствен став дека младите треба да се

вработуваат, при што да им се даде приоритет на младите да најдат соодветна работа, наместо да се креираат политики со кои би им се овозможувало повозрасните што подолго да остануваат на пазарот на труд. Во втората група имаат одговорено 210 лица од севкупната бројка на испитаници. Наведувајќи ги одговорите кои најмногу се повторуваат со ставот дека се преферира повеќе младите да се вработуваат наместо повозрасните да се задржуваат на пазарот на труд, следува редоследно наведување на некои од нив. Имено, поголем дел од нив се со краток и едноставен став младите да добијат квалитетни работни места на сметка на пензионирањето на повозрасните. Други, го надополнуваат истото со што сметаат дека треба сите невработени да започнат да работат, секој да си биде горд на својот труд, и соодветната награда за трудот – платата. Некои сметаат дека има многу млади кадри, и тие треба навреме да се вработуваат веднаш по завршувањето на своето образование, без да им се зголемува периодот на чекање на прво вработување веднаш по завршување на образовниот процес. Трети, пак, сметаат дека во согласност со сегашните состојби кои владеат во нашата држава, па и во пазарот на труд, процес на вработување нема, туку има процес на отселување на работоспособните. Затоа е потребно според нив да се ослободуваат работни места за помладите, кои би биле со достоинствени услови, добро платени и прилично флексибилни за секој млад да може да се пронајде да партиципира во домашниот пазар на труд. Наредни сметаат дека доколку станува збор за интелектуална, услужна, занаетчиска, или работа во јавниот сектор, образованието и здравството, подобро е младите да започнат да учат додека повозрасните сè уште се на работа, пренесувајќи им го своето знаење. Според нив, овие работи можат да се извршуваат сè додека човекот, работникот го држи умот. Според истите испитаници, иако правилно би било да се почитува законската граница за пензионирање, оставајќи им простор на помладите кадри кои треба да поминат заедничко време со повозрасните обучувајќи се и учејќи ги тајните на работата, сепак, во своите одговори оставаат своевиден простор повозрасните да немаат потреба да се пензионираат веднаш по 62/64 години, туку да продолжат да работат на работното место сè додека можат и се чувствуваат способни. Всушност, овие одговори се своевидно поврзување и микс помеѓу втората група кои не преферираат да се вратат на пазарот на труд по пензионирањето, и помеѓу третата група кои преферираат враќање на пазарот на труд по пензионирањето, или продолжување на работниот век.

Во однос на третата група на најзастапени одговори е потребно да се повтори дека таа се состои од оние одговори на испитаници кои преферираат и имаат желба или потреба да се вратат на пазарот на труд по пензионирањето. Свкупно 480 лица се имаат изјаснето дека преферираат да се вратат на пазарот на труд по пензионирањето, или воопшто да го продолжат својот работен однос што е можно повеќе години. Сублимирано во еден единствен став од одговорите кои ги даваат испитаниците, потребата за враќање на пазарот на труд или продолжување на работниот однос по завршување на годините за пензионирање, се состои во потребата од имање финансиски средства кои би придонесувале за водење достоинствен живот, како што следува. Најмногу испитаници кои преферираат да останат на пазарот на труд по пензионирањето, или повторно да се вратат на пазарот на труд по пензионирањето, наведуваат дека тоа би го сториле поради фактот што пензијата која би ја примале би била многу мала за да си ги задоволат основните човечки потреби за себеси, или на оние со кои живеат. Ова потегнува прашање за анализа на перцепциите околу потребните финансиски средства за водење нормален и достоинствен живот, што е сторено во насловот за влијанието на финансискиот аспект и сиромаштијата при ова поглавје. Други испитаници наведуваат дека мора да се работи, бидејќи во нашата држава сè е многу скапо. Почнувајќи од храната како основна потреба за сите, па сè до сите услуги, режиски трошоци за вода, струја, и слично. А, од друга страна, ние сме многу сиромашна држава

во делот на платите, па за пензијата и нејзината висина не би требало воопшто ниту да се разговара, бидејќи таа е под сите минимуми. Трети, кои според претходните податоци од анализите имаат години до нивно пензионирање, даваат условување доколку пензијата не им биде доволно голема би биле принудени да ги продолжуваат договорите за вработување повеќе години, повеќекратно, поради фактот дека имаат трошоци кои не би можеле да се покријат со стандардната сегашна пензија. Останатите кои во согласност со нивните одговори се согледа дека веќе се пензионери, наведуваат дека веќе работат неформално одредена работа. Некои одреден занает, а други кај фамилијарните бизниси на своите деца. Последни и најмалку застапени се оние кои сметаат дека треба да продолжат да работат, бидејќи работата го прави и одржува човекот витален и здрав, и е добро за психо-физичкото здравје да се има одреден работен ангажман на кој човекот ќе биде континуирано посветен.

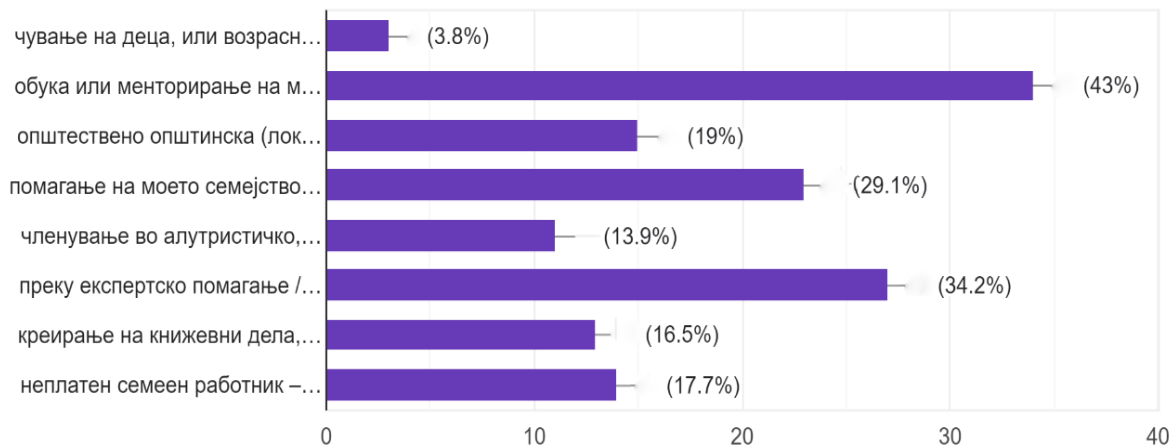
Дополнително, во однос на ова прашање кое беше поставено да го одговара репрезентативниот примерок, постојат одговори кои не можат да се вклопат ниту во една од погоре наведените три групи. Тие се оние одговори во кои испитаниците најчесто одговараат дека ова прашање е лично и дека не сметаат оти треба да го образложат. Понатаму се оние лица кои во своите одговори наведуваат дека би работеле во друга дејност, но без притоа да наведат кога и на кој начин. Останатите наведуваат дека би се занимавале со своите хобија и дополнителни активности, исклучувајќи ги факторите споменати во претходните три групи на одговори. А во мал број се оние кои наведуваат дека во експертските ангажирања, при процесите на специјализирани советувања на локално или национално ниво, или во делот на високото образование, т.е. и за професорската професија, возраста е ирелевантна, при што секој поединец си е приказна за себе, со своите мислења и перцепции.

Имајќи го предвид фактот дека и оние кои не преферираат да остануваат на пазарот на труд по пензионирањето, како и оние што би сакале да се задржат на пазарот на труд или повторно да се вратат по пензионирањето, имаат наведено дека при појавување на одредена потреба би изразиле подготвеност да работат одредена работа, се наметнува потребата од анализа за тоа какви можности им се нудат на повозрасните и на старите во овој момент на пазарот на труд. Сето тоа, како од аспект на можностите за вработување, па сè до можностите за задржување на пазарот на труд на повозрасните работници.

Исто така, бидејќи сите испитаници во своите одговори, без разлика дали имаат став за задржување или не на пазарот на труд, имаат наведено дека активноста во повозрасните и поодминатите години од животот е од клучно значење за намалување на социјалната исклученост, и за добра психо-физичка и здравствена состојба, се поставува потребата од анализирање на истото. Имено, анализирајќи ги преферираните форми на активност за повозрасните, испитаниците кои учествуваа во прашалникот требаше да одговорат на следното прашање: „Која од следите форми на работно ангажирање или активности е најдобра според Вас, за можно повторно враќање на пазарот на труд?“ На испитаниците им беа понудени единаесет (11) можни одговори. Тие се следните: 1) чување на деца или повозрасни за одреден паричен надоместок; 2) обука или менторирање на млади лица кои работат иста или слична работа како мојата досегашна работа, во иста или друга компанија; 3) општествено општинска корисна работа; 4) помагање на моето семејство, чување на сопствените внуци или возрасни лица; 5) членување во алтруистичко, во граѓанско, спортско, културно или пензионерско здружение; 6) преку експертско помагање/или/ експертско советување во одредената област од пазарот на труд; 7) креирање на книжевни дела, автобиографии, прирачници за работа, прирачници за добро деловно работење и слично; 8) неплатен семеен

работник; 9) преку активност во хоби за кое отсекогаш сум сакал/а да го применувам; 10) пензионер/ка; и 11) друго, наведено досега.

Графикон бр. 4. Преферирани форми на работно ангажирање или активности за повторно враќање на пазарот на труд по пензионирањето, со цел активна старост

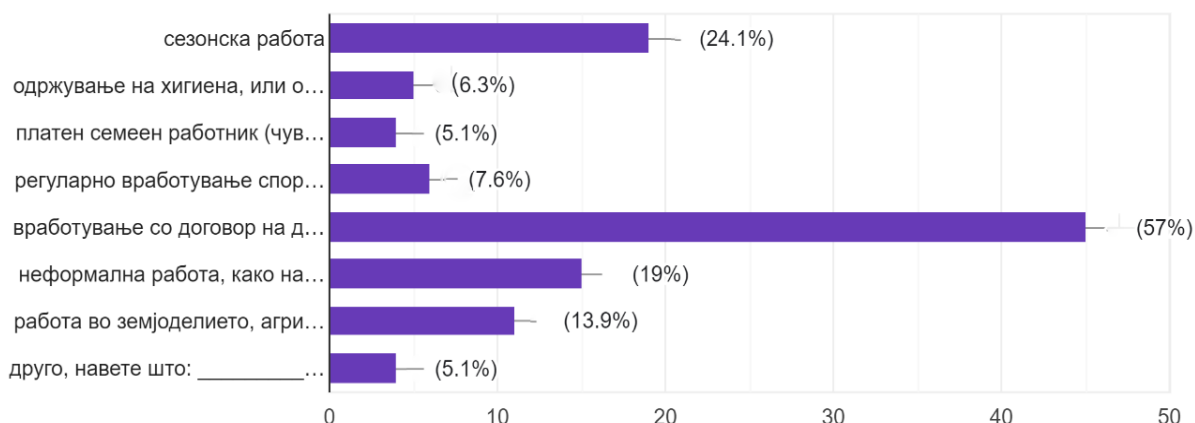


Од приказот на графиконот кој ги покажува резултатите од одговорите на испитаниците, може да се забележи дека постои голема диверзификација и разноликост по однос на дадените одговори од страна на учесниците во прашалникот. Имено, најмногу испитаници, кои преферираат да бидат активни и по пензионирањето, најмногу тоа го преферираат преку искористување на вештините, способностите и квалификациите што веќе ги поседуваат. Во таа насока имаат одговорено 43 % од севкупната бројка на испитаници, кои наведуваат дека преферираат да извршуваат обука или менторирање на млади вработени лица кои работат иста или слична работа како досегашната работа, во иста или друга компанија. Сето тоа, секако за одреден паричен надоместок. Сличен став поседуваат испитаниците кои припаѓаат и на втората најголема група на одговори, со 34,2 %. Овие лица преферираат нивната активност по пензионирањето да се состои од експертско помагање/или/експертско советување во одредената област од пазарот на труд, а имајќи го предвид своето досегашно искуство, вештини и квалификации. Бидејќи овие две категории на одговори опфаќаат три четвртини (3/4) од сите одговори, по бројност, овие се сметаат за релевантни во однос на анализите, потенцирањето на претпоставките во тезата, како и во однос на финалниот заклучок на дисертацијата. Сепак, бидејќи целта на анкетниот прашалник е да се истражи севкупното мислење на примерокот, погрешен пристап ќе биде да се изостават и останатите одговори, кои се помалку застапени. Па така, разгледувајќи ги останатите одговори, на трето место според најмногу истомисленици се оние кои сметаат дека треба да останат активни но не на пазарот на труд, туку преку други начини. Овие лица сметаат дека преку можностите за помагање на сопственото семејство, чување на сопствените внуци или возрасни и стари лица кои не можат да се грижат за себе, најмногу ќе придонесат по официјалното излегување од пазарот на труд, односно во нивните пензионерски денови. Тие сметаат дека немаат потреба од дополнителни финансии, при што би се посветиле само на нивните најблиски, без да бараат одредена финансиска бенефиција за тоа. Процентуално гледано на тој став се 29,1 % од севкупниот број на лица што го одговориле прашалникот. Понатаму, со 19 % од сите испитаници се оние кои сметаат дека во своите пензионерски денови треба да се вклучат во општествено општинска корисна работа, помагајќи во својата заедница и местото каде што живеат или престојуваат. На исто мислење се и оние кои сметаат дека неплатен семеен работник е

она што најмногу би им одговарало за да го поминат своето време во третата доба од својот живот. Такво мислење имаат 17,7 % од сите испитаници, иако по суштината, овој одговор и третиот најзастапен, може да се каже дека и не се разликуваат многу, бидејќи и во двата она што преферира репрезентативниот примерок на испитаници е да нема никакво учество на пазарот на труд и останатиот живот да го поминува со склоп на потесниот или поширокиот круг на својата фамилија. Шестата најзастапена категорија на одговори по однос ова прашање се состои од оние лица кои повеќе преферираат годините од трета доба да ги поминат во креирање книжевни дела, автобиографии, прирачници за работа и прирачници за добро деловно работење, преку кои би оставиле траен белег во општеството, а во согласност со искуството кое го стекнале низ текот на целиот свој живот. Ова преферираат да го прават 16,5 % од севкупниот број на испитаници. Понатаму, 13,9 % од сите учесници во прашалникот преферираат да членуваат во алтруистичко, во граѓанско, спортско, културно или пензионерско здружение во годините откако ќе им заврши работниот век. Најмалку од испитаниците сметаат дека по пензионирањето би можеле да чуваат внуци, или, пак, да се грижат во домот за некое повозрасно лице кое има потреба од нега и грижа. Со таков став се само 3,8 % од севкупниот број учесници во анкетниот прашалник. Под друго, не одговорил ниту еден испитаник, поради фактот што сите испитаници имаат одредени желби што би правеле во иднина, во својата трета доба од животот.

Од сите видови на можни одговори, забележливо е дека и покрај сè, испитаниците преферираат вклучување преку поблаги форми на работа – учество во пазарот на труд, односно преку директно учество во работни задачи, кои се исти или слични како работата што ја работеле претходно. Имајќи го предвид развојот на одговорите, и имајќи ја предвид самата претпоставка (описана во хипотезите) дека одговорите би се движеле во насока повозрасните лица и работници најмногу да преферираат и по пензионирањето вклучување на пазарот на труд, но преку некои посуптилни облици, се појавува потреба да се постави прашањето за тоа преку кои видови на работа тие би сакале да бидат вклучени. За таа цел, последното (32-то) прашање од прашалникот, повторно се навраќа на оваа тема, замолувајќи ги испитаниците да ги наведат посакуваните, според нив, форми и модели за повторно враќање на пазарот на труд, по пензионирањето. Поточно, на повозрасните им беше поставено следното прашање: „Одговорете, кои од подолу наведените начини и форми за повторно вработување по пензионирањето, или веднаш по достигнувањето на возрасната граница за пензионирање, Ви се најпосакувани.“ Како можни одговори, испитаниците имаа можност да одберат некои од наведените осум (8) одговори. Тие се: 1) сезонска работа; 2) одржување на хигиена, или општествено корисна работа во заедницата; 3) платен семеен работник (чување на деца и возрасни); 4) регулирано вработување според Законот за работни односи и со регуларно 8-часовно работно време; 5) вработување со договор на дело за одредена работа/одреден проект/или одредена активност и за одреден временски период; 6) неформална – непријавена работа, (како, на пример, поправка на уреди, апарати за домаќинство), во согласност со знаењата и вештините; 7) работа во земјоделието, агрикултурата, градинарството или сточарството; 8) друго, ненаведено овде.

Графикон бр. 5. Преферирани модели за повторно вработување на пазарот на труд (враќање на пазарот на труд преку конкретно вработување) по пензионирањето



Како што е прикажано на графиконот погоре, испитаниците имаат дадено одговори во согласност со нивните видувања и мислења. Притоа сите осум можни опции се пополнети и одговорени, што значи дека репрезентативниот примерок поседува поширок видокруг за тоа кое би било најдоброто и најидеалното вработување по пензионирањето или по достигнувањето на старосната граница за пензионирање.

Разгледувајќи ги поединечно сите осум наведени опции од одговори, се забележува дека со драстично најголем опфат на реплицирани истомисленици е опцијата во која испитаниците наведуваат дека повеќе преферираат вработување со договор на дело за одредена работа/одреден проект/или одредена активност и за одреден временски период. За таа опција се одлучиле 57 % од севкупниот број на учесници во анкетниот прашалник. Втор одговор од страна на испитаниците е оној во кој наведуваат дека претпочитаат да работат сезонска работа за одреден надомест, со 24,1 % од сите испитаници. Понатаму, следуваат оние кои се на ставот дека во пензионерските денови тие би работеле неформална – непријавена работа (како, на пример, поправка на уреди, апарати за домаќинство), а во согласност со знаењата и вештините кои ги поседуваат, стекнати за време на нивната работа пред пензионирање. На тоа се согласни 19 од репрезентативниот примерок. На четврто место со 13,9 %, најзастапен и најчест одговор од страна на испитаниците е опцијата во која тие повеќе сакаат да работат во земјоделието, агрикултурата, градинарството или сточарството, бидејќи поседуваат можности, знаења и желба да се посветат на таа работа. По овој сет на одговори, следува оној во кој испитаниците се со ставот дека претпочитаат регулирано вработување според Законот за работни односи и со регуларно 8-часовно работно време во кое би биле осигурани, и би примале стандардна регуларна месечна плата. Со ваков став се 7,6 % од повозрасните лица, гледано од аспект од целиот опфат на испитаници. По нив, со 6,3 % следуваат работните задачи за одржување на хигиена, или општествено корисна работа во заедницата, како одговор кој го избрале онолкува бројка на испитаници, во согласност со компатибилниот процент. Најмалку застапена опција во согласност со дадените одговори од страна на повозрасните лица, можеби зачудувачки и изненадувачки, е работата како платен семеен работник (за чување на деца и возрасни). Зачудувачки и изненадувачки е со оглед на фактот дека во првите прашања мнозинството од испитаниците преферираат да се посветат на своето семејство и на слободното време, но, сепак, како платен работник многу мал, речиси незначителен процент од нив го одбираат како најидеална форма за работа по пензионирањето. На тој став се 5,1 % од учесниците во анкетата. Исто толкав процент се имаат изјаснето под друго, односно дека со некоја

друга активност планираат, или, пак, воопшто немаат желба да се вклучуваат на пазарот на труд, во пензионерските денови.

Осознавајќи ја содржината и репрезентативноста по најголема застапеност на одговорите на испитаниците, се поставува прашањето зошто испитаниците преферираат во толку голема бројка повторно вклучување на пазарот на труд по пензионирањето, и воопшто зошто преферираат нивна активност на пазарот на труд во поодминатите години. Исто така, се поставува прашањето зошто повозрасните работници преферираат подобро платени, пофлексибилни, но во исто време работни места во кои би дошле до израз нивните вештини и способности, а посебно за возрасниот период од 55 години па сè до нивно пензионирање. Дали е тоа поради немање доволно финансиски средства и ризикот од изложеност на сиромаштија; дали поради факторот лична сатисфакција од работата; или, пак, поради можноста за поседување поголема и поквалитетна пензија. Сите овие прашања се тема на разработка во насловот што следува.

4.2.4. Влијанието на финансискиот аспект и сиромаштијата

Во претходните наслови се разработуваа и се анализираа личните перцепции на повозрасните лица и работници, од аспект на видовите на можности кои преферираат да им се нудат за квалитетно и мотивирачко работно место, како и нивните видувања за тоа што подразбираат под достоинствено работно место за повозрасните години од животот. Имајќи го предвид фактот дека поголем дел од испитаниците се имаат изјаснето дека под квалитетно и мотивирачко работно место во голем дел подразбираат добро платено работно место, кое би имало одраз и во висината на пензијата, се појавува потребата во овој дел да се анализираат прашањата во кои испитаниците даваа свои мислења по однос на влијанието на финансискиот аспект во работата, како и за перцепциите по однос на сиромаштијата за време на работата и за време на годините за пензија.

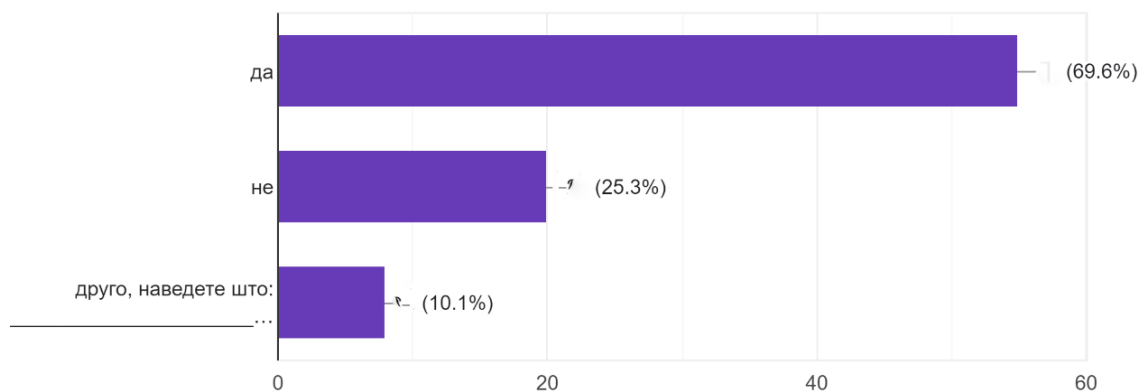
По однос на оваа тематика, во анкетниот прашалник на испитаниците им беа поставени вкупно седум (7) прашања со слична содржина кои имаат за цел да се осознае мислењето на повозрасните, преку соодветните одговори, за потребните финансии за достоинствен живот во државата, за можностите за обуки и доквалификации со цел подобро платено работно место, или за висината на платата или пензијата која ја примаат за време на одговарањето на прашалникот. Тие, редоследно, се предмет на анализа во текстот подолу.

Дополнително, како што беше наведено во насловите 4.1. за социо-демографските карактеристики на примерокот, и во 4.2.1. квантитативната анализа; а по однос на демографската застапеност на репрезентативниот примерок постои одреден процент на испитаници кои како моментално или постојано место на престојување ја имаат наведено Австралија. Токму поради тој факт постои можност за статистичка грешка од 0,5 п.п. во однос на релевантноста на доставените одговори за финансискиот дел од прашалникот, односно во делот каде се согледува мислењето на опфатените испитаници за тоа колку финансии им се потребни за достоинствен и номален живот, наспрема оние финансии што моментално ги примаат, или би ги примале во иднина како пензионери. Тоа е поради фактот што постои вкоренета разлика во системот на плати помеѓу двете држави, како и начинот на исплата на платите, дополнителните мотивации, или дообуките и доквалификациите на работниците со цел покачување на нивната плата. Сепак, со оглед на тоа дека во најголем дел прашалникот беше одговоран за време на КОВИД-19 пандемијата, се останува без конкретно сознание дали тие лица кои имаат наведено дека престојуваат во Австралија повремено поради лична желба, дали се од привремен карактер со престој поради неможноста да се вратат во домашната држава,

или, пак, поради континуирано живеење таму. Ова го покажуваат и аналитичките параметри спроведени преку програмата „SPSS“ (*statistical package for the social sciences*), во која во согласност со дадените впишани податоци се добива оној резултат од 0,5 п.п. за можно статистичко отстапување во одговорите на испитаниците, само за овие прашања, прашањата кои ја мерат потребата од финансиски ресурси за нормален и достоинствен живот.

Разгледувајќи ги прашањата кои се тематика на анализата во овој наслов, првото прашање што им беше поставено на испитаниците, иако не е директно поврзано со потребните финансии, сепак, во голема мера ги дава насоките и значењето за висината на финансиските средства кои би ги примале испитаниците. Тоа е така бидејќи прашањето најконкретно и најдиректно ги прашува испитаниците дали и под кои услови би посетувале обуки, дообуки за нивна доквалификација, или, пак, преквалификација за одредени други (стручни) вештини од постоечките, а кои би им донеле повисоки примања, повисока плата, и воопшто подобри финансии, подобра пензија, за водење нормален и достоинствен живот. Сепак, во ова прашање испитаниците беа наведени да одговорат дали самоиницијативно, па понекогаш дури и без знаење на работодавачот, би посетувале обуки или преку одредени курсеви би си го зголемиле нивото на своето знаење, а со тоа самите за себе да си создадат можност за поголеми финансии, но на нивните години кои моментално ги имаат. Поточно, прашањето кое им беше поставено на испитаниците, гласи: „Дали Вие самоиницијативно и без одобрение од работодавачот, би посетувале обуки за зголемување на Вашите стручни вештини и квалификации поврзани на работно место на кое сте моментално, со цел идно зголемување на Вашата плата?“ На ова прашање одговор даде мнозинството од испитаниците, при што беа понудени три можни одговори: да, не, друго(наведете), во согласност со приказот на сликата подолу.

Слика бр. 12. Приказ на испитаници кои самоиницијативно, без надоместок од работодавачот би посетувале обуки за стручно усовршување или за надградување на вештините и знаењата



Видно од сликата е дека постои огромно мнозинство на учесници во анкетниот прашалник кои самоиницијативно би посетувале обуки, а со цел зголемување на нивните вештини, стручни квалификации и знаења, кои ќе придонесат за понатамошното зголемување на финансиите за истите тие лица. Со тој став се 69,6 % од севкупниот број на 1.779 учесници во анкетниот прашалник. Од друга страна, само 25,3 % од испитаниците се имаат изјаснето дека не, не сакаат и немаат намера да се дообучуваат или доквалификуваат, под кои било околности да се наоѓаат во некој одреден момент. Како трет одговор, кој им беше понуден на испитаниците, е оној во кој

доколку немаат конкретно гледиште со да или со не по однос на прашањето, тие самите да наведат што би ги мотивирало и дали би посетувале обука или не, и поради кои причини. Овој одговор, процентуално гледано се наоѓа на трето место според застапеност на одговори од наведените можни одговори и има 10,1 % опфатеност, севкупно од сите испитаници. Поаѓајќи во наредното потпрашање, кое беше креирано поради овој трет одговор, најголем дел од испитаниците, дури 80 % (или две третини) од претходно споменатите 10,1 %, се со ставот дека би сакале да се обучуваат, но немаат доволно финансиски средства да го сторат тоа самите, туку повеќе преферираат обуката или да биде бесплатна, или на трошок на работодавачот. Тие сметаат така бидејќи според нив за каква обука да станува збор, сепак, сметаат дека тоа би било за корист на работодавачот, и токму поради таа причина испитаниците не би трошеле од сопствените финансиски средства, туку оставаат нивниот моментален или иден работодавач да се погрижи за зголемување на нивните вештини и квалификации. Останатите повеќе преферираат учење на нови вештини или стручни знаења, бидејќи не се задоволни со тековната работа и сакаат да ја напуштат.

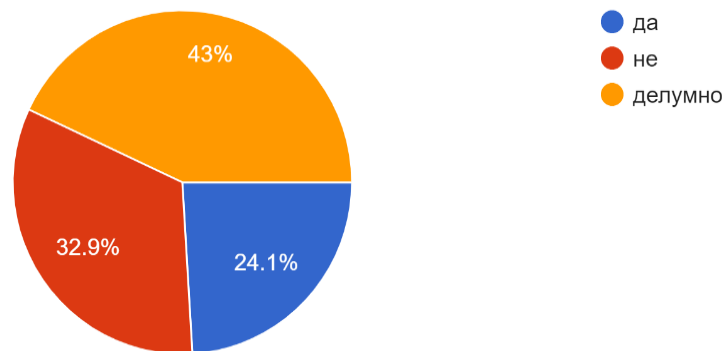
Сумирајќи ги сите три вида на одговори, многу голем процент, или речиси безмалку сите учесници во анкетниот прашалник сметаат дека им недостасуваат вештини и квалификации за нивна сигурност на пазарот на труд. Имено, доколку на оние кои имаат одговорено дека би се обучувале без надоместок или согласност од нивниот работодавач, се додадат оние кои преферираат да се обучуваат на сметка на нивниот работодавач, како и оние кои сакаат да сменат професија, во тој случај би се добил резултат од 79,7 % учесници во прашалникот кои имаат став дека им треба стручно надградување на нивните вештини, квалификации и знаења, без разлика дали станува за областа при тековното работно место или за сосема друга област или дејност на работа. Поради оваа причина, ова прашање при анкетниот прашалник има значајно влијание во исходот на докторската дисертација, и има голема улога при понатамошната интерпретација и тестирање на посебните и поединечните хипотези. Од одговорите на прашањето е забележлива потребата за континуирана обука на работното место и пристапот за доживотно учење низ целиот работен век на популацијата. Затоа, на истата оваа тематика се дава посебен осврт и во тестирањето на посебните (индивидуалните) хипотези, како што следува понатаму во докторската дисертација.

Од друга страна, во согласност со насловот на овој дел од поглавјето, околу тековното прашање, се разгледуваат влијанието на финансиите и сиромаштијата врз повозрасната популација од испитаниците. Забележливо од одговорите е дека за приближно 40 % од испитаниците огромна улога влијае достапноста за обуки и стручно усовршување кои не би биле скапи, или би биле на финансиски товар на работодавачот кај кого се во работен однос. Со други зборови, истите тие лица не можат да си дозволат финансирање обуки од сопствени средства поради фактот што платата или воопшто примањата кои ги имаат не се доволни за водење нормален и достоинствен живот, плус финансирање на стручно усовршување, оспособување, доквалификување или преквалификување.

Надоврзувајќи се на претходното прашање преку кое се имаше за цел да се осознае подготвеноста на испитаниците за тоа дали можат од сопствени финансиски средства да си дозволат да посетуваат обуки, курсеви или слично преку кои би ги подобриле сопствените вештини и стручни способности; ова прашање навлегува подлабоко при истражувањето на финансиите и платите со кои располага репрезентативниот примерок. За таа цел, во прашањето дваесет и осум од анкетниот прашалник на испитаниците им беше побарано да одговорат дали платата која ја добиваат врз основа на нивниот работен ангажман ги задоволува (или: задоволувала, доколку се пензионери) месечните потреби за водење пристоен и достоинствен

нормален живот. Притоа, под водење нормален пристоен и достоинствен живот, за потребите на истражувањето, а во согласност со дефинициската рамка во поглавјето 2 од трудот, се подразбира имање доволно финансиски средства за поединецот и неговото потесно опкружување за задоволување на основните животни потреби, како и за вклучување и посета на општествените случувања од неговото место на живеење, а без притоа да се допре прагот на сиромаштија, пресметковно гледано на месечно ниво. Поради дефинициската определена рамка, на испитаниците им беше побарано да наведат еден од трите можни одговори, во согласност со нивните перцепции за потребите кои ги имаат на месечно ниво. Во прашањето не се прави поделба на испитаниците кои живеат во рурални или урбани средини, како и во кој сектор се, или биле во работен однос, туку се разгледува прашањето по однос на процентуална застапеност на добиени одговори. За потребите на истражувањето беа дадени три можни одговори, и тоа: да, не, и делумно, секој со своето значење.

Слика бр. 13. Приказ на перцепции дали платата во согласност со работниот ангажман ги задоволува основните месечни потреби на испитаниците за водење нормален, пристоен и достоинствен живот, разгледувано на месечно ниво



Сликата бр. 13, погоре, на прецизен визуелен начин ги прикажува перцепциите на опфатениот репрезентативен примерок. Имено, податоците добиени од одговорите од испитаниците се оформени во форма на пита (*pie*) како мерно статистичка единица, искажани во проценти. Од нив може да се констатира дека за најголем дел од лицата кои го имаат одговорено прашалникот, **месечните финансии** кои ги добиваат по основ на плата **делумно ги задоволуваат месечните потреби** за водење нормален, достоинствен и пристоен живот. На исто мислење се дури 43 % од сите оние кои го имаат одговорено прашалникот. Понатаму, за 32,9 % од испитаниците месечните примања по основ на плата воопшто не ги задоволуваат потребите на самите нив или на потесното нивно опкружување во склоп на домаќинството, за водење нормален, достоинствен и пристоен живот. Доколку се споредат сличните одговори: „не“ и „делумно“, а кои немаат позитивен пристап, туку искажуваат негациски став кон висината на платата, се добива збир од над седумдесет проценти негативен став за доволноста во однос на висината на платата и финансии со кои располагаат, и кои ги поседуваат повозрасните лица. Имено, и во АРС (Анкетата на работната сила) која е разработувана во поглавјето 1 од трудот, на национално ниво, истата возрасна група смета дека платата која ја добива не е доволна за задоволување на месечните потреби кои се пројавуваат во нашата држава. Исто како и националните добиени податоци, и податоците од репрезентативниот примерок при анкетниот прашалник водат кон насока за недоволност на финансии, потенцирано на платата, а за задоволување на сите основни месечни потреби, без да се допре прагот на сиромаштија, или на каков било начин да се почувствува таа. За недоволноста на платата говори и фактот дека и во претходните прашања обработени погоре во ова поглавје,

испитаниците повторно во своите одговори, директно или индиректно, прикажуваат став дека платата не им ги задоволува потребите за живот во нашата држава. Тоа најмногу се согледа во прашањето каде што огромен дел од испитаниците се имаат изјаснето дека би го продолжиле својот работен век и по достигнувањето на возрасната граница за пензионирање, токму поради тоа што доколку не се во работен однос, или доколку не примаат дополнителни средства заработени преку сивата економија додека примаат старосна пензија, тие не би можеле да сврзат и да поминат крај со крај за тековниот месец.

Сепак, од друга страна, навраќајќи се на тековното прашање, постои одреден дел од 24,1 % од севкупниот број на опфатени испитаници кои имаат став дека месечните примања по основ на плата им се сосема доволни. Тие не сметаат дека основните животни потреби би им биле скратени поради платата што ја имаат. Туку напротив, тие сметаат дека токму поради висината на платата имаат сосема доволно средства за да си обезбедат нормален и финансиски достоинствен живот.

Имајќи ги предвид податоците и дадените одговори од претходното прашање, кои, всушност, на некој начин и беа предвидени дека би се движеле во насока како што е опишано погоре, неминовно е да се пристапи кон добивањето сознание колку точно финансии според испитаниците се потребни за да се задоволат основните месечни потреби за едно лице, како и основните месечни потреби за едно потесно семејство (составено од маж, жена и две деца). За таа цел на испитаниците им беа поставени прашањата 29 и 30 при анкетниот прашалник. Тие прашања имаат идентичен редослед на поставеноста на прашањето, како и идентични можни одговори. Тие се разликуваат само по тоа дали се работи за потребните финансии за едно лице, или, пак, за едно потесно семејство составено од маж, жена и две зависни деца. Може со сигурност да се потенцира дека овие две прашања имаат клучна улога при осознавањето на перцепциите на анкетираниите лица, поради фактот што директно и непосредно се изјаснуваат колку според нив се доволни месечните финансии за нормален живот. Одговорите од овие две прашања се вкрстуваат со сите претходни и понатамошни разработувани одговори, од кои се добива заклучокот дали и колку се вложува во здрава, безбедна и мотивирачка работна средина, колку се вложува во иновативни идеи, а колку во континуиран раст и развој на вештините и компетенциите на вработените, со посебен нагласок на повозрасните вработени, за што тие би можеле да се охрабрат да аплицираат и да се вработат успешно на подобро платени работни места. Во понатамошниот текст се разработени засебно двете прашања.

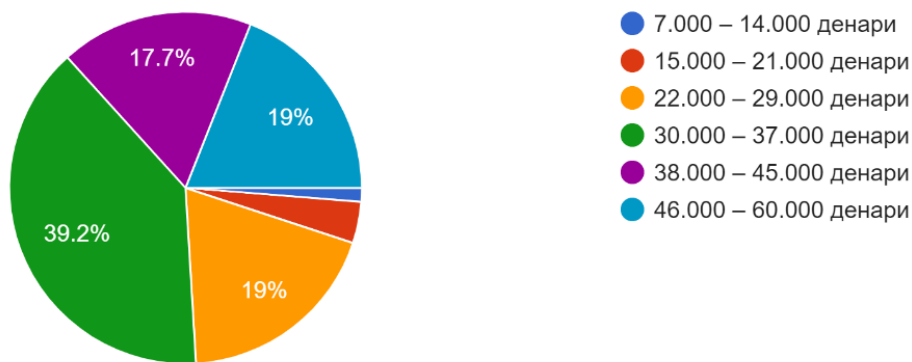
Разгледувајќи го прашањето кое на испитаниците им беше поставено под реден број 29 во анкетниот прашалник, се разликуваат вкупно шест (6) можни одговори кои можеа да ги заокружат испитаниците. Во ова прашање, како и во наредното што следува, битно е да се напомене дека испитаниците можеа да заокружат само еден одговор, односно како и во електронската анкета, така и во рачната лице во лице анкета, на испитаниците им беше посочено дека имаат можност да дадат само еден можен одговор, па затоа би било убаво навистина добро да размислат и да ги земаат предвид сите фактори поради кои го даваат нивниот посочен одговор. Имајќи предвид дека се работи за поголема бројка од безмалку 2.000 лица – репрезентативен примерок, распространети низ сите региони во нашата држава, со рурална и урбана опфатеност; би било препорачливо да се земе предвид она за што се залагаат истите овие лица, односно да се земат предвид нивните перцепции и ставови по однос на прашањето.

Токму поради однапред осознаената важност на секој одговор поединечно кој беше даден од испитаниците, не им беше дозволено да дадат конкретна сума на финансии,

туку финансиите беа распределени во шест категории, т.е. во шест можни одговори. Овие шест категории на одговори се однесуваат за месечните финансии за едно лице, односно колку финансии се потребни за едно лице нормално и достоинствено, гледано од финансиски аспект, да го преживее месецот. Тие шест (6) категории на одговори се следните: 1) од 7.000 до 14.000 денари; 2) 15.000 – 21.000 денари ; 3) 22.000 – 29.000 ; 4) 30.000 – 37.000 ; 5) 38.000 – 45.000 денари; и; 6) од 46.000 до 60.000 денари.

Дополнително, под нормално и достоинствено живеење, за потребите на истражувањето, а во согласност со методологијата, се подразбира: имање онолку финансии во текот на еден месец за да може испитаникот да си дозволи минимум три пати оброк дневно; да си дозволи здрава храна која ги покрива дневните потреби на витамини и минерали доволни за еден човек – на дневна основа – според дефиницијата на СЗО; финансии кои би му обезбедиле минимум еднаш одмор во текот на годината, како и одење на културни, спортски и други вид на манифестации преку кои би бил социјално вклучен во општеството; и имање доволно финансии за да може без проблем да си ги подмирува месечните режиски трошоци во домаќинството.

Слика бр. 14. Перцепции на повозрасните лица и работници колку финансии се потребни на месечно ниво за водење нормален и достоинствен живот на едно лице (или на домаќинство составено од едно лице)



Разгледувајќи го дијапазонот на одговори кои испитаниците ги дадоа одговарајќи го ова прашање, на сликата бр. 14., погоре, се согледа дека за три од можните посочени одговори испитаниците имаат најголем интерес. Четвртиот по големина одговор за малку заостанува зад првите три, а два одговори имаат навистина многу мала заинтересираност кај испитаниците. Разгледувајќи ги одговорите поединечно, еден по еден, по категорија, репрезентативниот примерок во најголем обем смета месечните примања на работниците во Република Северна Македонија треба да се движат во границата од 30.000 до 37.000 денари. На ова мислење се 39,2 % од севкупниот број на лица кои го имаат одговарано прашалникот. Понатаму, за голем дел од испитаниците ставовите се дека за нормален живот во нашата држава, на месечно ниво, се потребни финансии во распон од 46.000 до 60.000 денари. На ова гледиште се 19 % од испитаниците. Исто толку, 19 % од севкупниот број на анкетирани лица, сметаат дека за да се живее нормално над прагот на сиромаштија во Македонија се потребни 22.000 – 29.000 денари месечно. Сепак, согледајќи ги резултатите од првите три одговори не смее да се изостави фактот дека водењето на анкетата, односно пуштањето на анкетниот прашалник беше во поширока и поголема временска рамка од 4 години, поточно анкетниот прашалник прв пат беше дистрибуиран во 2019 година, а заврши до 2023 година. Во периодот од тие четири години во нашата држава се случија голем број

промени. Имено, бевме зафатени од КОВИД-19 пандемијата која донесе затворање и рецесија на економијата; имаше глобално поскапување на цените на сите производи; трошоците за живот пораснаа. А, пред сè, и над сè се случија вкоренети промени од страна на креаторите на политиките, со тоа што минималната плата за која не може еден работник да биде платен под тој износ, порасна дури три пати за време на одговарањето на прашалникот. Од 15.800 денари, како што беше затекнатата ситуација во 2019 година, минималната плата се искачи на 21.170 во 2023 година, со тенденција за понатамошен раст. Токму поради тој факт, во моменталните услови на живеење на територијата на Република Северна Македонија би бил реален првиот одговор со најголем процент на застапеност, односно од 30.000 до 37.000 денари. Дополнително, не треба во никој случај да се из земе и факторот за местото на живеење на конкретниот испитаник, односно дали тој/таа е од рурална или урбана област на живеење. Бидејќи со самото разликување по оваа основа се разликуваат и потребните месечни трошоци кои би ги имало одредено лице за да ги задоволи месечните потреби. Повикувајќи се на насловот 1 од ова поглавје каде што се разгледуваа социо-демографските карактеристики, потребно е да има навраќање на веќе опишаното дека 22,5 % од испитаниците се имаат изјаснето дека живеат во рурални средини. Понатаму, исто така, важно е да се напомене дека 62 % од севкупната бројка на испитаници се жени. Па така, се доаѓа до фактот дека 77,5 % од испитаниците живеат во урбани населени места. Имајќи ги предвид двете најголеми бројки, најголеми проценти, оние на лица во урбани средини, и оние на застапеноста на жените, а поврзувајќи ги со првите три добиени одговори од тековното прашање, се добиваат исти или идентични резултати со двете национални клучни анкети: 1) Анкетата на работна сила (АРС), како и со 2) Анкетата за месечната потрошувачка кошница – креирана од Сојузот на синдикати на Македонија (ССМ). Опишано во поглавјето 1 од трудот, според анкетата за потрошувачката кошница, за еден човек, во првиот квартал на 2023 година, се потребни 35.000 денари за нормален живот во кој би ги покрил сите животни трошоци, а според тековните цени на сите производи. Разгледувајќи ги споредбено овие податоци, во ред би била констатацијата дека првата категорија, одговорот на испитаниците според кои би биле доволни од 30.000 до 37.000 денари месечно – по човек, би била најреална и најблиску до она со што сите жители и граѓани во Република Северна Македонија би се сложиле. Тоа, секако, се однесува за сегашната состојба, за состојбата во 2023 година, и сите пропратни параметри кои ги даваат специфичните карактеристики на економијата и пазарот на труд.

Понатаму анализирајќи ги одговорите од испитаниците по однос на тековното прашање за тоа колку финансии на месечно ниво се потребни за водење нормален и достоинствен живот на едно лице, најмалку застапени се два одговори. Еден од нив е одговорот за кој испитаниците требаше да се одлучат за ниво на финансии помеѓу 15.000 и 21.000 денари. Гледано во проценти, само 5 % од севкупниот број на повозрасни лица кои го имаат одговарано прашалникот се истомисленици по однос на ова, односно сметаат дека од 15.000 до 21.000 денари се сосема доволни за еден човек (или едно домаќинство составено од еден човек) да има сосема нормален и достоинствен живот. Дефинитивно најмалку застапени одговори, што е видно и од сликата погоре, има категоријата за месечни финансиски примања од 7.000 до 14.000 денари. На овој одговор се одлучиле само 1,1 % од севкупниот број на испитаници, што го чини како најнепосакуван од сите претходно наведени. Од двата најмалку застапени одговори може да се заклучи дека сите испитаници се со ставот дека секое примање кое е под 15.000 денари е непожелно за оваа категорија на лица, и во согласност со тоа, испитаниците сметаат дека никое лице не би требало да има месечни примања под 15.000 денари. Истовремено, бидејќи во овој случај не се работи за месечни примања во општа смисла, туку се работи за месечни примања по основ на плата; од погоре разработените одговори,

јасно и недвосмислено се согледа и горната граница на финансии, 60.000 денари, како сосема посакувани од страна на повозрасните работници, имајќи го предвид нивниот стаж, искуство и вештини. Сепак, сумирано од сите одговори, но и добиено од оние најзастапуваните, видливо е расположението на испитаниците нивната плата да изнесува во висина од најмалку 30.000 денари. Во согласност со испитаниците, нивните тековни вештини, способности и знаења кои тековно ги поседуваат, сметаат дека од страна на работодавачите треба да бидат повеќе платени. Или барем доколку не им биде пресметано во платата, тие испитаници сметаат дека е пожелно нивниот работодавач да им наметува дополнителна финансиска мотивација за дополнителна работа, прекувремена работа, ноќен труд и слично, се разбира, за оној работник кој би сакал/а дополнително да заработи. Покрај тоа, треба да се има предвид дека за едно лице, поединечно, а за потребите на истражувањето, се изедначени финансиските примања по основ на сработена плата, и финансиските примања по основ на сите други можни примања од кои било извори. Тоа е така поради фактот што во прашањето беше конкретно наведено дека се работи за финансии на едно лице во својство на едно домаќинство, односно дека се работи за едно домаќинство составено од едно лице, поради што се добија резултатите кои беа елаборирани погоре.

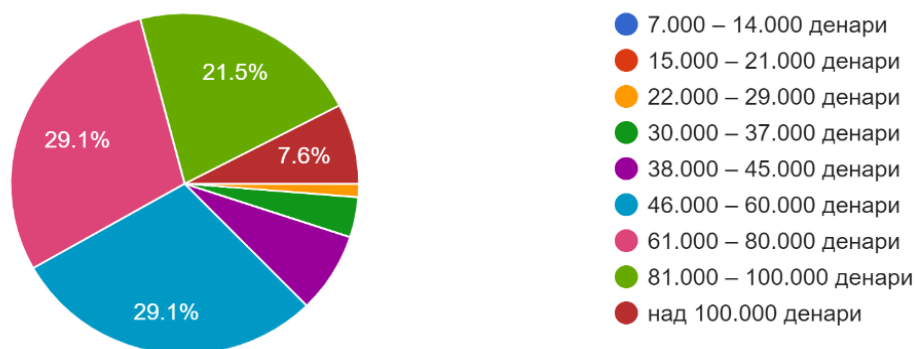
Од друга страна, разгледувајќи ја сликата бр. 15, подолу, воочливо е дека постои сосема друг приказ кога се работи за перцепциите на повозрасните лица по однос на тоа колку финансии им се потребни за водење нормален и достоинствен живот на едно потесно семејство, составено од маж, жена и две деца, односно за домаќинство составено од две работоспособни лица и две лица кои имаат потреба од издржување поради возраста. Во однос на претходното прашање и резултатите добиени од него, многу е поинтересно да се анализираат одговорите добиени од ова прашање, најмногу поради тоа што голем дел од повозрасните лица во нашата држава живеат во заедница составена од структура во која постојат две работоспособни лица, и едно или две лица кои имаат потреба од издржување, без разлика дали се работи за малолетни или многу возрасни лица. Истата таа демографска слика е разработувана и прикажана во поглавјето 2 од докторската дисертација, односно ја одразува моменталната ситуација од демографски аспект на населението, меѓу кои се и репрезентативниот примерок од 1.779 опфатени лица. Поради овие причини, навистина голем интерес побудува анализирањето на одговорите од ова прашање. А со самото тоа би се добил одреден реален приказ за перцепцијата на анкетираната возрасна група на лица, по однос на насловот на прашањето. Во однос на прашањето, на испитаниците им беше поставено да одговорат, во согласност со нивното место на живеење, во согласност со статусот кој го имаат и во согласност со нивните перцепции, колку месечни финансии се потребни за да се задоволат основните потреби за нормален и достоинствен живот на едно потесно семејство, составено од маж, жена и две лица (деца) кои се издржувани. За одговор на ова прашање на испитаниците им беа понудени девет (9) можни одговори. Како и во претходното прашање, првите шест одговори се со истата категоризација на финансии, но поради фактот дека се работи за задоволување на потребите на повеќе лица беа додадени уште три нови одговори. Како седми одговор кој можеа да го дадат испитаниците беше категоријата за месечни финансии од 61.000 до 80.000 денари, а како осми можен одговор имаа можност да наведат од 81.000 до 100.000 денари. Деветтиот, и воедно последниот одговор кој можеа да го дадат испитаниците, беше за потребни финансии над 100.000 денари.

Како и во одговорите од претходното прашање, и во ова прашање постојат три најмногу застапени одговори за кои испитаниците во најголем дел се истомисленици. Сето тоа е видливо прикажано на сликата бр. 15, одразувајќи ги ставовите на

репрезентативниот примерок, по проценти, и по број на лица кои одговориле на една одредена категорија, од посочените можни девет.

Во согласност со сликата подолу, видливо е дека за најголем број на испитаници најприфатлива е рамката од 46.000 до 80.000 денари месечни примања за нормално функционирање на едно потесно семејство, односно домаќинство составено од двајца работоспособни и двајца издржувани члена на семејството. Оваа финансиска рамка сочинува безмалку 60 % од севкупните одговори добиени од репрезентативниот примерок, и би било наивно да не се засмета со одредена сериозност при понатамошните анализи во истражувањето.

Слика бр. 15. Перцепции на повозрасните лица и работници за тоа колку финансии се потребни на месечно ниво за водење нормален и достоинствен живот на едно потесно семејство составено од двајца работоспособни члена и двајца издржувани члена (маж, жена и двајца издржувани члена)



Разгледувајќи ги поединечно одговорите добиени од испитаниците, а процентуално гледано, најзастапени се два одговори, со по 29,1 %, и едниот и другиот. Затоа и нема да се пристапи кон квалификување (вреднување) од 1 до 9 на одговорите, туку им се дава квалитативна вредност во согласност со содржината која ја изразуваат, секој од наведените одговори.

Најпрво се разгледуваат оние одговори кои имаат идентичен процент на најмногу одговори. Првата група на одговори за која се одлучиле 29,1 % од севкупниот број на испитаници наведува дијапазон на финансии од 61.000 до 80.000 денари. Во согласност со испитаниците кои го имаат наведено токму овој одговор како нивно мислење, имаат перцепција дека за нормален и достоинствен живот на едно четиричлено потесно семејство се потребни од 61.000 до 80.000 денари за да се задоволат основните потреби на сите, да се исплатат сите режиски трошоци, и да поседуваат доволно средства за водење здрав, квалитетен и достоинствен живот во согласност со стандардите во заедницата во која живеат. Втората група на одговори за која се одлучиле 29,1 % од севкупниот број на испитаници наведува дијапазон на финансии од 46.000 до 60.000 денари, за задоволување на истите потреби, на истите лица, како што е наведено погоре. Сумирано гледано и едната група на одговори, и втората, се една до друга, чинејќи мала разлика во перцепциите за висината на финансиите за водење нормален живот на едно потесно семејство. Разликите се јавуваат поради фактот за разместеноста на испитаниците по регионите ширум државата, полот, дејноста во која работат, но најмногу и поради разликите во живеењето, различните потреби и различната топографска разместеност по основ на рурално и урбано живеење. Сепак, како што е наведено и погоре, од овие два одговори може да се формира една рамка на перцепции за потребни финансии која варира од 46.000 до 80.000 денари, и која опфаќа застапеност од безмалку 60 % од сите испитаници.

На трето место се наоѓаат оние испитаници според кои вкупните месечни примања за нормален живот на едно четиричлено потесно семејство се нешто над финансиската рамка. Поточно во согласност со овие истомисленици се потребни помеѓу 81.000 и 100.000 денари месечно за нормално функционирање и задоволување на потребите на сите во наведеното семејство. На ова мислење се 21,5 % од сите лица кои го имаат одговарано анкетниот прашалник. Ова се надоврзува на сето веќе досега кажано, со тоа што на некој начин и го потврдува истото, а тоа е дека поради сè поизразената сиромаштија, поради сè поголемите трошоци за живот, како и поради глобалните ситуации а кои не ја одминаа и нашата држава, граѓаните, а посебно изразено, повозрасните, имаат потреба за поголеми финансиски примања.

По овие одговори, следува збирот на исти одговори, според кој испитаниците искажуваат став дека за водење нормален живот на едно домаќинство составено од две работоспособни лица и две издржувани лица се потребни над 100.000 денари во текот на еден месец. Со такво гледиште се 7,6 % од репрезентативниот примерок. Сепак, иако се во помал обем, тие не би требало да бидат занемарени, бидејќи изразуваат одреден став за имање високи примања, а не се знае точната причина за тој став. Поточно, се нема увид дали тој став е поради местото на живеење (како што е Скопје, или друго место кое креира потреба за повисоки трошоци споредбено со другите места на живеење); или поради потребата од дополнителни финансии поради тоа што оние кои ги дале овие одговори можеби се грижат за некој од потесното семејство кој би има/имал потреба од медицинска нега и помош, па поради тоа и нивниот став.

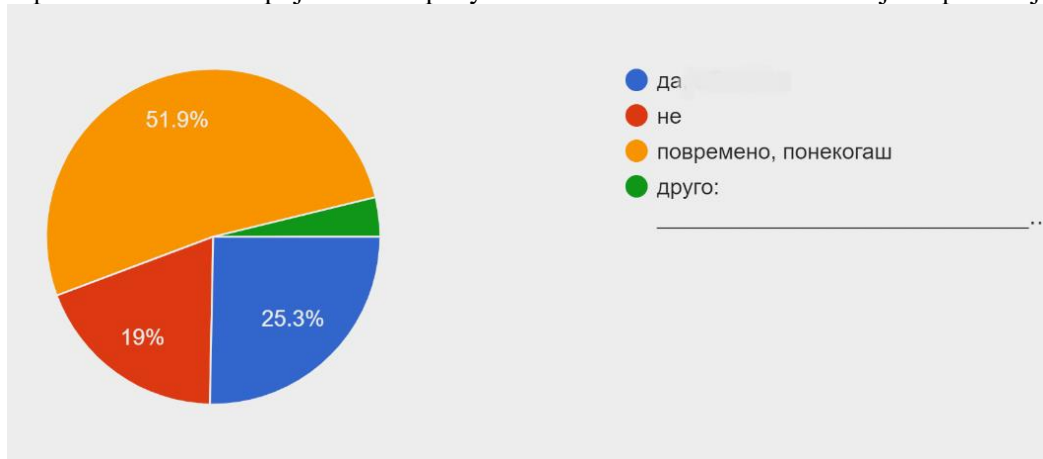
Дијаметрално спротивни се гледиштата за околу 12 % од репрезентативниот примерок. Односно, овие испитаници, во согласност со претходно поставената финансиска рамка (поради најголемиот дел од одговори), се изјаснуваат за месечни примања под 45.000 денари, потребни за едно потесно семејство, составено од двајца работоспособни и двајца издржувани. Разгледувано поединечно, за дијапазонот од 38.000 до 45.000 денари потребни за нормално функционирање се изјаснуваат 6,7 % од примерокот. Исто толкав процент од 6,7 % имаат одговорено дека за нив и нивното потесно семејство се сосема доволни од 30.000 до 37.000 денари месечно. Нешто помала бројка на испитаници имаат наведено дека според нивните перцепции за едно потесно домаќинство се потребни од 22.000 до 29.000 денари – месечно. Процентуално гледано на ова мислење се 3,5 % од севкупниот број на испитаници. Имајќи ја предвид состојбата во нашата држава може да се констатира дека овие лица се најреални во своите ставови, односно дека овие лица можеби само си ја опишале својата реална ситуација во која се наоѓаат, колку тоа навистина трошат – преживувајќи и крпејќи крај со крај во еден месец. Наредна категорија (група) на исти одговори се состои од само 2,5 %, и во согласност со нив за едно домаќинство од две работоспособни и две издржувани лица (потесно семејство) се потребни од 15.000 до 21.000 денари. Имајќи ги предвид сите фактори и досегашни факти спроведувајќи ја анализата, може да се заклучи дека овие одговори немаат одредена релевантност, бидејќи реално со толкави примања е невозможно да се живее нормален и достоинствен живот, без да се допре прагот или можеби и дното на сиромаштијата. Секако, за одговорот од 7.000 до 14.000 денари месечни примања не одговорил ниту еден испитаник, и во тој одговор се акумулирани 0 % на одговори, процентуално гледано. Разгледувајќи го целокупниот пејзаж на одговори по однос на ова прашање, забележлив е диверзитет во одговорите. Притоа за голем дел финансиската рамка 46.000 – 80.000 денари е сосема реална перцепција. Сите заедно одговори кои се под финансиската рамка сочинуваат 12 % или нешто повеќе од одговорот во кој испитаниците наведуваат дека им се доволни над 100.000 денари (одговорот со најголема сума на пари). Тој факт го изразува континуитетот на македонската економија и местото на работниците во неа, а посебно оние кои во моментот на одговарање на прашалникот

се карактеризирани како повозрасни лица и работници. Поради тоа се согледа потребата да се анализираат перцепциите на работодавачите, и можностите и спремноста да им дозволат поголема плата и подобри услови на нивните вработени, што е и направено во следното поглавје, анализирајќи ги одговорите на репрезентативниот примерок од страна на работодавачите.

Сумирано гледано од сите претходни прашања кои ги одговараа повозрасните лица и работници, а доколку се направи компарација со вкрстување на податоците од Државниот завод за статистика (ДЗС) кои беа елаборирани во поглавјето 1 од трудот и кои ја покажуваат реалната стапка на плата по сектор/дејност, како и процентот на вработеност и невработеност во нашата држава, се добива заклучок дека за сите испитаници моменталните финансиски примања им се недоволни, и во секој случај имаат потреба за дополнителни примања, односно дополнителна работа. Сето тоа би можело да прогресира со навршувањето на нивниот работен век, односно нивното исполнување на законските основи за пензионирање: 15 години стаж и 64-годишна возраст. Токму затоа, а имајќи ја предвид заканата за навлегување длабоко под прагот на сиромаштија на повозрасните – пензионери, и знаејќи го сето тоа имаше потреба да им се постави на испитаниците да одговорат дали по пензионирањето, односно во пензионерските денови би имале/имаат потреба повторно да се вклучат на пазарот на труд, а со цел финансиско и материјално закрепнување лично на нив, или, пак, на нивната најблиска фамилија. Дополнително, прашањето беше креирано и на најдиректен начин да се осознаат перцепциите на моменталните пензионери, покрај со досегашниот пристап при одговарањето на претходните прашања.

За да се добие посакуваното сознание, на испитаниците им беа понудени четири (4) можни одговори, и тоа: 1) да, ќе се вратам на пазарот на труд по пензионирањето; 2) не, нема да се вратам; 3) повремено, понекогаш; и 4) друго (каде што испитаниците доколку не се пронаоѓаат во ниту едно од претходните три прашања, можеа да наведат нешто друго, други околности, или нивни перцепции околу прашањето).

Слика бр. 16. Ставови на повозрасните лица и работници – учесници во анкетниот прашалник околу тоа дали по пензионирањето повторно би се вклучиле на пазарот на труд, а со цел финансиско и материјално поткрепување на самите себе или на својата фамилија



Во однос на одговорите кои испитаниците ги дадоа по однос на прашањето, како што прикажува и самата слика од сумираните мерења од добиените одговори, најмногу од испитаниците го имаат дадено одговорот: „понекогаш, повремено“. Тие се 51,9 % од севкупниот број лица учесници во анкетниот прашалник, правејќи ги клучен релевантен фактор при анализата, како поради тоа што останатите одговори немаат толкава застапеност, така и поради тоа што овој одговор е донекаде приближен со добиените

одговори при слични спроведени анкети во Европа и кај нас. Овој одговор во себе го носи кодот дека иако повозрасните не сакаат да учествуваат на пазарот на труд, па дури и некои имаат мислења дека и премногу им трае работниот век; сепак, поради низа на финансиски околности, истите тие лица би биле приморани понекогаш кога ќе се појави таква потреба да се вклучат на определено време, и под определени околности, повремено на пазарот на труд, по пензионирањето.

На сличен став како претходните, но со категорично „да, задолжително ќе се вклучам на пазарот на труд по пензионирањето“ се 25,3 % од учесниците во анкетниот прашалник, чинејќи огромно мнозинство од над 75 % кои преферираат вклучување на еден или на друг начин по пензионирањето, а доколку се спојат овие два одговори.

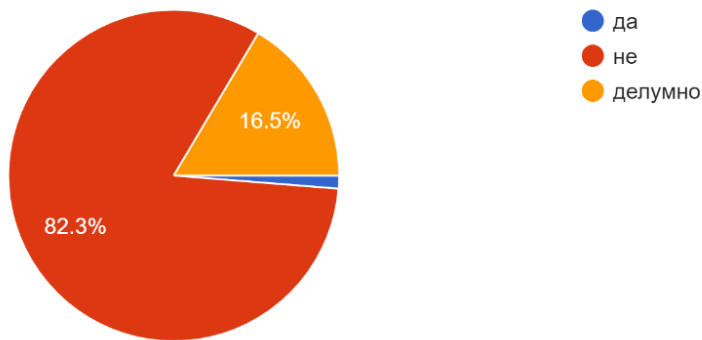
Дијаметрално спротивен одговор по однос на прашањето даваат само 19 % од испитаниците – кои недвосмислено одговараат дека и немаат никаква потреба, ниту финансиска, ниту од каков било аспект за да би се вклучиле на пазарот на труд, повторно, а по достигнувањето на возрасната граница за пензионирање, од 64 години.

Само еден мал дел од испитаници не даваат конкретен одговор, туку се одлучуваат под „друго“. Тие сочинуваат само 8,8 % од севкупната бројка. За жал, ниту едно од овие лица не наведува причини поради кои се одлучил/а да го даде одговорот „друго“, поради тоа овој процент на лица во однос на прашањето ќе остане како необележан по однос на нивните перцепции околу повторното враќање на пазарот на труд, по пензионирањето.

Севкупно гледано, поради својата материјална егзистенција или на своите најблиски, над 75 % од репрезентативниот примерок сметаат дека треба да се активираат повторно на пазарот на труд по пензионирањето. Со оваа констатација се ставаат под прашање две работи. Првата – висината и самодоволноста на националната пензија за водење нормален живот, гледано од финансиски аспект. И втората – застапеноста на сивата економија во пазарот на труд, особено влезот во сивата (непријавена) економија на лицата во повозрасните години а кои живеат во државата, како и на пензионерите кои бараат финансиски излез поради недостиг на финансии. На овие прашања има навраќање во интерпретацијата на хипотезите, каде што би се произнел одреден заклучок по однос на ова прашање.

Продолжувајќи понатаму со анализата на анкетниот прашалник, наредното прашање кое беше одговарано е директно произлезено од претходното прашање. Поточно, повозрасните одговараа на прашањето кое гласи: „Во согласност со Вашите видувања и перцепции, изјаснете се дали една просечна пензија во нашата држава ги задоволува потребите за достоинствен и пристоеен живот“. Исто како и на претходните прашања, сите испитаници го имаат одговорено и ова прашање, а нивните одговори варираат во согласност со нивните видувања по однос на прашањето, како што е прикажано на сликата број 17.

Слика бр. 17. Перцепции на повозрасните лица и работници за тоа дали една просечна пензија во нашата држава ги задоволува потребите за достоинствен и пристоеен живот



Од сите одговори кои ги даде репрезентативниот примерок, постои огромна бројка кои сметаат дека просечната исплатена пензија е недоволна за водење нормален и достоинствен живот во Република Северна Македонија, а во согласност со тековните трошоци за живот, односно давачките кои ги има наведената категорија на лица за да ги задоволи основните потреби за нормален здрав живот. Процентуално гледано точно 82,3 % на испитаниците наведуваат дека ниту просечната пензија не е доволна, а не, пак, пензијата која ја добиваат/или би ја добивале кога ќе се пензионираат. Оваа огромна бројка е загрижувачка и подига сосема нов аспект во проучувањето на истражувачкото прашање. Пред сè, тоа е поради фактот што за гломазната и голема бројка на репрезентативен примерок сосема е јасен ставот дека пензиите во нашата држава не кореспондираат со реалните трошоци кои ги имаат истите тие лица. Имено, според нив, пензиите се многу помали наспрема трошоците на месечно ниво, како што се: за храна – оброци минимум три пати дневно, за водење здрав начин на живот, за лекаства доколку повозрасното/старото лице има потреба за тоа, како и за подмирување на сите режиски трошоци. Преку оваа констатација се доаѓа до заклучокот дека севкупната перцепција на повозрасното население во нашата држава е дека една личност со една просечна пензија не може да го преживее месецот, без да прима дополнителни финансиски средства, по која било основа, или, пак, помош од помладите членови на својата фамилија. Нареден одговор со драстично помалку истомисленици во споредба со првиот, е оној во кој е наведено дека просечната пензија во Републиката само делумно би ги задоволувала нивните потреби, во согласност со нивните видувања. За ова се сложуваат само 16,5 % од сите лица кои го имаат одговорено анкетниот прашалник. Според содржината, и овие лица кои одговориле со „делумно“ носат слична порака како и оние што одговориле дека „не, никако не е доволна просечната пензија, наспрема реалните трошоци на населението“. Споредувајќи го овој збир на одговор во кој испитаниците сметаат дека делумно би била доволна просечната пензија, со претходните прашања во овој наслов, како и сеопшто во ова поглавје, може да се забележи дека со „делумно“ имаат одговорено оние лица кои се изјасниле претходно дека секако би продолжиле со работно ангажирање по нивното пензионирање, и кои самоиницијативно би си ги надградувале своите вештини и способности, а со цел да бидат конкурентни на пазарот на труд. Од друга страна, само 1,2 % од севкупната бројка на испитаници е со мислење дека просечната пензија во Република Северна Македонија е сосема доволна за нормално животно функционирање на лицето кое е пензионер, самостојно, без дополнителен прилив на финансиски средства, или без помош од останатите членови на фамилијата. Оваа екстремно мала бројка на испитаници кои се сложуваат со оваа констатација фрла сериозен сомнеж за висината на пензиите во нашата држава, со потреба да се креираат и

дополнителни други истражувања кои би ги анализирале конкретно само прашањата кои се занимаваат со пензискиот систем, и пензиските реформи кои во континуитет се спроведуваат во нашата држава, споредувајќи ги со оние од државите во соседството. Сепак, поради фактот што одговорите од ова прашање се насочени во сосема обратна насока од веќе креираната методологија, ова прашање ќе остане за некои понатамошни истражувања кои би ги вкрстиле податоците со реалните трошоци и финансиските потреби за живот, со пензиските примања на населението во нашата држава.

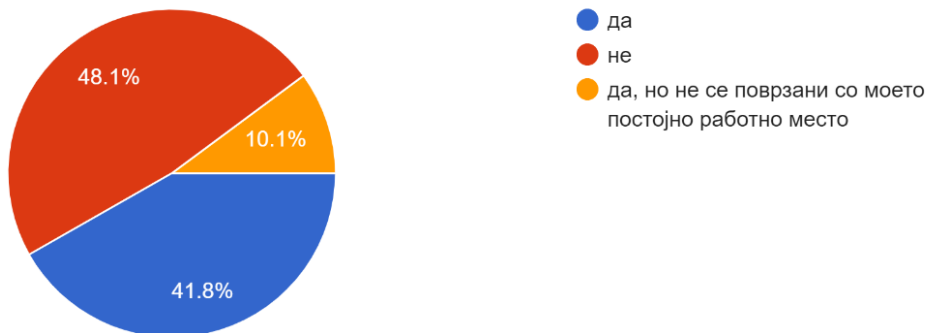
Сумирано од сите одговори на прашањата кои се разгледуваа во овој наслов, евидентно е постоење перманентно незадоволство на репрезентативниот примерок во однос на финансиите со кои располагаат, наспрема реалните трошоци со кои се соочуваат во секојдневието. Според многумина од испитаниците, вложувањето во вештините, квалификациите и знаењата преку обуки и курсеви, а уште од најраната возраст, е можеби единствениот начин да се дојде до поголеми примања во подоцнежната возраст. Сепак, има и такви кои сметаат дека какви вештини и да поседува работникот, сепак, работодавачот во нашата држава во никој случај не би му ја зголемил платата во согласност со сработената работа. Токму поради тоа, во насловот што следува се прави осврт кон обуките, курсевите и воопшто надградувањето на квалификациите на работниците (понудата на работната сила). Истите тие податоци играат значајна улога при разгледувањето на вториот анкетен прашалник, оној за работодавачите, и кои вештини тие ги посакуваат да ги поседуваат нивните вработени.

4.2.5. Влијанието на обуките, задоволството од работата на работното место и дополнителните стимулативни мерки за слободно време или дополнителни денови за годишен одмор

Поради аргументите искажани погоре, есенцијално битно беше да се осознае што е тоа што би ги мотивирало испитаниците за задржување на пазарот на труд, и пред сè, да се осознаат кои се нивните перцепции за дополнителните стимулативни мерки кои работодавачите би можеле да им ги пружат, освен финансиите. За таа цел во овој сет од поврзани прашања по однос на оваа тематика, на испитаниците им беа поставени пет (5) прашања, преку кои се настојува да се осознаат нивните перцепции, по однос на: влијанието на обуките, задоволството од работата на работното место и дополнителните стимулативни мерки.

Првото прашање од сетот на прашања поврзани со оваа проблематика, на повозрасните лица и работници над 55 години кои го одговараа анкетниот прашалник, им беше поставено како задолжително и мораа да го одговорат. Со тоа се настојуваше да се добие целосна слика со реалната состојба која се случува во нашата држава. Имено, на испитаниците им беше поставено следното прашање: „Во согласност со Вашето работно место, дали Ви се овозможуваат или дали Ви се овозможувале конкретни обуки, семинари или работилници за унапредување на Вашите вештини, квалификации и знаења, а во согласност со работните задачи кои ги работите кај Вашиот работодавач?“ Притоа, на испитаниците им беа понудени три можни одговори кои можеа да ги дадат. Тие три можни одговори се: а) да, б) не, и в) да, но не се поврзани со моето постојно работно место.

Слика бр. 18. Исказ од испитаниците дали од страна на работодавачите им се нуди да посетуваат обуки, семинари или работилници со кои ќе си ги зголемат своите вештини, квалификации и знаења, во областа во која работат



Со првиот одговор, да, имаат одговорено 41,8 % од севкупниот број на анкетирани лица. Тоа значи дека на толкава бројка од репрезентативниот примерок работодавачите им нудат соодветно надградување на вештините и знаењата, на самото работно место. Со други зборови, ова означува дека тие работодавачи кај кои работат овие лица коректно ги почитуваат начелата и принципите на доживотното учење за време на работењето, како и на стареење на работното место; притоа се грижат за квалификациите со кои располагаат нивните вработени.

Од друга страна, дијаметрално спротивен одговор се доби од речиси половината учесници во анкетата. Имено, 48,1 % од севкупниот број на испитаници се изјаснуваат дека „не, нивните работодавачи не им овозможуваат никакви обуки, работилници или семинари за унапредување и развој на вештините, квалификациите и способностите на своите вработени“. Сличен став имаат и 10,1 % од испитаниците, кои наведуваат дека иако работодавачите им нудат обуки во склоп на самата фирма или институција, сепак, тие не кореспондираат со постојното работно место, со што тие обуки за нив немаат некое особено значење.

Од ова може да се изведе заклучок дека иако голем дел од работодавачите, а во согласност со перцепциите и исказите од репрезентативниот примерок – повозрасни работници и лица над 55 години, им нудат можности за надградување на знаењата и вештините, сепак, мнозинството сè уште не нуди конкретни решенија за тоа. Притоа, доколку се соберат одговорите од оние кои даваат исказ со „не“ и оние кои даваат исказ со „делумно да, но не за нивното работно место“, може да се согледа дека добри 58,2 % од испитаниците немаат добиено можност за континуирано учење во склоп на нивното работно место, за надградување на нивните вештини и квалификации, или за добивање понапредни знаења околу работата што ја работат, на нивното работно место.

Сепак, истото ова им е поставено и на работодавачите, во прашалникот наменет за нив, а сè со цел да се избегне непосакуваната можност за пристрасност од страна на повозрасните, по однос на ова прашање. Откако ќе се добијат резултатите и од двете страни, тие ќе имаат директен импакт во разработката и интерпретацијата на хипотезите, со што ќе резултираат со конкретен заклучок и препораки.

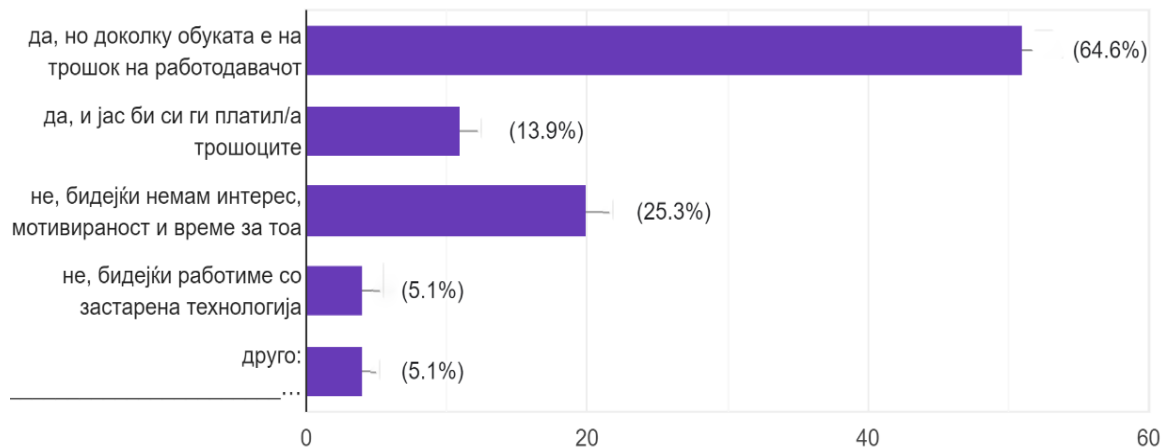
Имајќи ги предвид одговорите од претходното прашање, логично што следува е разработката на прашањето во кое од испитаниците се бараше да одговорат дали доколку им се понуди подобро платена и помотивирачка работа, но доколку треба да посетуваат шестмесечна неплатена обука, со цел приспособување на тоа работно место во согласност со новите технологии, би ја прифатиле таквата работа.

На испитаниците им беа понудени пет можни одговори, а самите тие можеа да се одлучат за повеќе опции по однос на нивниот одговор за прашањето. Како можни одговори за кои можеа да се одлучат се следните пет: 1) да, би отишол/отишла, но доколку обуката е на трошок на работодавачот; 2) да, и јас би си ги платил/а трошоците кои би произлегле за следење на обуката; 3) не, бидејќи немам интерес, мотивираност и време за тоа; 4) не, бидејќи работиме со застарена технологија, а јас немам желба и мотивација да менувам работна средина непосредно пред пензионирање; и 5) друго.

Во согласност со графиконот подолу, може целосно да се видат перцепциите на репрезентативниот примерок, и кои ставови и мислења ги имаат по однос на проблематиката поставена со прашањето.

Евидентно од приказот е дека за најголем број на испитаници, сепак, финансиите претставуваат значајна пречка, и воедно проблем околу кој постојано размислуваат. Тоа сликовито се согледа од огромната бројка на лица, дури 64,6 %, или пет шестини од севкупната бројка на испитаници, кои се изјаснуваат дека да, би отишол/отишла на таква работа, но само доколку обуката е на трошок на работодавачот (газдата). Односно, според овие лица не им претставува никаква пречка да ја променат својата досегашна фирма и работна позиција, доколку пронајдат нова подобра, повеќе платена и помотивирачка работа. Сепак, истите тие се сложни дека доколку постои период на обука и адаптирање кон новата работа, посакуваат да бидат соодветно платени уште од првиот работен ден, и соодветно на тоа, во никој случај не се согласуваат надградувањето на вештините и знаењата кои би биле потребни за таа работа да им бидат на сопствен трошок.

Графикон бр. 6. Приказ на мислења и ставови од страна на повозрасните, дали ќе прифатат подобро платена и помотивирачка работа, но доколку мораат да посетуваат шестмесечна неплатена обука за нивно приспособување кон конкретното работно место



Далеку помал број на лица воопшто немаат желба и мотивација да се изложат на какви било обуки, бидејќи наведуваат дека ниту имаат интерес, ниту, пак, време и мотивираност да се обучуваат на годините на кои се наоѓаат моментално, за време на одговарањето на прашалникот. Процентуално гледано, со таков став се 25,3 % од сите испитаници, или една четвртина од севкупниот број на анкетирани повозрасни лица и работници.

Спротивно од двата досега наведени најзастапени одговори, третиот најзастапен одговор од страна на испитаниците е оној за кого се изјаснуваат дека секако да, би прифатиле такво работно место, со тоа што доколку постои потреба за надградување на знаењата потребни за тоа работно место да се извршат преку обука, сами би си ги

подмириле трошоците. На тоа гледиште се 13,9 % од сите учесници во анкетниот прашалник. А во однос на оние кои одговорија под друго и кои изнесуваат 5,1 % од сите учесници, имаше, исто така, кои наведуваат дека сами би си ги подмириле трошоците, само доколку имаат сознание дека за сигурно ќе бидат вработени. Со тоа тие сметаат дека финансиите кои би ги дале за обучување и усовршување на нивните вештини и знаења повеќекратно би си ги вратиле, доколку се работи за далеку повеќе платена работа, од сегашната што ја работат, во моментот на одговарање на анкетниот прашалник. Се претпоставува дека и за останатите мотивацијата е од исти или слични мотиви, поради што доколку им се понуди можност за повеќе платена и подобра работа, тие би се изложиле на дополнителен финансиски трошок неколку месеци, по што би имале сигурна и добро платена работа.

Најмала застапеност кај репрезентативниот примерок се јавува кај оние кои навеле дека: „не, бидејќи работиме со застарена технологија, а јас немам желба и мотивација да менувам работна средина непосредно пред пензионирање“. За овој одговор се одлучиле само 5,1 % од сите испитаници. Во согласност со старосната структура, како и во согласност со структурата на дејноста на работните места на испитаниците, анализирани погоре, сосема јасно е дека за овој одговор се одлучиле оние кои се непосредно година до две пред пензионирање, и кои во никој случај не планираат да остануваат на пазарот на труд. Дополнително, од аспект на дејноста на работните места на испитаниците, а компаративно гледано со прашањето кое се занимаваше во анализата на тоа, се заклучува дека за овој одговор се одлучиле најмногу оние кои работат во преработувачката индустрија, во занаетството или во трговијата, но потенцирано кон оние кои се мануелни работници или со пониски нивоа на квалификации и вештини.

Согледувајќи ја диверзификацијата на одговорите од претходното прашање, а притоа осознавајќи ги најфреквентните перцепции на анализираниот репрезентативен примерок, видно е дека над 75 % од нив на еден или на друг начин имаат желби и преференции да си ги зголемат или подобрат своите вештини, знаења, стручни квалификации, и способности, по што би биле многу поконкурентни на пазарот на труд, без разлика дали тоа се однесува пред или по пензионирањето. Дополнително, доколку се направи споредба со одговорите на испитаниците од делот 4.2.3. – најпосакувани пристапи за интегрирање на пазарот на труд (по пензионирањето), како и со делот 4.2.2. – општи перцепции на испитаниците, се доаѓа до заклучок дека мнозинството од испитаниците има желби и потреби активно да се вклучи во заедницата од нивното место на живеење, по пензионирањето. За таа цел, а во согласност со креираната методологија за научното истражување, беше креирано прашање кое им беше поставено на испитаниците. Тоа прашање имаше за цел да се добијат сознанија кои се оние вештини и знаења што посакуваат испитаниците да ги надградат, или да ги стекнат доколку досега ги немаат. Истото тоа прашање, со добиените резултати од него, се надврзува на сознанијата добиени од претходните прашања по однос на оваа тематика, при што се добива целосна перспектива кон што најчесто се насочуваат повозрасните да учат и да се надградуваат, доколку сакаат да го сторат тоа. Затоа следното прашање е едно од клучните кои се однесуваат на развивањето и надградувањето на вештините на повозрасните, и преку него се согледа што е она што им фали и што е она со кое ценат дека би биле поконкурентни и подобри на пазарот на труд, доколку го поседуваат. За да се добие тоа сознание, се пристапи кон формулирање на прашањето кое им беше поставено на испитаниците. Тоа прашање гласи: „Во согласност со Вашите видувања и перцепции за Вас и за модерните технологии од Вашето деловно и општествено опкружување, во кои модерни технологии би можеле да ги подобрите своите знаења или, пак, да ги научите?“

Во однос на ова прашање, на испитаниците им беше дадена слобода да одговорат во согласност со нивните убедувања и перцепции, во една или неколку реченици, кратко.

На ова прашање имаат одговорено 95 % од сите 1.779 испитаници – учесници во анкетниот прашалник, при што останува празен простор од 5 % неодговорено прашање. Статистички гледано, постои можност за статистичка грешка од 1,5 п.п., поради тоа што сите испитаници не се детално опфатени. Разгледувајќи ги поединечно прашањата, најмногу неодговореност на ова прашање има од оние кои се наоѓаат во групата од 50 до 55-годишна возраст, па поради самата дефиниција од МОТ (погоре во поглавјето 1 детално објаснета) кои се сметаат како повозрасни лица и работници, оваа статистичка грешка нема некое особено значење, бидејќи се наоѓаат под годишната возраст на групата која е анализирана.

Разгледувајќи ги сите одговори по однос на ова прашање, кои повозрасните ги имаат наведено, евидентно е дека постои широка диверзификација и распространетост на одговорите.

Доколку сите одговори има потреба да се сублимираат во неколку групи (категоризации) во согласност со сличноста по содржината на одговорите, може да се креираат шест (6) вида (категории) на одговори. Тоа би било полезно поради фактот што еден по еден одговор и би било невозможно да се разгледува, а дополнително на тоа многу од одговорите се повторуваат по фреквенција и по содржина.

Поради тоа, како што е објаснето погоре, направена е категоризација во шест категории по сличноста на содржината на одговорите. Поточно, по спроведената првична анализа и индукција на сите одговори, се премина кон методолошка постапка на дедукција, по што во најтесна смисла на зборот се креираа веќе споменатите шест категории на одговори. Истите тие шест категории на одговори по ова прашање во себе ги содржат клучните елементи, клучните зборови по кои се прави разликата од категорија до категорија. Сепак, постојат одредени одговори од страна на испитаниците кои се уникатни и единствени, и тие не можат да влезат во никоја од шесте категории, па поради тоа во понатамошната анализа тие ќе бидат засебно разгледувани. Шесте категории според кои се прави деталната анализа се следните: 1) Изучување нови јазици или усовршување на оние кои испитаниците веќе ги познаваат; 2) Вештини за ракување со компјутери или компјутерски програми; 3) Ракување со машини, алати, автоматизирани електронски уреди или модерни апаратури; 4) Сидарство, вајарство, глетарство и китарство во согласност со европските стандарди; 5) Веќе сум во тек со најмодерните технологии кои сметам дека треба да ги познавам, па поради тоа сметам дека јас би требал/а да вршам обуки на некои други; и 6) Ништо/не преферирам понатамошно изучување на што било и да е.

Разгледувајќи ги севкупно, како и една по една наведените шест категории на одговори, се увидува дека 1.450 лица се содржани во сите шест категории. Останатата бројка, разлика од севкупниот број на испитаници, се согледа во поединечните, како и во оние 5 % кои не дале никаков одговор. Сепак, за потребите на научното истражување е потребно да се пристапи кон анализа поединечно за секоја категорија.

Првата категорија на одговори, односно оние кои имаат одговорено дека приоритет им е да ги подобрат своите знаења и вештини преку изучувањето нови јазици или усовршување на оние јазици кои веќе ги познаваат, има најголем обем и најголема застапеност по број на одговори. Поточно, исти или слични одговори имаат дадено дури 550 од анкетираниите лица. Навлегувајќи во подлабинска анализа на одговорите од оваа категорија, значително да се забележи е дека над 50 %, односно половината од овие лица сметаат дека треба да го изучуваат или да го усовршуваат англискиот јазик, како дел и придобивка од модерното време на живеење. Понатаму, втори по бројност се оние кои сметаат дека романската група на јазици (како што се: италијанскиот, шпанскиот и

португалскиот) им е приоритет да ја учат, или усовршат доколку имаат мали познавања од нив. На трето место по повторливост на одговорот, сосема изненадувачки, се оние кои посакуваат да ги подобрат своите знаења преку изучување на кинескиот или јапонскиот јазик. Понатаму, значителен број на лица имаат потреба од изучување на германскиот јазик, најмногу поради тоа што планираат по пензионирањето да работат работа преку стекнатите вештини и знаења токму во државите каде што се зборува германскиот јазик. Други преферираат да научат шведски јазик. А најмалку одговори се сконцентрирани кај оние кои преферираат, во слободно време како хоби, да ги изучуваат јазиците од соседството на нашата држава, како што се: албанскиот, грчкиот или романскиот. Во однос на категоријата за јазици, постојат само два одговори кај кои се споменува дека имаат желба своите вештини и знаења да ги зголемат преку изучување на арапскиот јазик.

Втората категорија на одговори, односно оние кои имаат одговорено дека приоритет им е да ги подобрат своите знаења и вештини за компјутери или компјутерски програми, се втори по големина на повторливоста на одговорите. Поточно, исти или слични одговори имаат дадено 290 испитаници. Навлегувајќи во подлабинска анализа по однос на оваа категорија на одговори, мнозинството од испитаниците има наведено дека има потреба да ги подобри вештините преку изучување како да ракува со компјутер. Од ова се согледа дека истите тие лица или воопшто немаат познавање, или, пак, имаат многу мало познавање од ракување со компјутер, и сметаат дека им е потребно да ги прошират своите знаења токму на ова поле. Понатаму, прилично голем дел сметаат дека треба да си ги усовршат своите компјутерски вештини во согласност со новите и модерните теркови кои во денешницата се употребуваат. Останатите сметаат дека од особена важност им е да ги научат компјутерските алатки или да научат некој од програмските јазици, по што би биле многу покомпетентни на пазарот на труд, или да можат да си дозволат да имаат финансиски средства и по пензионирањето. Постојат и неколку одговори од страна на испитаниците каде што наведуваат дека желба им е да научат програмирање, по што би се посветиле на таа професија, на информатичката професија.

Третата категорија на одговори, односно оние кои имаат одговорено дека приоритет им е да ги подобрат своите знаења и вештини за ракување со модерни машини, алати, автоматизирани електронски уреди или модерни апаратури, исто како и претходните две категории, има голем број на одговори со иста или слична содржина, а кои се повторуваат. Поточно, исти или слични одговори имаат дадено 260 испитаници, од севкупно анкетираниите лица. Навлегувајќи во подлабинска анализа на одговорите од оваа категорија, значително да се забележи е дека мнозинството преферира да стекне знаења и вештини за ракување со автоматизирани електрични машини или уреди. Други кои се пронаоѓаат во овој дел се оние кои сметаат дека треба да си ги подобрат своите вештини преку надградување со знаења за најновата генерација на уреди кои веќе ги користат, а се со малку позастарена технологија. Останатите сметаат дека ракувањето со паметни телефони им е приоритет каде што би можеле да ги надградат своите вештини, или, пак, да добијат знаење за ракување со нив.

Четвртата категорија на одговори, односно оние кои имаат одговорено дека приоритет им е да ги подобрат своите знаења и вештини, ја сочинуваат оние кои се стремат кон изучување на вештините, или подобрување на нивните лични вештини за ѕидарство, вајарство, глетарство и кипарство во согласност со европските стандарди. Такви одговори од страна на репрезентативниот примерок се 190. Најчесто овие лица се занимаваат со некоја од овие професии или со слична професија која кореспондира или се надградува со овие искажани преференции. Исто така, значајно е што во голем дел од одговорите испитаниците наведуваат дека иако веќе имаат солидни познавања, сепак,

сакаат тие познавања да ги усовршат за европскиот пазар на труд, во согласност со стандардите кои се применуваат таму. Од ова се заклучува дека сите овие лица кои имаат наведено таков одговор се спремаат да ја напуштат нашата држава и да бидат активни на пазарот на труд во некои од европските држави, иако ниту еден не наведува конкретно такво нешто.

Петтата категорија се состои од оние слични или идентични одговори кај кои испитаниците се изјасниле дека не преферираат никакво понатамошно изучување на што било и да е, а со цел надградување или усовршување на своите вештини, или здобивање на некое ново знаење. Идентично за сите овие одговори е тоа што кај сите нив преовладува елементот на доволна возраст, или старост. Имено, сите лица кои дале одговор во согласност со петтата категорија сметаат дека се наоѓаат на возраст каде што веќе им поминало времето за учење, и поради тоа не преферираат ништо ново да изучуваат, ниту, пак, да си ги надградуваат своите вештини и знаења повеќе отколку што им се на сегашното ниво. Во однос на оваа категорија, исти или слични одговори имаат дадено 160 испитаници. Освен истата сличност со која сите одговори се карактеризираат, некои од нив се разликуваат во согласност со исказот кој го даваат во однос на вклучувањето на пазарот на труд. Поточно, навлегувајќи подлабински во анализа, голем дел од наведените 160 испитаници сметаат дека немаат потреба од изучување или надградување на веќе постоечки вештини, знаења и квалификации поради фактот што на нивна возраст никој работодавач не би ги примил на работа, токму поради возраста. Други сметаат дека веќе постигнале солидно ниво на знаења и би било залудно да се трудат со изучување нови поради севкупната микроекономска и макроекономска состојба на економијата и на пазарот на труд во нашата држава. Додека, пак, трети даваат едноставен одговор: ништо, ништо од погоре наведеното, или едноставно немам заинтересираност.

Последната, шестата категорија на збир од одговори, се состои од оние кои веќе се во тек со најмодерните технологии што сметаат дека треба да ги познаваат, па поради тоа се на ставот дека би требало тие да се обучувачи и да вршат обуки на некои други кои имаат потреба за тоа. На таков став се точно 100 испитаници од севкупната бројка на анкетирани лица. Карактеристично за овие лица е тоа што сите тие, споредбено и вкрстено гледано со претходните прашања, се оние кои се на одредени раководни или менаџерски позиции, во експертски тела или се дел од академската и научната фела. Понатаму, истите овие лица имаат наведено дека би останале, би се задржале многу повеќе на пазарот на труд, поради тоа што нивната професија го дозволува тоа. Сите овие лица во своите одговори што ги имаат дадено ја содржат синтезата дека сите модерни технологии и дополнителни знаења кои им се потребни веќе ги имаат совладано, па поради тоа нема што повеќе да совладуваат или изучуваат.

Сепак, покрај најчесто застапените одговори кои се најфреквентни и се повторуваат, поради кои се креираа погоре наведените шест категории, постојат одговори кои не со толкава голема фреквенција, или некои дури се и поединечни, но за потребите на научното истражување е особено значајно да се забележат, искажувајќи ги перцепциите кои би имале значајна улога и значајно место при формулирањето на заклучокот.

Поради тоа, не смее да се изостават и одговорите на лицата кои според содржината на одговорите повеќе од очигледно е дека се невработени. Типично за овие лица е што се нафаќаат на секаков вид на обука, и да работат што било, само за да можат да излезат од невработеноста во која се наоѓаат. Некои од овие лица самите си признаваат во своите одговори дека им недостасуваат одредени вештини и квалификации за да можат да бидат конкурентни на модерниот пазар на труд, а имајќи ја предвид нивната возраст во која се наоѓаат.

Покрај досега обработуваните одговори кои можат да се вклопат во еден збир на одговори, поради фактот што помеѓу нив постојат одредени заеднички специфични карактеристики, во анкетниот прашалник постојат и одредени одговори кои се засебни по своето значење и содржина, но се од важност врз добивањето на финалниот резултат на научното истражување. Поради тоа, во понатамошниот текст тие се наведени. Имено, од страна на оние кои најверојатно се занимаваат со некои од постарите занаети, се преферира учењето на вештините за работа на целосно автоматизиран лон процес за производство на чевли, кој се применува во некои од посовремените компании во државата. Истите тие испитаници, воедно се жалат дека поради оние со партиски врски, како и поради оние со многу пари, не им се дозволува на малите производители или занаетчији пристап до модерните технологии – кои се придобивка на модерното општество. Друг одговор кој има научна вредност да се спомене е оној во кој испитаникот наведува дека: „природата на хонорарните активности во кои работи бара постојано приспособување на новите услови со примена на специфични дизајни, наменски технологии и специјални алатки за работата, па поради тоа мора секогаш самоиницијативно постојано да е во тек со сето она што е потребно, учејќи ги сите можни технологии за работа на проектите“. Понатаму, испитаник наведува дека има сертификат за „солар-експерт“, по што се вработил во фирма која е странска инвестиција, а дополнително со лиценцата која ја поседува заработува многу, особено во последните години кога технологијата со соларни панели доживеа експанзија во нашата држава. Друг испитаник смета дека во маркетинг, менаџмент и сметководство треба да ги усоврши своите вештини, поради фактот дека работи на половично работно време, хонорарно, иако е пензионир, во продавницата на своите деца. Финално, во одговорите на неколку испитаници, на сосема елегантен начин е поставено реторичко прашање од самите нив, во кое прашуваат дали воопшто во РС Македонија постои таков работодавач кој ги нуди сите овие можности за усовршување, надградување, добра плата и солидни услови на работа.

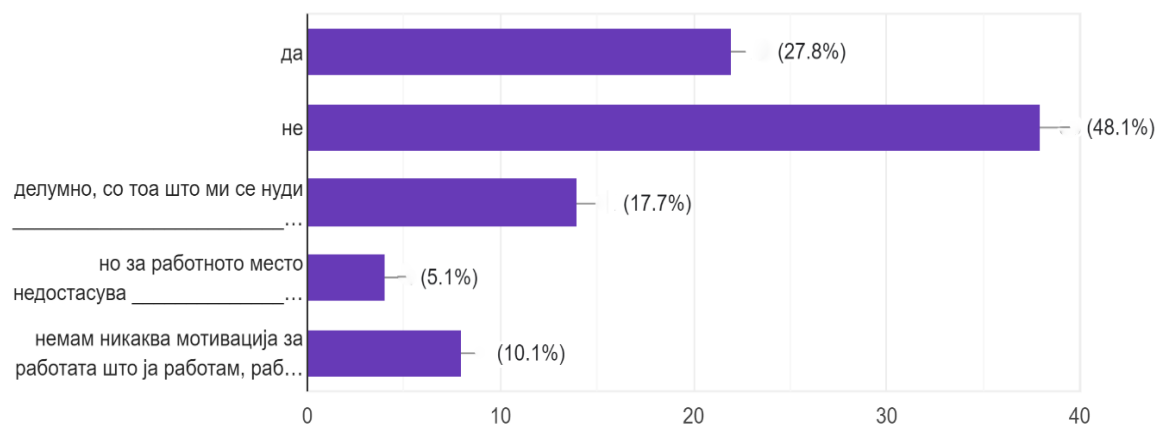
Токму повикувајќи се на последниот одговор од претходното прашање, односно повикувајќи се на реторичкото прашање поставено од страна на испитаниците, како и на сите сублимирани одговори во однос на претходното прашање, од особена важност е да се добие сознание дали работодавачот им нуди доволно пристојни задоволувачки услови за работа, како и услови за лично усовршување и професионално надградување, а преку стекнување нови вештини на самото работно место. За таа цел на повозрасните лица и работници кои учествуваат во анкетниот прашалник им беше поставено прашањето: „Одговорете дали работодавачот/работодавачите ви нуди/нуделе доволно пристојни услови за лично усовршување, надградување, стекнување со нови вештини, знаења, квалификации и услови за безбедно и здраво работно место, за самите Вас, и Вашето психичко здравје.“ По однос на ова прашање на испитаниците им беше посочено дека можат да одговорат со еден одговор, од некои од посочените. Поточно, им беа понудени пет (5) можни одговори, од кои можеа да изберат само еден. Тие пет одговори се: 1) да; 2) не; 3) делумно, со тоа што ми нуди (надградување на вештините, подобри услови и слично); 4) делумно, со тоа што ми недостасува околу работното место поголема плата, повеќе време за одмори и слично; 5) немам никаква мотивација за работата, туку работам затоа што морам.

Разгледувајќи ги одговорите по однос на ова прашање, се разликува голема опфатеност на два сосема спротивни одговори, додека другите одговори имаат неколку лица кои се одлучиле за нив, како нивен одговор по прашањето.

Двата најфреквентни и најчесто застапени, кои и воедно се дијаметрално спротивставени, се одговорите со: 1) да, и со 2) не.

Имено, процентуално гледано, со 48,1 % како најчесто даван одговор од страна на испитаниците е оној во кој наведуваат дека не, нивниот работодавач, или, пак, нивните работодавачи доколку имале повеќе низ текот на животот, воопшто не им нуделе услови за нивно лично усовршување, надградување, или за стекнување нови вештини, знаења, квалификации и услови за безбедно и здраво работно место. Имајќи го предвид фактот дека станува збор за безмалку половина од вкупниот број на учесници во анкетниот прашалник, јасно се дава на увид дека голем дел од работниците не перципираат одредено задоволство на нивните работни места, туку едноставно ги работат затоа што мораат. Гледајќи ја оваа голема застапеност на идентични одговори, воопшто не зачудува што и на претходните прашања, истите овие испитаници се со главно негативен став по однос на нивните перцепции за висината на нивните примања на месечно ниво, по однос на тоа дали се чувствуваат исполнети и задоволни од работата која ја работат, и пред сè и над сè, што значително голем дел од нив посакуваат порано, па дури и предвремено пензионирање. Сепак, бидејќи во овој случај се работи за лична перцепција на лицата, во наредното поглавје се обработува перцепцијата на нивните работодавачи, при што и ним им беше поставено истото прашање, со преформулирани зборови наменети за нив. Откако се направи увид на мислењата, ставовите и перцепциите и на двете страни, може да се изведе одреден заклучок, а тој поопширно е елабориран во интерпретацијата на хипотезите и во финалниот заклучок на истражувањето.

Графикон бр. 7. Одговор по прашањето дали на работниците им се нудат доволно пристојни услови за лично усовршување, надградување, стекнување нови вештини, знаења, квалификации и услови за безбедно и здраво работно место, од страна на нивните работодавачи



Од друга страна, пак, сосема се пројавува дијаметрално спротивен став, исто така, кај значително мнозинство од испитаниците, кои јасно и недвосмислено се изјаснуваат дека нивниот работодавач им нуди доволно пристојни услови за лично усовршување, надградување, стекнување нови вештини, знаења, квалификации и услови за безбедно и здраво работно место, како и квалитетни услови за психо-физичко здравје. Овие испитаници имаат одговорено со „да“ дека им се нудат сите погоре наведени услови од страна на нивните работодавачи, а процентуално на ова мислење се 27,8 % од севкупниот број на учесници во анкетниот прашалник. Доколку би се гледало споредбено како и што имаат одговорено на претходните прашања, се доаѓа до некој одреден заклучок дека постои голема веројатност овие лица да имаат одговорено дека имаат став оти би продолжиле да бидат активни на пазарот на труд и по пензионирањето, како и дека овие

лица се на работните места во администрацијата, економијата, финансиите и сметководството, како и дека се оние кои одговориле дека се со високо образование.

Сепак, постои и трет вид на одговори кои даваат одреден конкретен контекст во однос на прашањето што им беше поставено. Овие лице се изјаснуваат дека нивниот работодавач делумно им нуди од наведените услови, со тоа што поточно и поконкретно им нуди само надградување на вештините, подобри услови на работното место со нова технологија и слично. Истомисленици се 17,7 % од репрезентативниот примерок, и според нив работодавачот освен за овие, други услови не им обезбедува. Во оние кои не се обезбедени се и условите за континуирано лично надградување на самото работно место, при тоа овој одговор би зазел значајно место при понатамошната анализа во истражувањето, посебно поради тоа што конкретно оваа тематика е обработувана во една од хипотезите.

Понатаму, со многу помал број се оние испитаници кои наведуваат дека нивниот работодавач делумно им нуди од опишаните услови во насловот на прашањето, со тоа што, според нив, околу работното место им недостасува поголема плата, редовна исплата на платата, повеќе време за одмори и пофлексибилно работно време. Карактеристично кај овие лица е што во својот одговор наведуваат дека финансиите и слободата околу работата и работните обврски им се недостаток, но не ги споменуваат надградувањето на вештините, квалификациите и знаењата. Поради тоа се подразбира дека овие лица не биле лишени од недостиг на обуки или какви било други начини преку кои доживотно се надградуваат и учат околу модернизирањето на работниот процес на работното место што го работат. Овие лица заземаат 5,1 % од севкупната бројка на анкетирани лица, и во однос на одговорите по однос на тековното прашање се со најмала бројчена застапеност.

Како последна група на истомисленици со посебна намера е издвоена онаа во која испитаниците категорично наведуваат дека немаат никаква мотивација за работата, туку работат и се задржуваат на работата затоа што мораат, поради финансиски причини најчесто, но и поради низа на други причини. Оваа група на одговори зазема 10,1 % од сите вклучени повозрасни лица и работници кои го имаат одговарано прашалникот. Карактеристично за сите нив, а во согласност со содржината на одговорот, е што без двоумење, веднаш би ја напуштиле работата, но остануваат поради тоа што доколку останат без работа на нивните години тие би навлегле длабоко под прагот на сиромаштијата. Доколку збирот на лица кои се имаат одлучено за овој одговор се разгледува споредбено со прашањата и нивните одговори кои беа предмет на анализа погоре, може да се констатира дека се работи за истите лица кои во никој случај не преферираат останување на пазарот на труд. Понатаму, во другите прашања може истите тие лица да се пронајдат кај онаа категорија која е не задоволна од работниот однос кај работодавачите, и смета дека ѝ се ускратени нејзините права од работен однос.

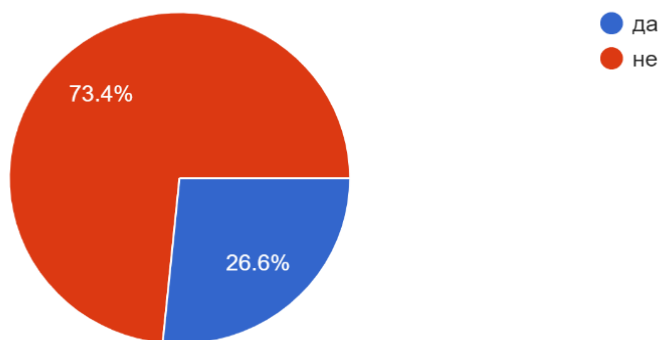
Откако беше направена и последната анализа по однос за влијанието на обуките, стручното надградување, дополнителната мотивација и континуираните можности за личен раст и развој на работниците, а кои се обезбедени или не се обезбедени од страна на работодавачите, би можел да се покрене еден сеопшт заклучок од овој наслов. Имено, видното расположение на работниците и повозрасните лица е дека имаат желба и реални потреби од зголемување и надградување на нивните веќе постоечки вештини и квалификации, или учење нови; но истите тие лица немаат доволно средства преку кои би можеле да си ги дозволат. Од сето ова би произлегувала препорака до работодавачите, како и до креаторите на јавните политики, да прават поголеми напори за спроведување на активности преку кои би им обезбедиле на нивните вработени, или на невработените повозрасни лица, можности за лесно достапни обуки, а кои не би биле на трошок на оние што ќе се обучуваат, односно на работниците. За таа цел, во наредното поглавје се

разгледуваат перцепциите на работодавачите, и преку низа на прашања кои им беа поставени се добиваат конкретни одговори за тоа какви можности имаат и на кој начин би биле во можност на своите вработени да им обезбедуваат обуки, курсеви и стручни работилници, за усовршување и надградување на знаењата и вештините. Дополнително, и од страна на креаторите на јавните политики им е оценет ставот за тоа на кој начин и какви политики, програми и мерки креираат за доквалификација, или преквалификација на повозрасните лица. Од сето ова, а во согласност со податоците за перцепциите, желбите и мислењата од страна на повозрасните лица – испитаниците во оваа тековна анкета, ќе се изведе краен заклучок, преточен преку интерпретација и анализа на хипотезите, во насловот наменет за нив.

4.2.6. Продуктивноста на работното место

Првото прашање од делот за анализа на продуктивноста на работното место, кое им беше поставено на испитаниците гласи: „Дали во компанијата во која работите, како и за Вашето конкретно работно место, постојат (или постоеле – за пензионерите) можности за психо-физичка помош во работењето, како што се стручни експертски совети, тим за психолошка помош (психолози), можности за заменски работник поради отсуство, повреда или болест, и слично?“ На ова прашање имаат одговорено сите 1.779 испитници, односно има 100 % опфатеност.

Слика бр. 19. Приказ во форма на „пита“ во кој е прикажано дали на постојното работно место на учесниците во анкетата им се нудат можности за психо-физичка помош во работењето (како што, на пр., би биле: стручни експертски совети, тим за психолошка помош (психолози), можности за заменски работник поради отсуство, повреда или болест, и слично)



По однос на ова прашање на испитаниците им беше дадена можност да дадат едноставен одговор со да или не. Видно од сликата погоре, може да се забележи огромен контраст во двата можни одговори, кои и како единствена опција им беа дадени на испитаниците. Притоа, видливо е дека безмалку три четвртини, или 73,4 % од оние кои го имаат одговарано прашалникот, одговориле со не, нивните работодавачи не им нудат можности за психо-физичка помош во работењето, односно дека нивните работодавачи воопшто не ги интересира какви се нивните перцепции, чувства и мислења по однос на работата што ја работат на нивното работно место.

Сосема спротивно сметаат само 26,6 % од учесниците во анкетниот прашалник, или нешто повеќе од една четвртина. Според тие лица, работодавачот им нуди доволно средства, можности и опции за да се чувствуваат исполнето за време на работниот

процес, со тоа што им дозволува низа на можности за психо-физичка помош, во согласност со објаснувањето во прашањето кое им беше поставено.

Следствено на добиените одговори од претходното прашање, сосема нормално и во ред би било да се анализира принципот на доброто менаџирање од страна на работодавачите на нивните компании. Во ова прашање до израз доаѓаат придобивките од принципот за еднаквост во приватниот и службениот живот. Односно, преку ова прашање се истражува колку од работниците сметаат дека им останува сосема доволно време за приватниот живот по завршување на дневните работни обврски. Корелацијата со претходното прашање се состои во објаснувањето дали работниците се преморуваат за време на работењето, и доколку имаат потреба за активирање на принципот квалитетен сооднос помеѓу приватниот и деловниот живот, дали воопшто ја добиваат таа можност, или кај работодавачот кај кого работат не постои таква можност. Имајќи предвид дека на претходното прашање огромен дел се имаат изјаснето дека не добиваат психо-физичка помош при работењето, потребно е да се осознае дали работодавачите им нудат флексибилност во поглед релацијата работа – дома.

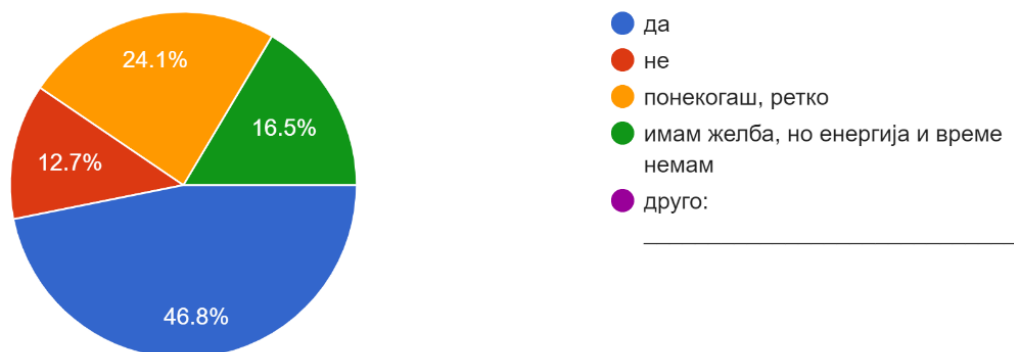
За таа цел на испитаниците им беше поставено прашањето: „Дали по завршувањето на работниот ден, Ви останува (или Ви останувало – за пензионерите) доволно слободно време, енергија и мотивираност за да се посветите на Вашето семејство, пријателите, фамилијата, комшиите, или на некое хоби?“

На оние кои учествуваа во анкетниот прашалник им беа понудени пет (5) можни одговори, а тие можеа да се одлучат само за еден. По однос на одговорите, еден е со позитивен исказ дека им останува слободно време, енергија и мотивираност. Два се со негативен исказ, а тие се одговорите: „не“ и „имам желба, но енергија и време немам“. Еден одговор е помеѓу позитивен и негативен исказ, и тој гласи: „понекогаш, ретко“. Додека за оние кои би се одлучиле за одговорот под „друго“, по ова прашање следуваше друго во кое им е побарано да образложат што подразбираат под друго. Видно од сликата подолу е дека нема ниту еден одговор од страна на испитаниците во кој тие се одлучиле за опцијата „друго“.

Сепак, по содржината на одговорите, најдобро би било тие да се поделат на две категории, на два табора на одговори. Оние кои се со негативен став дека немаат време, желба и мотивација за да се посветат на приватниот живот; и; оние кои се со позитивен став по однос прашањето. Од сликата бр. 20 може да се забележи, а доколку се направи ваквата категоризација и збир на сите одговори, дека тие се движат во некоја приближна вредност, со мала предност на оние кои се изјаснуваат дека немаат ниту време, ниту желба, ниту енергија. Процентуално овој сооднос би изнесувал: 53,2 % за оние кои се изјаснуваат со негативен став, наспрема 46,8 % за оние кои се изјаснуваат со позитивен став. Ова кореспондира со мнозинството од добиените одговори од претходните прашања, каде што главно испитаниците во голема мера изразуваат одредено незадоволство од работните услови кои работодавачите им ги нудат.

Доколку секој од одговорите се разгледува и се анализира поединечно, најмногу се повторуваат оние според кои испитаниците имаат став дека тие имаат доволно слободно време, енергија и мотивираност за да се посветат на приватниот живот, по завршување на работните обврски, за работниот ден. Во проценти гледано, за овој одговор се изјасниле 46,8 % од вкупниот број од анкетирани лица. Тоа е забележливо и од сликата број 20.

Слика бр. 20. Перцепции на повозрасните лица и работници за тоа дали им останува слободно време, доволно енергија и мотивираност за да се посветат на пријателите, семејството, фамилијата, или соседите, или на некое омилено хоби, по завршување на работниот ден (анализа според пристапот за баланс помеѓу приватниот и деловниот живот)



Поединечно разгледувано, втор по големина и по фреквентност е оној одговор во кој испитаниците наведуваат дека „ретко и понекогаш“ имаат можности, слободно време, енергија и мотивираност за да можат да се посветат на пријателите, семејството или на некое хоби, а по завршување на дневните работни обврски. За таков одговор се одлучиле 24,1 % од вкупниот број на анкетирани лица.

По ова следува оној дел од репрезентативниот примерок кој има наведено дека „има желба, но енергија и време немаат“ за да можат успешно да го координираат процесот на личен (персонален) баланс помеѓу деловниот и приватниот живот. Тие изнесуваат 16,5 % од севкупниот број на анкетирани лица.

Најмалку одговори има од оние кои категорично се изјасниле дека не, немаат ниту време, ниту енергија, ниту мотивација да се посветат на приватниот живот, по завршување на работниот ден, односно на работните обврски на дневна основа. Истомисленици се 12,7 % од севкупниот број на анкетирани лица.

Поради одговорите кои резултираат со прилично негативен став од страна на повозрасните за тоа дали ги задоволува моменталното работно место (или последното – за пензионерите), а кои се добиени од претходните две прашања, потребно е да се анализира ставот на работниците и повозрасните, доколку се незадоволни од постоечката работа, дали би ја напуштиле за да бараат полесна, повеќе мотивирачка и подобро платена работа. За таа цел, во прашањето број 20 при анкетниот прашалник, на испитаниците им беше поставено да го одговорат прашањето, кое гласи: „Во согласност со Вашата возраст, работни вештини и знаења, а во согласност со Вашето образование, дали би ја напуштиле Вашата сегашна (ментална) работа, а со цел да барате нова – повеќе мотивирачка, подобро платена и полесна работа?“ Во однос на прашањето, на испитаниците не им беше посочен никаков одговор за избор, туку им беше оставена можност тие самите во согласност со сопствените убедувања и ставови да го дадат својот одговор. Одговорот беше предвиден да биде краток, образложен најмногу во неколку реченици.

Разгледувајќи ги одговорите од сите 1.779 учесници во анкетниот прашалник се пројавува широка лепеза за разновидни одговори, по содржина, цел, состав и образложение. Сепак, бидејќи за потребата на научното истражување, и воопшто во поширока смисла за потребите на докторската дисертација, не би било возможно сите 1.779 одговори да бидат разработувани, секој поединечно, се направи обид за нивно систематизирање. Во согласност со тоа, по пат на методолошкиот пристап на синтеза на

одговорите по исто или слично значење во согласност со содржината на исказот за кој има интенција лицето – испитаник, се креираа шест (6) категории (групи) на одговори со иста или слична содржина. Тие шест категории (групи) се разликуваат по перцепцијата која ја даваат испитаниците, во согласност со личните мислења и интенции, а во однос на прашањето. Дополнително, постојат одговори кои не можат да се систематизираат во ниту една од овие категории, бидејќи по содржината не кореспондираат со ниту една од нив, а се од особено значење за истражувањето. Истите тие засебно се споменати и се разработени.

Првата категорија (група) на одговори се состои од оние истомисленици кои се изјаснуваат дека „да, тие би ја напуштиле својата работа, со цел да бараат нова – повеќе мотивирачка, полесна и подобро платена работа“. Втората категорија се оние со дијаметрално спротивни ставови, кои се изјаснуваат дека „не, во никој случај не би ја менувале моменталната работа“. Третата група или категорија, се состои од оние кои се изјаснуваат дека се во онаа доба од нивната возраст поради која не би можеле да се снајдат да најдат нова, најмногу поради тоа што никој работодавач не би ги вработил на нивната возраст. Оние кои очигледно се невработени, во согласност со нивните одговори, ја сочинуваат четвртата категорија на збор од одговори. Во петтата група се пронаоѓаат оние лица според чии одговори се согледа дека се пензионери. А шестата група (категирија) се состои од оние одговори по чијашто содржина се согледа дека испитаниците се изјаснуваат дека се предмет на одредена тековна или перманентна дискриминација поради старост, поради одредени екстерни случувања или правила на деловно работење, или поради нивните вештини или квалификации. Од особено значење за истражување и анализа е шестата категорија на одговори, поради тоа што го дава одговорот на непознатите факти во резултатите од некои од досегашните прашања. Имено, во овој збир на одговори, испитаниците конкретно наведуваат дали, каков и кој вид на дискриминација е вршен, па поради тоа претставува завршница на сите досегашни отворени прашања кои се пројавуваа во текот на анализата на истражувањето. Сепак, за да се дојде до тој дел, најпрвин треба детално да се разгледаат и поединечно да се анализираат сите шест категории (групи) на одговори, како што следува во понатамошниот текст.

Првата категорија (група) на одговори, како што веќе е напоменато, се состои од оние истомисленици кои се изјаснуваат дека „да, тие би ја напуштиле својата работа, со цел да бараат нова – повеќе мотивирачка, полесна и подобро платена работа“. Во согласност со содржината на одговорите, таа се содржи од 220 идентични или слични по содржина одговори од испитаниците. Со други зборови, 220 од севкупниот број на испитаници се имаат изјаснето дека би дале отказ од тековната работа за да бараат и да се вработат на некоја полесна, помотвирачка или поплатена. Најчести одговори кои се споменуваат во однос на оваа категоризација се оние во кои испитаниците наведуваат дека би барале повеќе платена работа, во која работничкиот труд реално би им се ценел. По нив следуваат оние кои ги надополнуваат оние првите, со тоа што додаваат дека освен подобро платена, преферираат таа работа да им нуди подобри услови за личен раст и развој, во согласност со нивните вештини, знаења и стекнато искуство. Бројчено по нив следуваат оние кои даваат едноставен одговор „да“ без понатаму да образложуваат поради што и поради кои причини сакаат да ја напуштат работата каде што работат, барајќи нова. Најмалку застапени одговори по однос на оваа категорија се оние во кои испитаниците наведуваат дека се чувствуваат во добра форма за работа, па поради тоа доколку најдат подобра би правеле напори да се задржат на пазарот на труд и по достигнувањето на годишната возраст за пензионирање.

Втората категорија се оние кои се изјаснуваат дека „не, во никој случај не би ја менувале моменталната своја работа“. Со таков став се 380 испитаници од севкупната

бројка од репрезентативниот примерок. Иако се сумирани во една единствена категорија, сепак, по однос на ова се забележливи одговори со различни пристапи, а со иста конотација, дека во никој случај не би ја менувале моменталната нивна работа. Воедно, оваа категорија на одговори претставува и најбројна по однос на истомисленици. Мнозинството од овие 380 испитаници се имаат изјаснето дека едвај чекаат да се пензионираат, па поради тоа воопшто не ни размислуваат за барање нова работа, каква и да е таа. Голем дел од испитаниците кои според одговорите припаѓаат на оваа категорија не би менувале работа поради тоа што не сакаат да менуваат работна средина, посебно не во годините на кои се моментално. Значителен дел сметаат дека моменталната работа е таа која ја чекале целиот свој живот, дека уживаат во работата што ја работат, па не им доаѓа ни на крај памет да ја менуваат сè до нивно пензионирање. Понатаму, има одговори во кои се наведува дека иако можеби не им е доволно платена, испитаниците не би ја менувале својата тековна работа поради фактот што таа им нуди одредена сигурност, и дека им е сигурна и загарантирана дека ќе ја имаат, па поради тоа не размислуваат за промена. Мал дел од одговорите кои припаѓаат на оваа категорија се карактеристични за оние испитаници кои имаат потенцирано дека нивната работа е со одредени уникатни карактеристики за одредената посочена професија во која се, а како што се професиите: лекар, учител/професор, работа во истражувачка дејност, или меѓународен експерт. Поради тоа тие сметаат дека на овие години, од една страна, не би можеле да се преквалификуваат за некоја друга професија, но и, од друга страна, сметаат дека треба да бидат што подолго на пазарот на труд за да можат соодветно да обучат помлади кадри кои би ја продолжиле нивната работа.

Третата категорија се состои од оние кои се изјаснуваат дека се во онаа доба од нивната возраст поради која не би можеле да се снајдат да најдат нова, најмногу поради тоа што никој работодавач не би ги вработил на нивната возраст. Такви одговори, односно учесници во анкетата, има 160 од сите севкупно. Најмногу од овие лица сметаат дека доколку ја напуштат сегашната, никогаш повеќе нема да најдат нова работа поради тоа што на нивна возраст никој нема да се нафати да ги вработи. Слично на овие одговори, постојат и такви одговори во кои се наведува дека пазарот на труд е навистина многу ограничен, како за сите, па така многукратно повеќе за повозрасните лица, и дека годините навистина се пречка, без разлика со какви вештини, способности или квалификации се одликува едно лице.

Четвртата група или категорија ја сочинуваат оние кои во согласност со нивните одговори имаат наведено дека се невработени. Лица кои имаат дадено одговори со таква содржина има севкупно триесет (30), и воедно тие се дел од најмалата категорија по бројност на одговори со иста содржина. Главно, типично за сите лица е што се невработени по статус и дека преферираат да најдат работа. За мал дел од нив, според типот на невработеност, се констатира дека се долгорочно невработени, а мнозинството од овие 30 лица е или со краткотрајна невработеност, или е невработено поради стечај или технолошки вишок во компаниите каде што го имал засновано својот работен однос.

Петтата група се состои од оние одговори кои во согласност со содржината се согледа дека ги дале лицата кои во моментот на одговарање на прашалникот се пензионери. Сите овие лица се карактеризираат со една иста особина во своите одговори, а тоа е дека сакаат државата да им ја зголеми пензијата соодветно со трошоците за живот кои ги имаат. Од друга страна, како и во претходните прашања, па така и во ова, пензионерите во согласност со содржината на одговорите се делат на два т.н. табори. Едниот се состои од оние истомисленици кои преферираат повторно да работат некоја определена работа, по пензионирањето, најмногу поради тоа што сметаат дека им недостасуваат финансиски средства, и поради тоа што сакаат да си останат активни и по пензионирањето. Вториот го сочинуваат оние според кои заслуженото време за одмор и

релаксација во пензионерските денови им е драгоцено, и не преферираат да го трошат повторно на работни обврски. Има и такви кои не преферираат повторно вклучување на пазарот на труд во своите пензионерски денови, поради што не се способни да работат, имаат болести кои не им дозволуваат да работат, или, пак, се инвалиди. Понатаму, иако се во мала бројка, има одговори во кои се наведува дека иако си ја сакале работата која ја работеле, сепак, деловниот свет не ги сака оние кои се повозрасни, па затоа и биле приморани да се пензионираат. Токму ова е предмет на истражување во вкрстената анализа која се прави со добиените одговори од страна на работодавачите, а по однос на ова прашање.

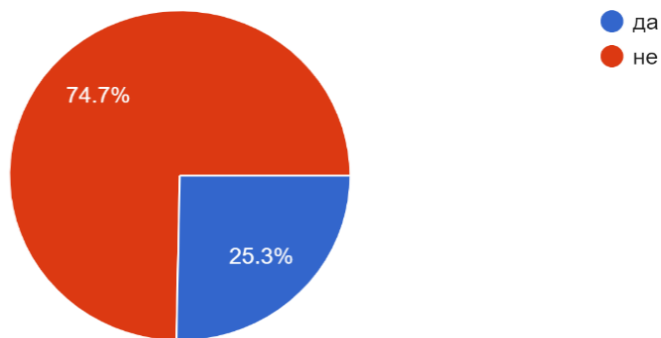
Шестата категорија или група се состои од оние одговори по чијашто содржина се согледа дека испитаниците се изјаснуваат оти се предмет на одредена тековна или перманентна дискриминација поради старост, поради одредени екстерни случувања или правила на деловно работење, или поради нивните вештини или квалификации. Овие одговори побудија специјално посебен интерес во однос на истражувањето, бидејќи директно задираат во суштината на истражувачкото прашање, а тоа е дали на македонскиот пазар на труд се нуди доволна слобода за флексибилен пазар на труд за повозрасните лица, во согласност со принципите кои ги наметнува веќе започнатиот процес на демографско стареење. Разгледувајќи ги одговорите со истава содржина, треба да се напомене дека 120 лица – испитаници имаа дадено исти или слични одговори по однос на ова прашање. Карактеристично за сите овие одговори е тоа што во суштината во сите нив се содржани искази дека постарите лица секогаш се дискриминираат на работното место. Мнозинството има одговорено дека им се има случено во текот на нивниот работен век, во повозрасните години, да им биде дури и лично на нив укажано дека се стари, дека немаат доволен капацитет да научат некоја определена нова работа, па затоа нивниот работодавач залудно би потрошил на обука за нив, кога секако за брзо време и ќе се пензионираат. Други споменуваат дека без разлика на нивното работно искуство, без разлика на знаењето кое го имаат, како и придонесот за компанијата во која работат, сепак, се дискриминирани по основ на погоре наведеното. Трети, иако не се во некоја голема бројка, сепак, забележлива е искреноста во нивните одговори, во кои наведуваат дека се среќни што се живи и доволно здрави за нивните години кои ги имаат, а со оглед на газдите кај кои работеле, поради тоа што од нив се барало да работат сè и сешто, без да има јасна одредена систематизација на работни обврски кај нивниот работодавач. Оваа можеби е и најнегативната конотација искажана по однос на прашањето, што директно задира кон прашањето дали креираните политики од државата за креирање пазар на труд заснован на либерални договорни принципи е воопшто почитуван од одредени правни лица кои се на страната на побарувачката на работната сила. Сето ова, како и претходното, е предмет на понатамошната анализа во научното истражување, подолу во насловите што следуваат.

Како што е кажано веќе погоре, освен овие шест специјално креирани категории (групи) за сумирање и сублимирање на најчесто застапените и најфреквентните одговори, постојат и некои одговори кои не можат да се содржат во ниту една од погоре опишаните категории. Таквите одговори се со уникатна содржина, искажувајќи одреден став по однос на прашањето. На пример, такви се оние одговори кои очигледно ги имаат дадено службени лица од полицијата или од армијата, во кои е наведено дека кај нивните закони постои одредена пречка цивилната администрација, или одделите кои работат инспекциско-цивилна, или разузнавачко-цивилна работа, да можат да се унапредуваат во постари старешини. Во согласност со нив, токму овој недостаток не им дозволува да работат во истата професија по достигнувањето на годините за пензионирање, бидејќи во согласност со нивните закони (за полиција и за армија), само постарите старешини имаат право да работат во годините кои во согласност со македонскиот сегашен закон

се предвидени за пензија. Други одговори кои не влегуваат во некоја од претходните категории се оние во кои се искажува потребата од, и ставот дека постојаното учење е неопходно за развојот на работните вештини, како и целокупната дејност во која се наоѓа работното место, бидејќи во ова време на живеење, од година на година се појавуваат промени, и доколку ниту „газдите“, ниту, пак, работниците не се надградуваат постојано, на долг рок ниту работниците ќе работат, а ниту, пак, компаниите ќе имаат можност да вработуваат работници.

Иако беше предвидено ова прашање да се анализира во друг дел, сепак, поради збирот на добиени одговори во кои е наведено дека кон повозрасните работници, од страна на некои одредени работодавачи, им се случува дискриминација, последователно, би требало да следува разработката на прашањето во кое испитаниците беа прашани дали од својата 50-та година, па сè до моментот на пополнување на прашалникот, останале невработени, по кој било основ. Испитаниците по однос на ова прашање можеа да дадат одговор со „да“ и со „не“.

Слика бр. 21. Процент на учесници во анкетниот прашалник кои од својата 50-та година па сè до пополнување на прашалникот останале невработени



Во согласност со сумираните одговори од сите учесници во анкетата, а кои се прикажани на сликата број 21, може да се забележи дека огромно мнозинство од 74,7 % од севкупниот број испитаници се изјаснуваат дека немаат доживеано невработеност од својата 50-та година, па сè до моментот на пополнување на прашалникот. Овие податоци кореспондираат со искажаните перцепции од страна на испитаниците, во сите досега разработувани прашања, а во кои наведуваат дека не преферираат да ја напуштат работата во годините во кои се, и дека сигурната работа која би им траела до пензионирање им е приоритет. Исто така, ова кореспондира и со добиените резултати дека постои значителен дел од испитаниците кои преферираат и по пензионирањето да се занимаваат со одредени работни активности. Од друга страна, пак, точно една четвртина од испитаниците на ова прашање одговориле дека да, имаат останато невработени од својата 50-та година, па сè до пополнување на прашалникот.

Поради значителниот процент на опфатени лица кои даваат одговор дека ја почувствувале невработеноста во своите повозрасни години, последователно, на испитаниците им беше поставено прашањето дека доколку одговориле да на претходното прашање, на ова ќе треба да наведат колку точно години останале невработени од својата 50-та година сè до пополнување на прашалникот. Тоа беше поставено во прашањето бр. 24 при анкетниот прашалник, и од страна на испитаниците беа дадени доста различни одговори. Поради фактот дека би било технички невозможно

секој одговор поединечно да се разработува, се направија три категоризации (групирања) на сите одговори. Имено, во првата категорија влегуваат оние одговори во кои испитаниците наведуваат невработеност од еден месец па сè до 3 години. Во втората влегуваат оние одговори кои се карактеризираат како долгорочна невработеност, односно невработеност над 3 години континуирано. А во третата се оние кои континуирано наизменично се час во работен однос, а час невработени. Во однос на првата категорија на одговори, педесет (50) испитаници се во нејзиниот опфат. Тие варираат по месеци на невработеност, а најмногу ги има оние кои се изјаснуваат дека останале невработени во период од година до година и пол. Во однос на втората категорија на одговори, како долгорочно невработени лица дека моментално се, или биле во некој одреден период од својата 50-та година па сè до сега, се имаат изјаснето дури 70 лица од севкупниот број на испитаници. Имено, во согласност со дефиницијата за долгорочна невработеност, како и во согласност со методологијата за истражувањето, долгорочно невработени се сметаат сите оние кои се непрекинато невработени повеќе од три години. Во согласност со ова, одговорите на испитаниците варираат од 3 години и еден месец, па сè до над 10 години долгорочна невработеност. Најчесто застапени по однос на оваа категорија се оние одговори во кои лицата кажуваат дека биле невработени 5 или 6 години. Третата категорија се состои од оние кои наизменично се вработуваат и остануваат невработени. Најрепрезентативни лица се оние кои работат во дејностите во кои постојат сезонски работници, и притоа истите тие се карактеризираат како такви. Тие се карактеризираат со чест прекин во стажот, и нередовна исплата на осигурувањата поради низа причини. Такви лица кои би можеле да се вклопат во оваа категорија во согласност со нивните одговори се 40 лица од севкупно 1.779 учесници во анкетниот прашалник. Покрај овие три категории на одговори, може да се направи групација на одговори кои не се толку застапени, но, сепак, постојат. Такви се оние одговори според кои лицата кои се пронаоѓаат во нив имале прекин на работниот стаж од 6 месеци до една година, но поради здравствени причини, и токму поради тоа тие овој прекин на стаж не би го сметале како невработеност, туку како останување без работа поради здравствени околности и причини.

Сумирано од сите одговори од овој наслов, повозрасните лица и работници иако примарно сметаат дека им се даваат доволно можности од страна на работодавачите за да бидат попродуктивни и помотивирани на своите работни места, сепак, има големо отсуство на реално согледување од страна на работодавачите кои навистина се реалните потреби на работниците. Притоа, финансискиот аспект во најголема мера е оној кој не ги задоволува соодветните посакувани критериуми, во согласност со искажаните перцепции од страна на репрезентативниот примерок вклучен во анкетата. Дополнително, значителен дел од нив сметаат дека темпото и обемот на работата не им овозможува доволно слободно време, мотивација и мир за да се посветат на семејството, пријателите или на некое хоби или омилена работа во приватниот живот. Поради тоа, повозрасните се на ставот дека доколку би им се понудила можност да ја напуштат постоечката работа, за некоја повеќе платена, или помотивирачка и лесна, тие без размислување би го направиле тоа.

4.2.7. Законските актуелни можности – наспроти реалната ситуација во пракса

Поради тоа што голем дел од репрезентативниот примерок опфатен во анкетата наведува во своите одговори одредени негативни ставови дека од страна на работодавачите се искористуваат одредени правни недостатоци и празнини, во овој дел се анализираат перцепциите на испитаниците по однос на легислативните можности кои им се нудат на оваа категорија работници на пазарот на труд. Исто така, се разработени оние прашања каде што испитаниците беа директно прашувани за нивното мислење доколку клучните закони кои ги засегаат нив во однос на работниот однос бидат променети, што би направиле тие и кои се нивните ставови.

За да може да се осознаат клучните перцепции по однос на погоре наведеното, неопходно беше да се прашаат повозрасните кое по ред им е тековното работно место. Во однос на одговорот кој требаше тие да го дадат им беше објаснето во самото прашање дека под ова се подразбира вклучување на сите промени во работните места од своето прво вработување, па сè до моментот на пополнување на анкетниот прашалник. За пензионерите имаше посебно објаснување дека се бара да го дадат точниот број на вработувања, од нивното прво, па сè до последното вработување, без разлика дали тоа е по пензионирањето доколку повторно се имаат вратено на пазарот на труд. Со ова прашање се цели да се осознае колку е адаптивен пазарот на труд во однос на флексибилноста за промена на работните места, без да се оштети работникот кој би останал долгорочно невработен, односно колку и како законските можности кои се прифатени во нашата држава се практикуваат во реалноста.

Во однос на прашањето на испитаниците им беше оставено да одберат некои од наведените опции, или доколку не се пронаоѓаат во некои од наведените опции тие можеа да одговорат под „друго – напишете кое по ред Ви е работното место“ (види графикон бр.8).

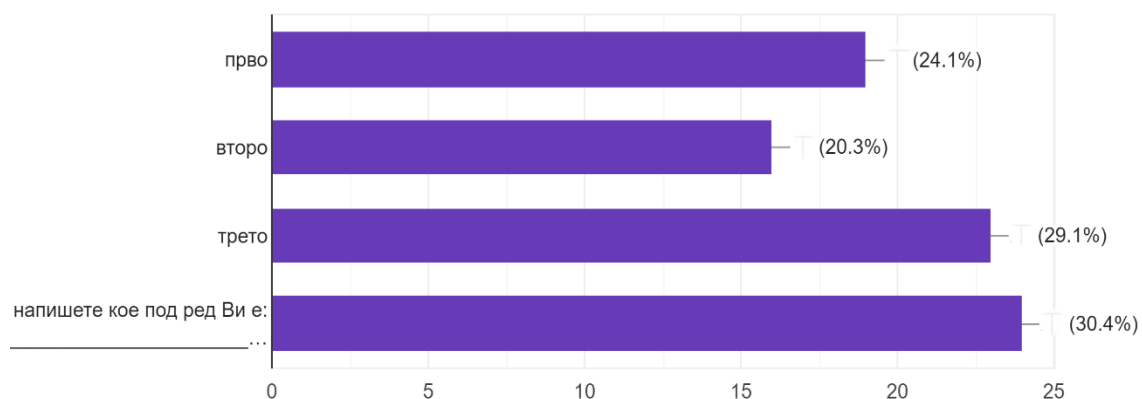
Доколку нивниот избор е „друго – напишете кое по ред Ви е работното место“, во тој случај за испитаниците беше креирано дополнително потпрашање (прашање 16Б), кое е последователно на ова, и во кое описно со цифра наведуваат колку работни места имаат сменето, сè до денот на пополнувањето на анкетниот прашалник.

Разгледувајќи ги одговорите сумирано и збирно од двете прашања, се согледуваат 9 опции како дадени одговори од страна на испитаниците. Па така, постојат испитаници на кои тековното работно место им е прво од почетокот на своето вработување, на некои им е второ, на други трето, па сè деветто вработување, до моментот на пополнувањето на прашалникот. Гледајќи ги оние стандардните одговори, како што се прво, второ и трето, значително најмногу одговори се дадени за опцијата „друго“. Со тоа се подразбира дека повозрасните лица и работници кои учествувале во анкетниот прашалник во голема мера во својот работен век променуваат повеќе работни места, поради некои од причините разработувани во прашањата од погорните наслови. Па така, доколку се обработуваат оние одговори кои на графиконот бр. 8 се означени со: „друго, напишете кое по ред Ви е Вашето сегашно работно место“, постои широка диверзификација на одговорите. Во овој дел има опфатеност од 30,4 % од севкупните одговори. Конкретно разгледувајќи ги одговорите од овој вид, значително најмногу испитаници одговориле дека нивното постојно или последно работно место им е петто (5) по ред. Со таков став се изјасниле 10,5 % од сите испитаници, во склоп на оние 30,4 %. Понатаму, втора по големина и опфат е онаа група на одговори каде што испитаниците наведуваат дека нивното работно место им е четврто до сега. Со сличен процент на застапеност се оние

кои се изјаснуваат дека досега шест пати се имаат одново вработувано. А значително најмалку одговори има од оние лица кои 9 пати, или над 9 пати ги имаат менувано своите работни места, поради низа на околности и фактори кои зависеле но и не зависеле од самите нив.

Доколку се направи повторно навраќање на примарното прашање во кое повозрасните лица и работници кои учествува во анкетниот прашалник се изјаснуваа наведувајќи еден од веќе дадените можни одговори, втор по најмногу истомисленици е одговорот во кој испитаниците наведуваат дека последното работно место им е трето по ред, сметано од нивното прво вработување. Таков исказ даваат 29,1 % од севкупниот број на испитаници. Дека од своето прво вработување, па сè до моментот на одговорање на анкетниот прашалник си го задржале истото работно место одговориле 24,1 % од сите оние 1.779 повозрасни кои учествуваат во анкетниот прашалник.

Графикон бр. 8. Распределеност по проценти на одговорите од испитаниците за тоа кое по ред е нивното сегашно работно место, започнувајќи од првата работа која ја имале



На последно место, со најмалку идентични одговори, се оние учесници во анкетниот прашалник на кои моменталното (или последното – за пензионерите) работно место им е второ по ред, сметајќи го првото вработување па сè до моментот на одговорање на прашалникот. Имено, само 20,3 % од сите испитаници одговориле така.

Одговорите од ова прашање се во прилог и ги надополнуваат заклучоците од претходните одговори во другите прашања, а тоа е дека постои перманентно неусогласување на вештините кои ги нудат работниците, наспроти посакуваните вештини од страна на работодавачите. Огромниот број на чести промени на работните места не само што резултира со губење доверба во системот на пазарот на труд, туку и резултира со сè позачестени појави на работа во неформалната економија, а со цел задоволувачка егзистенција на оние кои се наоѓаат во поодминатите години од нивниот работен век.

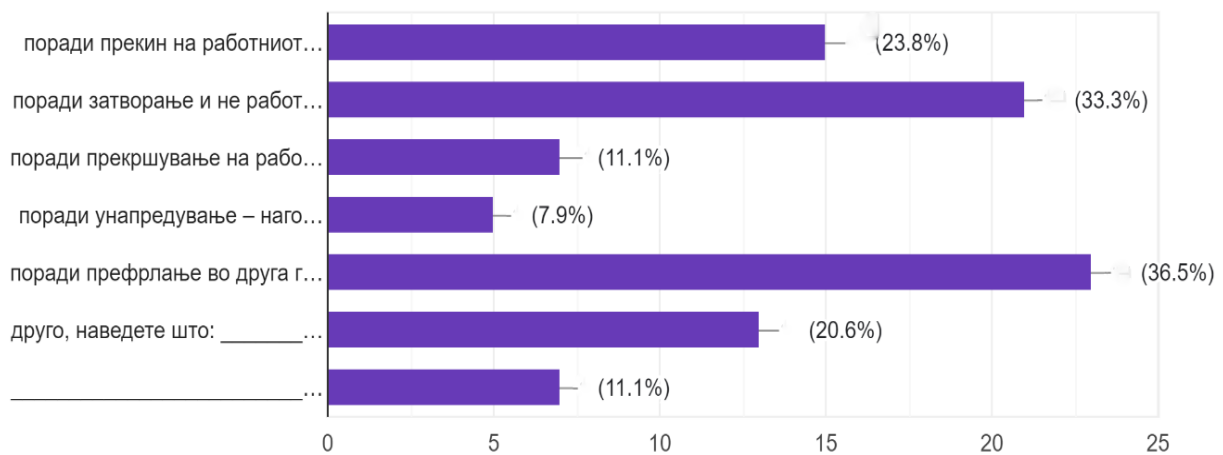
Сепак, откако е увидено дека постојат голем број на лица кои правеле чести промени на нивните работни места, наредно што е потребно е да се добие сознание поради што, поради кои и какви причини се случувале таквите наведени зачестени промени на работните места на испитаниците. Ова е едно од клучните прашања кое дава приказ на почитување на законите, како од страна на компаниите (работодавачите), така и од страна на повозрасните лица и работници. Во овој дел се анализираат одредбите од Законот за работни односи, од Законот за вработување и осигурување во случај на

невработеност, како и на колективните договори, и засебните закони за секоја дејност – посебно – во која се вработени испитаниците.

За таа цел, за да може да се добие соодветното сознание, на испитаниците им беа поставени неколку прашања последователно, едно по друго.

Најпрво им беше поставено прашањето број 17. во анкетниот прашалник, а кое гласи: „Доколку почесто ги имате менувано работните места, изјаснете се поради кои причини се должи тоа!“ На учесниците во анкетниот прашалник им беа понудени шест (6) можни одговори, како што е прикажано на графиконот бр. 9, подолу.

Графикон бр. 9. Причини поради кои повозрастите лица и работници најчесто ги менуваат своите работни места



Видливо од графиконот е дека најголем број од испитаниците почесто ги имале менувано своите работни места поради префрлање во друга гранка на дејност или во друга фирма од иста дејност, а заради наоѓање подобро платена работа, заради подобри услови за работа, или, пак, заради стекнување нови – дополнителни знаења, вештини и стручни квалификации. Најзастапениот и најповторувачкиот одговор има застапеност од 36,5 % од севкупниот број на испитаници.

На второ место по бројност на исти дадени одговори се оние лица кои во нивниот работен век се сведоци на бројни турбуленции и немили случувања. Имено, на второ место се оние лица кои своите работни места ги имаат менувано поради затворање на компанијата, принудно отпуштање, или поради неработење на компанијата поради стечај или долгови на фирмата. Процентуално гледано, од севкупиот број од 1.779 испитаници, 33,3 % се пронаоѓаат во овој одговор.

По нив следуваат оние кои зачестено менувале работен однос поради прекин на работниот однос, со отказ или спогодбено. За ова се изјасниле 23,8 % од сите учесници во анкетата.

Понатаму, оние кои имаат наведено „друго“ но немаат објаснето што поточно, заземаат 20,6 % од вкупната бројка на анкетирани лица. За овие лица постои веројатност или дека немаат некоја конкретна причина, или, пак, дека се оној процент на лица од претходното прашање кои едноставно немаат забелешки и не даваат конкретен одговор.

На петто место по опфатот на истомисленици се одговорите во кои се согледа сериозно прекршување на погоре наведените закони. Имено, дури 11,1 % од повозрастите лица – учесници во анкетата се имаат изјаснето дека многу зачестено ги менуваат своите работни места поради прекршување на работничките права, поради неисплаќање на платата или други додатоци што следуваат во согласност со изработената работа. Овој одговор, со сериозно големиот опфат на одговори, има

значајна улога при вкрстената анализа и интерпретацијата на хипотезите, поради тоа што креаторите на политиките, како и институциите на пазарот на труд, најдиректно се засегнати од него. Поточно, без разлика какви политики и да се креираат, и какви и стратегии и пристапи да се имплементираат за задржување и останување на пазарот на труд на повозрасните работници, сите тие би биле залудни, доколку не се почитуваат и не се применуваат доследно од страна на сите чинители и учесници во пазарот на труд. Па доколку се увиди одредена девијација во однос на оваа тематика, а при обработката на хипотезите, и идниот заклучок би се движел кон одредени препораки кон подобрување токму на истото ова.

На шесто место се оние одговори што се состојат од оние испитаници што се изјаснуваат дека менувањето на нивното работно место се должи поради причината за унапредување – нагоре хиерархиски во истата компанија. Според нив, поради немање правна можност за директно унапредување, им било посочено со отказ и повторно вработување да си ги добијат погодностите од работничките права кои би им следувале. За овој одговор се определиле 7,9 % од севкупниот број на испитаници.

Дополнително, иако во ова прашање не беше планирано, сепак, за да има целосна опфатеност на сите 1.779 повозрасни кои го имаат одговарано прашалникот, потребно беше да се впише уште една дополнителна графа. Тоа се оние кои на претходното прашање имаа одговори дека тековното – моменталното работно место им е прво, од своето прво вработување па сè до сега. Во однос на ова прашање, тие лица изнесуваат 11,1 % од севкупниот број на испитаници, а нивниот одговор во ова прашање е вкalkулиран со бројот 0, односно дека немаат воопшто промена во своето работно место.

Сепак, поради потребата од осознавањето на личните перцепции, а која потреба е впишана во самата методологија по која се води научното истражување, потребно беше да се дознае кои се мислењата и ставовите на повозрасните лица и работници вклучени во анкетното истражување, по однос дали ќе можат да најдат брзо и лесно работа, а доколку им биде прекинат работниот однос во годините на кои се моментално. За да може да се добијат тие сознанија, во 18-тото прашање од анкетниот прашалник испитаниците беа прашани за тоа. Поточно, на нив им беше поставено прашањето, кое гласи: „Доколку одлучите да ја напуштите сегашната работа, (или сте одлучиле во минатото – за пензионерите), дали мислите дека веднаш би можеле да најдете друга работа, а во согласност со Вашите квалификации, вештини и знаења кои ги поседувате?“ Во однос на прашањето, на репрезентативниот примерок кој учествуваше во негово одговарање, му беа дадени четири можни одговори. Секој испитаник можеше да се одлучи само за еден, по што на таков начин би се добила одредена реална перцепција за ставовите и мислењата на повозрасните по однос на оваа проблематика.

Слика бр. 22. Ставови на повозрасните лица и работници за тоа доколку им биде прекинат договорот за вработување, дали би можеле веднаш да најдат работа, во согласност со вештините и квалификациите кои ги поседуваат



Доколку се набљудува сликата број 22, погоре, се забележуваат процеси на приближна процентуална застапеност по однос на сите четири понудени одговори. Сепак, на сметка на останатите, за малку отскокнува оној одговор во кој испитаниците се со ставот дека и покрај сè, тие да, би нашле веднаш нова работа, а во согласност со знаењата, вештините и квалификациите со кои располагаат. Имено, дури 32,9 % од севкупниот број учесници се на таков став. Во согласност со резултатите од претходните прашања, се согледа дека овие лица се вистински професионалци во својата област, кои поседуваат уникатни вештини и знаења, а би било навистина штета доколку пазарот на труд биде лишен од нив.

По оние лица кои даваат потврден одговор, следуваат оние кои се со екстремно дијаметрално спротивен став, односно кои сметаат дека на годините во кои се наоѓаат, а знаејќи ги карактеристиките на македонскиот пазар на труд, тие никогаш повеќе нема да најдат каква било работа. Истомисленици по однос на ова се 27,8 % од сите учесници во анкетата, и тие би биле истите оние кои во претходните прашања имаат одговорено дека по секоја цена имаат тенденција да си ја задржат тековната работа, и дека поради потребата од финансии – не помислуваат на предвремено или какво било и да е пензионирање.

На трето место по застапеност на истиот одговор се оние лица во чиешто одговори, исто како и во претходниот, се согледа негативен став, но за разлика од него, не во таа екстремно максимална мера, а притоа и немаат наведено нешто друго поконкретно како објаснување за нивниот одговор, туку кратко – не. Процентуално гледано, овие испитаници опфаќаат 22,8 % од севкупниот број на испитаници.

Најмалку исти одговори има тврдењето дека доколку останат без работа повозрасните би се снашле некако на некој начин, но таа работа која ќе ја пронајдат да ја работат во никој случај нема да биде толку платена и квалитетна како што им е сегашната (или последната – за пензионерите). Со таков став се 16,5 % од севкупниот број од репрезентативниот примерок.

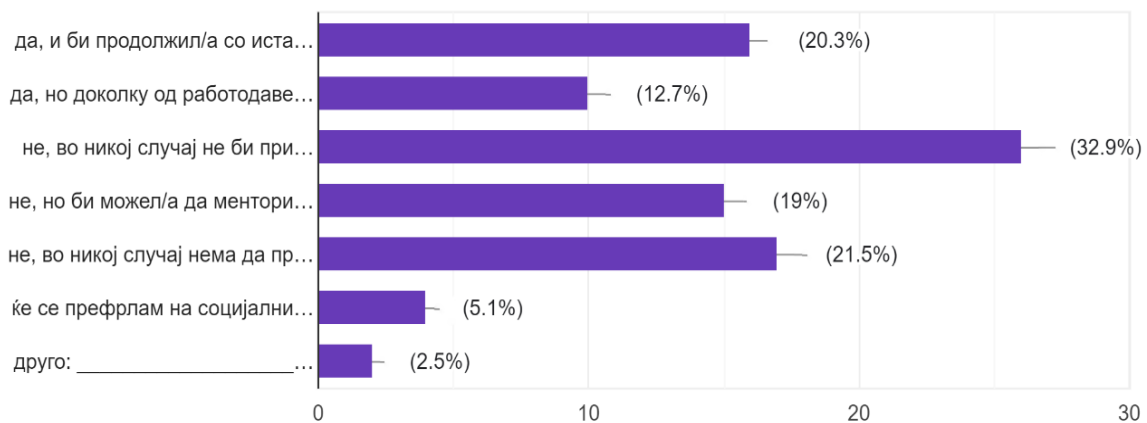
Доколку се соберат одговорите два, три и четири, кои во помала или поголема мера изразуваат негативен став по однос на тоа дали би можеле испитаниците веднаш да најдат задоволувачка работа за нив, доколку ја напуштат постојната, се добива значителна бројка од 67,1 % испитаници кои преферираат да не ја напуштат постојната, односно имаат интенција и перцепции дека не е во ред во годините на кои се да имаат прекин во работниот однос. Ова е наспрема само 32,9 % од испитаниците кои имаат сосема јасна интенција и став дека во кој било случај, што и да им се случи во текот на

нивниот работен век, тие во кое било време веднаш би нашле достоинствена според нивните очекувања, нова работа. Јасната интенција на испитаниците кои ја даваат во одговорите од ова прашање кореспондира со перцепциите и огромните разлики во одговори и мислења, кои се појавуваат во прашањата во кои се согледуваат перцепциите на повозрасните за нивото за задоволство од работата која ја работат, како и од прашањето во кое се истражуваше дали испитаниците до својата 50-та година останале невработени. Имено, сите мнозински одговори по однос на прашањата овде споменати даваат иста насока и цел, а тоа е дека главните перцепции на повозрасните се дека не можат да бидат лесно флексибилни и конкурентни на пазарот на труд, кој е под влијание на демографското стареење. Истите сметаат дека недоволните посветеност и вложување од страна на работодавачите, во континуирано надградување на вештините и стручните квалификации, придонесува тие да се чувствуваат несигурно. Дополнително, за мнозинството од повозрасните лица и работници кои истовремено и се учесници во анкетниот прашалник, видлива е интенцијата дека сакаат навремено во пензионерските денови, некои дури и предвремено, да го напуштат пазарот на труд.

Поради досегашното целокупно сознание за ставовите и перцепциите на повозрасните лица и работници, а кои во досегашниот текст беа детално разработувани, како последно прашање во склоп на овој анкетен прашалник наменет за повозрасните лица и работници, се разгледува прашањето во кое испитаниците беа на директен начин прашани за легислативата која ги поддржува нив и нивните права од работен однос. Поточно, на испитаниците им беше поставено следното прашање: „Доколку во блиска иднина се променат Законот за работни односи и Законот за пензионирање, со тоа што секое работоспособно лице да треба да продолжи со работа до својата 70-годишна возраст, односно да има зголемување на рамката за пензионирање од сегашните 64 години, на 70 години, дали за Вас тоа ќе биде прифатливо?“

Поради комплексноста на прашањето, на испитаниците им беше дадена можност да одберат еден од посочените предлог-одговори. Специјално за ова прашање беа креирани седум (7) предлог-одговори. Тие се следните: 1) да, би продолжил/а со истата работа; 2) да, но доколку од работодавачот или од државата со закон загарантирано, ми се промени работната позиција (работното место) кон полесна и посоодветна за моите години; 3) не, во никој случај не би прифатил/а, уморен/уморна сум од работата; 4) не, но би можел/а да менторирам и да пренесам знаења и искуство кон помладите колеги, за одреден пристоен паричен надомест, но само одреден временски период; 5) сакам да се посветам на семејството, пријателите, фамилијата и на приватниот живот, па во никој случај нема да прифатам; 6) ќе се префрлам на социјални бенефиции (ќе станам корисник на ГМП – гарантирана минимална помош); 7) друго, како што е платен семеен работник, или влез во сивата економија. Сите овие предлог-одговори во себе носат одредена содржина, одредена порака која повозрасните имаат да ја испратат кон клучните чинители на пазарот на труд, па поради тоа ова прашање е она сврзувачкото помеѓу сите погоре разработувани и анализирани. Од одговорите од ова прашање произлегува и синтаксата и целосходноста на целта која треба да ја постигне научното истражување. Исто така, ова прашање, а во корелација и непосредна соработка со добиените резултати од претходните, ги дава посакуваните финални одговори за тоа кои се посакуваните форми за работно ангажирање на повозрасните работници, како и кои се посакуваните форми околу можноста за останување и задржување на повозрасните лица и работници подолго на пазарот на труд.

Графикон бр. 10. Перцепции на повозрасните лица и работници, по однос на прашањето за продолжување на работниот век до 70 години



Откако е објаснета целта на ова финално прашање, кое, всушност, е „последната коцка“ во мозаикот за анализа на перцепциите на повозрасните лица и работници за задржување на пазарот на труд, треба да се премине кон разработка и анализа на добиените одговори произлезени од сите 1.779 учесници во анкетниот прашалник. За таа цел се направи примена на методолошката алатка дедукција, по што се подредуваат по ред одговорите, почнувајќи од оној кој содржи најголема застапеност, кон оној кој содржи најмала застапеност, како краен и финално разработуван.

Разгледувајќи го најчесто застапуваниот и најфреквентно даваниот одговор од испитаниците, со 32,9 % предничи оној во кој испитаниците категорично се изјаснуваат дека не, во никој случај нема да прифатат зголемување на старосната граница за пензионирање, поради тоа што во најголема мера се уморни од работата. По него, следува, исто така, одговор со категорично негативна конотација, во кој се наведува дека испитаниците сакаат да се посветат на семејството, пријателите, фамилијата и на приватниот живот, па во никој случај нема да прифатат да работат подолго отколку што е моментално дозволено. За овој одговор се изјасниле 21,5 % од сите учесници во прашалникот. Па, доколку се соберат овие два најзастапени одговори, а кои се со слична конотација, и негативен став за промена на споменатите закони за зголемување на старосната граница за пензионирање, би се добила приближна бројка од речиси половина од репрезентативниот примерок. Поточно, 54,4 % од сите 1.779 испитаници се на ставот дека не преферираат зголемување на старосната граница за пензионирање. Споредбено гледано со другите прашања, тие повеќе преферираат зголемување на нивните вештини и квалификации, а по пензионирањето да можат или да се посветат на фамилијата како платен/неплатен семеен работник, или во некоја струка во која имаат познавање и вештини и која би била за доброто на заедницата во која живеат.

Продолжувајќи понатаму со анализата на одговорите од тековното прашање, на трето место, со 20,3 % опфатеност, се оние кои го преферираат одговорот: да, би продолжил/а со истата работа. Испитаниците кои го имаат дадено овој одговор се сложуваат да можат и да мораат да работат до својата 70-та година. Споредбено гледано со другите прашања, тие се оние лица кои најчесто работат административни работи, или, пак, се во образованието, или на одредени експертски позиции.

На четврто место по основ колку истомисленици го имаат дадено истиот одговор, се оние кои имаат полиберални ставови. Тие иако не сакаат законски и задолжително да се продолжи законскиот рок за пензионирање, сепак, се изјаснуваат дека би можеле да менторираат и да пренесат знаења и искуство кон помладите колеги, за одреден пристоеен паричен надоместок, но само одреден временски период. По тој период и тие

исто како првите две најзастапени категории преферираат да направат прекин со работниот однос и да се пензионираат.

По нив, со 12,7 % зачестени одговори следуваат оние кои да, сметаат дека би можеле да продолжат со работа и до својата 70-та година, но само доколку од работодавачот или од државата со закон загарантирано, им се промени работната позиција (работното место) кон полесна и посоодветна за нивните години, и потребите кои ги имаат како резултат за нивните години. Доколку се направи паралела со резултатите од другите прашања, може да се заклучи дека станува збор за оние лица кои во насловите 4.2.1. и 4.2.2. се изјасниле дека преферираат да го продолжат својот работен век, односно да се вратат на пазарот на труд по пензионирањето. Дополнително карактеристично за нив е што тоа би го направиле поради финансиска потреба, што е елаборирано во насловот посветен на тоа прашање.

Иако во мал обем, сепак, со значително влијание се оние одговори кои се на шесто место по фреквентност, т.е. оние кои сметаат дека ако се променат двата закони во согласност со насловот на прашањето, во тој случај ќе се префрлат на социјални бенефиции (ќе станат корисници на ГМП – гарантирана минимална помош). Доколку се споредува овој одговор со другите прашања и резултатите добиени од нив, евидентно е дека станува збор за оние лица кои се чувствуваат сериозно истоштени од работата во годините на кои се, или се работи за оние лица кои се изјаснуваат дека посакуваат предвремено пензионирање поради тоа што веќе боледуваат од некоја болест, или, пак, се до одреден степен кој не се признава – инвалиди, при што нивната психо-физичка и когнитивна состојба не би им дозволила работа на тие години.

Најпоследната, односно најмалку фреквентната група на лица, кои даваат ист одговор се оние кои се одлучуваат како свој одговор да го дадат одговорот под друго, како што е платен семеен работник или влез во сивата економија. Овие лица опфаќаат само 2,5 % од сите повозрасни лица и работници, односно од севкупната бројка од 1.779 лица како репрезентативен примерок.

Доколку се изведе еден генерален заклучок, може да се согледа дека повозрасните повеќе преферираат зголемување на нивните вештини и квалификации додека се на работното место. По пензионирањето преферираат да можат да се посветат на фамилијата како платен или неплатен семеен работник, или во некоја струка во која имаат познавање и вештини и која би била за доброто на заедницата во која живеат. Речиси од сите генерален став е дека имаат одреден проблем со финансиските прашања, па затоа и мнозинството од нив има став дека доколку почувствуваат потреба, повторно би се вклучиле на пазарот на труд по пензионирањето, или, пак, директно би продолжиле да работат, без да направат прекин, по достигнувањето на возраста за пензионирање. Исто така, генерален став на сите е дека примањата во нашата држава се многу мали, наспроти реалните трошоци за живот. Па затоа и многу често тие се решаваат да учествуваат на пазарот на труд преку полесна работа за нивните години, помотивирачка и подобро платена, најчесто во делот на менторирање или обучување нови или постоечки кадри во нивната работна средина, или во друга. Дополнително, бидејќи голем дел од нив се со задоволително образование, можеби и предвремено би се пензионирале во согласност со нивните одговори во периодот од 55 до 60-годишна возраст, но би работеле подоцна некоја работа во согласност со вештините кои ги имаат, токму поради фактотот кој е погоре објаснет, поради недостигот од финансии за водење нормален и достоинствен живот. Голем дел од повозрасните лица и работници би им помагале на своите деца или би работеле со договор на дело за одредена работа, или сезонски додека има потреба за таков работен ангажман.

4.3. Обработка на податоците добиени од анкетниот прашалник наменет за работодавачите

Повикувајќи се на поглавјето 3 каде што е опишана методологијата на истражувањето и во кое е дадена целата рамка по која се води ова поглавје, како и за двата прашалници, и содржината на интервјутото за креаторите на политики; прашалникот кој беше наменет конкретно само за работодавачите има примарна цел да ги идентификува, да ги осознае и да ги истражи ставовите, перцепциите и потребите за задржување на повозрасните работници над 55-годишна возраст. Ставовите и перцепциите во овој прашалник беа искажани од страна на работодавачите, кои анонимно, без да наведуваат име и седиште на работодавачот (правното лице), го одговараа овој анкетен прашалник. Вкупно 53 анкетирани работодавачи содржи анализата која ќе биде разработувана подолу во насловите што следуваат во склоп на овој дел. Имено, преку одговарање на анкетниот прашалник, претставниците (сопственици, директори, менаџери или раководители) на работодавачите, пред сè, образложуваа дали имаат потреба или не од повозрасните работници, и доколку имаат, какви работни практики применуваат кон повозрасните работници воопшто, и какви работни услови им овозможуваат, а споредбено гледано, наспрема помладите работници. Исто така, анкетираниите работодавачи го опишуваа најпосакуваниот и најдобриот модел според нив, за задржување на повозрасните работници, и тоа од неколку аспекти, а како што се: финансиското и паричното мотивирање, погодностите за учење и деловно развивање на работното место, или мотивирање преку користење на дополнителни бенефиции на работното место наменети специфично за повозрасните работници.

Повикувајќи се на анализата на социо-демографските карактеристики на примерокот, погоре, а која беше направена како за првиот, така и за вториот прашалник – овој прашалник, би требало да се напомене дека овој прашалник го имаат одговарано севкупно 53 испитаници – работодавачи. Од аспект на демографската поставеност и локација на работодавачите (компаниј/фирми/јавни претпријатија/и/државна управа), на територијата на Република Северна Македонија, по населени места, општини, и административни региони, од севкупната бројка од 53 испитаници, може со точност да се увиди дека е опфатена целата територија на државата. Имено, во прашањето број 1 (П1) локацијата, или седиштето на правното лице се бараше од испитаниците – работодавачи да го наведат, одговарајќи го истото прашање. Притоа, некои од работодавачите имаат во повеќе населени места или во повеќе градови свои претставништва или експозитури. Такви се три (3) од работодавачите кои го одговориле анкетниот прашалник. Од друга страна, некои работодавачи имаат свои канцеларии или експозитури на ниво на целата држава, бидејќи имаат свои оддели, подружници, или организациони единици на целата територија на државата. Најчесто такви се јавните претпријатија, или државните институции, а во прашалникот како репрезентативен примерок кои се јавуваат, такви се: Министерството за земјоделство, шумарство и водостопанство, и Македонски железници – сектор Повардарие (кој опфаќа разместеност од Велес до Гевгелија). Од аспект на демографската застапеност, по региони, најмногу испитаници – работодавачи се од централниот дел од државата, односно Повардарието. Имено, од севкупно 53, дури 18 работодавачи се од овој регион. Тоа е така, бидејќи во средишниот дел од државата, со тек на годините, се отворени доста многу мали и средни компании, и тоа од земјоделието, угостителството, или преработувачката. Најмногу тоа се согледа во Тиквешијата. Втор по големина на бројот на испитаници, односно по опфат на испитаници, е Скопскиот Регион (вклучувајќи ги и повластените ТИРЗ Зони), со севкупно 11 работодавачи. Исто толкав број на испитаници, 11 работодавачи, има и Југоисточниот Регион од државата (односно градовите: Радовиш, Струмица, Валандово,

Дојран, Гевгелија, Богданци и Демир Капија). По нив следува Западниот Регион од државата, со 8 работодавачи кои го имаат одговорено овој анкетен прашалник. Источниот плански Регион (односно, регионот од градот Штип – на југ, па сè до Крива Паланка – на север), има опфат од 7 испитаници. Најмалку работодавачи кои го одговориле прашалникот наменет за нив има од Југозападниот Регион, со опфат од 6 испитаници. Тоа се согледа најмногу во тоа што, во согласност со понатамошната анализа на истражувањето, овие работодавачи се со примарна дејност од гастрономијата и немаат некоја посебна волја да учествуваат во анкетни прашалници за научно-истражувачки цели. Сето ова е видливо прикажано во табелата број 12, погоре во насловот за социо-демографските карактеристики на репрезентативниот примерок.

Во насока на веќе разгледуваните карактеристики на репрезентативниот примерок – работодавачите кои учествуваат во овој анкетен прашалник, а од аспект на демографската поставеност и разместеност, во поглавјата што следуваат се разработува содржинската анализа на сите прашања во прашалникот. Најпрво ќе се спроведе детална и длабинска анализа на квантитативните податоци, а кои најдиректно се поврзани со социо-демографските карактеристики специфични за овој прашалник. По ова следува разработувањето на доминантните перцепции на работодавачите, очекуваните пристапи за вклучување и задржување на повозрасните работници, а, исто така, се разгледуваат и прашањата околу перцепциите на работодавачите за влијанието на финансискиот аспект. Финално, има посебно осврнување во разработка на прашањата кои директно насочуваат кон влијанието на обуките, задоволството од работата, како и од продуктивноста на работното место. За на крај да се анализираат и увидат ставовите на работодавачите околу законските услови кои се тековно во сила и според кои се задолжени да се водат околу работните односи кои ги засноваат со своите вработени кај нив.

4.3.1. Квантитативна анализа

Во овој дел, во разработката на квантитативната анализа на податоците добиени од одговорите на прашалникот наменет за работодавачите, посебно внимание се посветува на осознавање на видот и дејноста на работодавачот; на големината и бројот на вработени кои ги вработува; како и на годината од која постои работодавачот, односно колку години на традиција има на македонскиот пазар на труд. Во согласност со методологијата наменета за овој анкетен прашалник, на работодавачите им беа поставени прашањата два, три, четири и пет во анкетниот прашалник. Со анализа на одговорите од наведените прашања се постигнува целта за квантитативната анализа, односно се осознаваат сите потребни поединечни квантитативни, бројчени податоци, а кои во понатамошната разработка на прашалникот би имале клучна улога, посебно во компаративната и во вкрстената анализа.

Имајќи ја предвид првичната разработка на овој анкетен прашалник, каде што беше детално разгледувано во кој град и во кој регион од нашата држава имаат седиште и свои канцеларии или експозитури оние работодавачи кои учествуваат во анкетниот прашалник, и колку изнесува нивниот број во одреденото населено место, соодветно, наредно што се анализира е податокот од која година тие постојат и се активни на македонскиот пазар на труд. За таа цел, на работодавачите им беше поставено прашањето: „Од која година постои Вашата фирма, компанија, или институција?“ Ова прашање беше задолжително за сите 53 испитаници. Прашањето има за цел да ја увиди отпорноста на работодавачите од надворешните и внатрешните влијанија на пазарот на труд, односно нивното искуство кое го имаат досега. Одговорите од прашањето ќе бидат

надоврзани со оние одговори на прашањата во делот за обуки и продуктивност на трудот, при што од аспект на ова прашање се вкрстуваат податоците за тоа колку можат и имаат потреба да си дозволат примена на олеснителни околности за работа на нивните вработени, во согласност со светските трендови. Разгледувајќи ги одговорите по однос на ова прашање, се разликуваат најразлични одговори, по години, во поширок временски интервал. Па така, за најстаро формирано правно лице е наведено во оној одговор во кој испитаникот се изјаснува дека постои од 1952 година, а како најмладо правно лице е дефинитивно претпријатието кое е основано во 2020 година, т.е. во ек на корона кризата која владееше како во светот, па така и во нашата држава.

Доколку по категории се определат сите дадени одговори од испитаниците, би можело да се определат дванаесет (12) категории со најзастапени и најзачестени години на формирање на работодавачот.

Па така, во првата категорија која го опфаќа периодот од 2006 до 2009 година, процентуално гледано има одговори од 27,3 % од вкупниот број на работодавачи, кои наведуваат дека во потенцираниот период ги имаат отворено своите правни лица, т.е. го имаат започнато својот бизнис.

Втората категорија се состои од оние кои својот бизнис го имаат започнато од 2013 до 2017 година, со 25,1 % опфатеност од сите одговори.

Оние кои започнуваат со работа во периодот од 2010 до 2012 година се застапени со 19,8 % од севкупниот број на анкетирани работодавачи.

Доколку се земаат предвид само овие три, само првите три одговори, може да се констатира дека точно три четвртини, или 72,2 % од сите 53 работодавачи кои учествуваат во анкетниот прашалник се формирани во периодот од 2006 до 2017 година, односно во втората и третата декада од осамостојувањето на нашата држава.

Понатаму, четвртата категорија по однос на најмногу одговори се состои од оние работодавачи кои наведуваат дека нивното правно лице го имаат отворено во периодот од 2017 до 2019 година, со 7,6 %. Исто толку, 7,6 % од испитаниците, имаат наведено дека имаат само една година искуство или помалку од една година, односно дека се отворени во периодот од 2020 до 2022 година. Специфично за оваа петта категорија е тоа што правните лица се отворени во екот на КОВИД-19 пандемијата, кога беа воведени специфични правила на работа во воопшто на пазарот на труд.

Шестата категорија на работодавачи, во согласност со одговорите на тековното прашање, е специфична за оние работодавачи кои започнуваат со работа во 1997 или 1998 година, со 3,8 % од сите испитаници. Исто толку опфатеност во анкетниот прашалник имаат и оние кои наведуваат дека започнале со работа во периодот од 1993 до 1995 година.

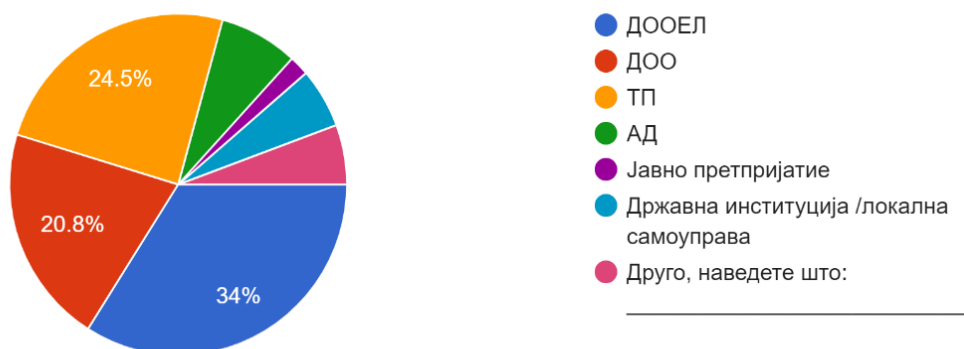
Интересен податок за понатамошна анализа се оние работодавачи кои наведуваат дека се основани во 50-тите години од минатиот век, т.е. започнувајќи од најстариот од 1952 година, па сè до оној работодавач кој е основан во 1958 година. Процентуално гледано, овие работодавачи се застапени со 2,8 % од севкупниот број на анкетирани работодавачи, и се на осмо место како категорија по фреквентност на одговорите.

По нив следуваат оние работодавачи кои се изјаснуваат дека се основани во периодот од 1989 до 1992 година, односно на самиот зачеток на осамостојувањето на нашата држава, односно на самиот крај на распад на претходниот систем во кој единствено државната сопственост беше возможна за работодавачите. Овие правни лица чинат 1,9 % од сите испитаници. На десетто место, со 1,3 % се оние работодавачи кои 1976 година ја наведуваат како година на нивно основање. А по нив, со 1,1 %, соодветно, следуваат оние работодавачи кои се имаат основано во 2003 година и 2000 година, сразмерно и соодветно.

Од целокупната анализа за разместеност на работодавачите по територијата на нашата држава, како и за година на основање, забележливо е дека најголемиот дел од работодавачите кои се основани во периодот од 2006 до 2017 година се со седишта на правното лице во Повардарието (или централна Македонија), како и во Скопскиот Регион. Тоа би означувало дека во најголемата експанзија на отворање нови правни субјекти кои вработуваат и други лица, токму во овие региони од нашата држава се прифаќале можностите за тоа. Од ова произлегува недоумицата која во понатамошните поглавја се истражува, а тоа е поради кои причини токму овие региони се најмногу зафатени со експанзијата, односно кои се причините поради кои во другите региони нема таква експанзија. Дали тоа се субјективни или објективни причини, и дали имаат и каква каузална поврзаност со процесот на демографското стареење од кој е зафатен националниот пазар на труд, се прашања кои се предмет на анализа во обработката на одговорите од испитаниците – работодавачи.

Сепак, за да може соодветно да се разработуваат овие прашања кои прозлегоа од досегашната анализа, како и оние прашања од кои се содржат хипотезите на научното истражување, би требало да се увидат и да се објаснат уште некои квантитативни показатели. Еден од тие е видот и организациската форма и структура на работодавачот. За таа цел, во прашалникот наменет за нив, во прашањето број 3 (П3), на испитаниците им беше побарано да ја наведат формата на нивната организациска поставеност, и видот на правното лице. Беа поставени седум опции како можен одговор, а работодавачите можеа само за еден од нив да се одлучат. Тие организациски облици наведени како можен одговор, беа следните: ДООЕЛ, ДОО, ТП, АД, Јавно претпријатие, Државна институција/локална самоуправа, и Друго. За потребите на ова истражување, а во согласност со Националната класификација на дејности, следните споменати поими означуваат: ДООЕЛ (друштво со ограничена одговорност организирано од едно лице); ДОО (друштво со ограничена одговорност (каде што повеќе содружници управуваат со него)); ТП (трговско претпријатие); АД (акционерско друштво – каде што управувањето се состои од лица кои поседуваат управувачки акции и кои може да се тргуваат); Јавно претпријатие (сите претпријатија основани од органите на државната власт, и во кои е вработена јавната администрација); Државна институција (сите институции кои се претставени како органи на државната власт, а основани од Владата или Собранието); и Локална самоуправа (самата локална самоуправа – општината, и сите второ буџетски, и трето буџетски институции, кои се во надлежност на локалната самоуправа). Разгледувајќи ги одговорите од сите 53 испитаници, забележливо во согласност со сликата број 23, подолу, е дека најмногу испитаници се изјаснуваат оти нивните правни лица ги основале како ДООЕЛ (друштво со ограничена одговорност организирано од едно лице). Таков одговор имаат дадено 34 % од сите работодавачи – учесници во анкетниот прашалник.

Слика бр. 23. Вид и организациска структура и форма на правните лица (работодавачите) опфатени во прашалникот наменет за работодавачите



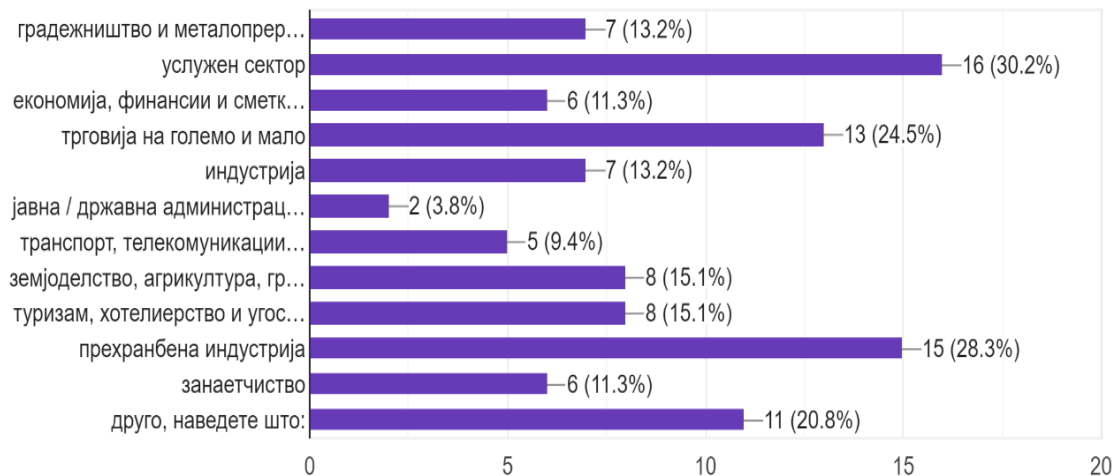
По нив, на второ место, со 24,5 %, следуваат оние работодавачи, кои, според нивните одговори, имаат основано ТП (трговско претпријатие). Малку помал е бројот на оние лица кои се изјаснуваат дека основале ДОО, со 20,8 %. Специфично за сите нив е што припаѓаат на т.н. приватен сектор и мнозинството од нив се основани во периодот од 2006 до 2017 година. Наредни најмногу застапени одговори се појавуваат кај оние испитаници кои се изјаснуваат дека видот и обликот на правното лице што го застапуваат е АД (акционерско друштво). Таков одговор даваат 10,5 % од севкупниот број на работодавачи и се на четврто место по најзастапени одговори. На петто место се оние работодавачи кои во својот одговор наведуваат дека се претставници на државна институција или на локалната власт, со 4,5 % од севкупниот број на испитаници. Со исто толкав процент, 4,5 %, се и оние кои одговориле под друго, односно кои сметаат дека нивниот организациски облик и вид на правно лице е друго, ненаведено во листата на предложените одговори. Со дефинитивно видливо најмалку одговори се оние работодавачи кои се означени како јавно претпријатие. Овие работодавачи се застапени со само 2 % од сите учесници во анкетниот прашалник. Погоре наведените податоци прикажуваат јасна дистинкција на организацискиот облик и на видот на работодавачот, при што најзастапени се оние работодавачи окарактеризирани како ДОО, ДООЕЛ, или ТП. Сепак, од овие податоци не може да се увиди полето на дејност во која работи и од која доаѓа и е претставник секој од 53 работодавачи.

Токму со цел да се осознае дејноста на секој од работодавачите, на испитаниците им беше поставено прашање во кое им беше побарано да ја наведат точната дејност на правното лице со кое управуваат, раководаат или кое го претставуваат (застапуваат). Со одговорите од ова прашање, кое заедно со веќе анализирани одговори од претходните три, се добива целосен увид во видот, формата, организациската поставеност и начинот на функционирање на работодавачите учесници во анкетниот прашалник, но и на секој од работодавачите, засебно. Притоа, важно да се напомене е дека е побарано работодавачите да ги даваат дејностите во согласност со нивното запишување во Централниот регистар. Со други зборови, секторот и дејноста на работодавачите е наведена во согласност со содржината на Националната класификација на дејности (НКД, 2021 година), во која се дава наслов на дејноста, опис на основните карактеристики на дејноста, како шифра за секоја од дејностите. Сепак, за потребите на научното истражување не се навлегува толку длабински во содржината на Националната класификација на дејности, туку на испитаниците им се бара да го наведат само насловот на дејноста во која примарно работи и оперира нивното правно лице. Одговорите по

однос на ова прашање беа оставени како слободен избор, односно на испитаниците им беше побарано тие самите да си ја наведат дејноста на работа.

Од одговорите од сите 53 испитаници може да се забележи дека најмногу се застапени 10-тина дејности на работа на работодавачите, како и некои други останати.

Графикон бр. 11. Сектор и дејност на работодавачите учесници во анкетниот прашалник



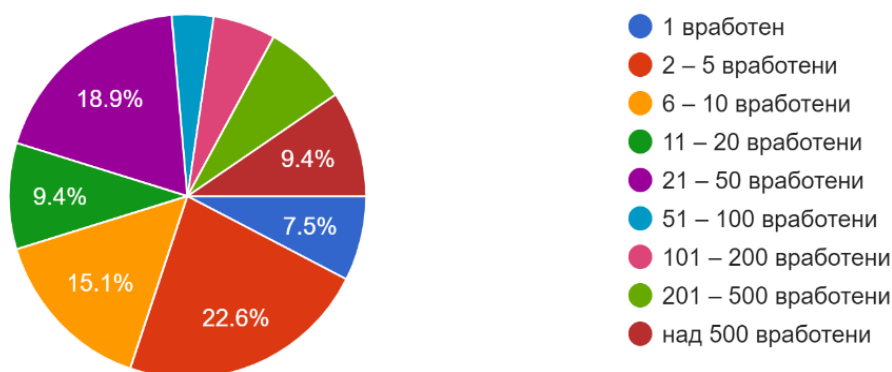
Разгледувајќи ги одговорите еден по еден, а по вид и по секторот на дејност на работодавачот, во согласност со графиконот број 11, погоре, забележлива е поголема опфатеност на четири од одговорите, додека останатите не се толку многу опфатени, по повторливост и фреквентност на еден ист одговор. Па така, најмногу застапеност се согледа во оние одговори во кои работодавачот наведува дека неговата примарна дејност е услужната дејност, во согласност со НКД. Оваа дејност има 30,2 % истомисленици од севкупниот број на работодавачи. По нив следуваат оние работодавачи кои се изјаснуваат дека се дел од прехранбената индустрија (како што се пекарниците, производството и преработувачката на храна, и дистрибуцијата на храна). Тие се застапени со 28,3 % од севкупниот процент на анкетирани работодавачи. На трето место според најмногу дадени одговори е дејноста трговија на големо и мало. Специфично за овие работодавачи е тоа што покрај стандардната дејност трговија, тие, исто така, вршат и некоја друга определена дејност, меѓу кои се и производството на алкохолни и безалкохолни пијалаци, гастрономија и слично. Тие се застапени со 24,5 %, од сите испитаници. Понатаму, во новоформирана дејност, или во дејност непредвидена во НКД се пронаоѓаат дури 20,8 % од работодавачите. Во согласност со националната класификација на дејности, тие се оние кои се занимаваат со работа во делокругот на техничко-технолошките процеси, или, пак, се многу помалку застапени на ниво на држава, па токму затоа и сè уште не се ставени во државата како посебна издвоена дејност. По нив следуваат оние кои традиционално се занимаваат со туризам, хотелиерство и гастрономија, и тие споредбено гледано со останатите дејности погоре, застапени се само со 15,1 % од севкупниот број на работодавачи. Исто толку, 15,1 % од работодавачите се имаат изјаснето дека нивниот делокруг на работа е во дејноста земјоделство, агрикултура и градинарство. Оваа застапеност до овој процент се должи на низа субјективни и објективни фактори. Како објективни фактори се дозволата и поттикот за жени-земјоделки во последните 5 години од страна на државата, како и поради фактот дека во последната деценија има експанзија на правно регулирање за влез во формалниот сектор (во формалната економија) на огромен број земјоделски друштва и компании, па дури и лице поединец – земјоделец, а во кои се јавуваат жените како

носител на правниот субјект. Субјективен фактор е тоа што најголемиот број на анкетирани испитаници се наоѓаат во регионот на Повардарието, во Скопскиот, и во Југоисточниот Регион од нашата држава, а кои региони се карактеристични по земјоделието, и одгледувањето и производството на земјоделските производи. Понатаму, со по 13,2 % се застапени оние испитаници кои наведуваат дека се во дејноста на индустријата, како и оние кои наведуваат дека се во дејноста на градежништвото и металопреработувачката индустрија, сразмерно. Типично за овие испитаници е што тие се наоѓаат најчесто во Скопскиот и во Северозападниот Регион, како и тоа што најчесто се среќаваат како ДОО или АД според формата и видот на организациското уредување. На деветто место според давање исти одговори, се оние работодавачи кои функционираат како занаетчи. Тие се опфатени со 11,3 % од сите испитаници, и најчесто по организациска форма се карактеризираат како ДООЕЛ, или како правно лице – поединец. Исто толкав број, 11,3 % се оние работодавачи кои имаат отворено претпријатие во дејноста на економијата, сметководството и финансиите. Иако тие спаѓаат претежно во услужниот сектор, сепак, за потребите на научното истражување, а во согласност со новата методологија на Националната класификација на дејности (НКД), се разделени меѓу себе, пред сè, имајќи го предвид фактот дека станува збор за две различни гранки на работа. Дополнително, со новиот Закон за претпријатијата од 2014 година, а на кој носител е Министерството за економија, конкретно е наведено дека секоја компанија (секое правно лице) задолжително мора финансиското работење да го извршува преку овластен сметководител. Заради тоа, во годините што следуваа по донесувањето на Законот се отворија голем број на сметководствени бироа за да ја извршуваат оваа услуга, како посебни правни лица, надвор од останатите кои се корисници на финансиското и сметководственото работење. Токму поради таа причина, дејноста економија, финансии и сметководство, како и со новиот НКД од 2021 година, па така и за потребите на овој труд, е издвоена од типичниот услужен сектор. Останатите две дејности се со опфатеност под 10 %, односно имаат многу мала застапеност, споредбено гледајќи со другите погоре наведени. Имено, 9,4 % од испитаниците наведуваат дека примарната дејност на работа им е во делокругот на транспортот, телекомуникациите и комуникациите. А видливо најмала застапеност како работодавачи имаат оние кои се претставници или први лица во дејноста на јавната администрација, и тие се застапени само со 3,8 % од сите испитаници – работодавачи. Сепак, и покрај досегашните податоци, постои неминовна потреба да се осознае и бројот на вработени кои се вработени и циркулираат во моментот на пополнувањето на анкетниот прашалник.

За таа цел последователно по сите досегашни одговори од страна на работодавачите, како последно прашање во делот за квантитативната анализа, се обработуваат одговорите по однос на прашањето во кое испитаниците беа задолжени да одговорат колку вработени вработуваат кај нив. Во анкетниот прашалник тоа беше второто по ред прашање (П2), а беа дадени девет готови одговори во согласност со бројка која карактеризира одредена големина на компанијата. Работодавачите можеа да дадат само еден одговор, односно ова прашање немаше избор за мултиизвор на одговори, за сè со цел да се добие реална слика, која надоврзувајќи се на претходните прашања, и соодветните одговори од нив, треба да произведе сигурна платформа за суштинските и содржинските прашања, што следуваат понатаму, во наредните наслови. Разгледувајќи ја големината на кадровскиот потенцијал, односно разгледувајќи колку лица вработуваат работодавачите кои го одговориле овој прашалник, има широк дијапазон на разноликост кај нив. Имено, за потребите на ова истражување, во самиот прашалник, во прашањето број 2 (П2), беа конструирани девет (9) групи по број на вработени. Тие девет групи се следните: работодавачи со 1 вработен; од 2 до 5 вработени; од 6 до 10; од 11 до 20

вработени; од 21 до 50; од 51 до 100; од 101 до 200 вработени кај истиот работодавач; од 201 до 500; и работодавачи со големина од над 500 вработени. Имено, може да се разликуваат од работодавачи кои се и самовработени (односно, само 1 човек – сопственикот, да е вработен), па сè до работодавачи кои вработуваат над 500 лица. Разгледувајќи ги сите нив, процентуално, по бројот на вработени кај нив, видно од сликата број 24 (питата) подолу, може да се заклучи дека најмногу работодавачи има со севкупна бројка на вработени кои се движат од 2 до 5 лица. Процентуално гледано, тие работодавачи изнесуваат 22,6 % од севкупниот број на испитаници во овој анкетен прашалник. Втори по големина се работодавачите кои кај себе вработуваат од 21 до 50 лица, или 18,9 % од испитаниците. По нив следуваат оние кои имаат од 6 до 10 работници, со 15,1 %, како и работодавачите кои вработуваат над 500 лица, со 9,4 %, сразмерно. Петти и шести по опфат во анкетниот прашалник се, исто така, поголемите работодавачи, односно оние кои вработуваат од 101 до 200 лица – со 9,4 %, како и оние кои вработуваат од 201 до 500 лица, со 8,1 %, сразмерно. Значајна бројка на опфат на работодавачи кои го имаат одговорено овој анкетен прашалник, а од аспект на разгледување на големината на работодавачот во согласност со бројот на лицата кои се вработени кај нив, имаат микроработодавачи по големина. Односно, оние работодавачи кои се самовработени, или, пак, работат во дејност во која има воспоставено таква можност да немаат потреба да вработуваат други лица. Имено, процентуално гледано, дури 7,5 % од севкупната бројка на испитаници се изјасниле дека имаат вработено едно лице, самите тие. Сепак, иако на прв поглед невообичаено, најмало учество во одговарањето на анкетниот прашалник имаат земено оние работодавачи кои потпаѓаат под делот на мали и средни претпријатија. Процентуално гледано, само 6 % од работодавачите кои кај себе вработуваат од 6 до 10 вработени зазеле активно учество во анкетниот прашалник. А убедливо најмалку го имаат одговорено овој анкетен прашалник оние работодавачи кои кај себе вработуваат од 51 до 100 работници, со само 3 % од севкупната бројка.

Слика бр. 24. Број на вработени кај работодавачите – учесници во анкетниот прашалник



Сепак, засега, не може да се добие соодветно сознание и да се извади соодветен заклучок дали ваквиот резултат на некоординирана диспропорција по големината на работодавачите се должи на воспоставената структура и мрежа на бизнис-заедницата во територијата на нашата држава, или, пак, на неподготвеноста од страна на работодавачите да учествуваат во прашалници од научно-истражувачки карактер. Одговорот на сите овие прашања, како и многу други видици на сознанија се дадени и откриени во насловите што следуваат за доминантните перцепции на работодавачите, како и за очекуваните пристапи за вклучување и задржување на повозрасните работници,

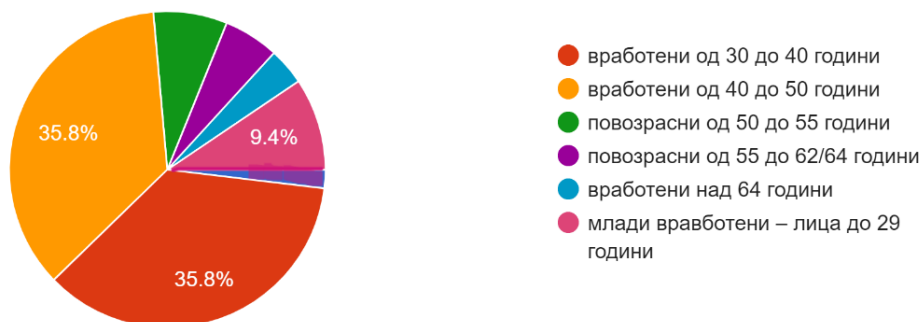
а искажани од страна на репрезентативниот примерок на работодавачи. Исто така, би требало да се напомене дека овој наслов претставува значајна и сигурна платформа со бројни статистички и квантитативни податоци, за полесно разбирање на перцепциите на работодавачите по однос на истражувачкото прашање, и ставовите и можностите за задржување на повозрасните работници и лица на пазарот на труд, кој е перманентно под влијание на демографското стареење.

4.3.2. Квалитативна анализа: Доминантни перцепции

Во овој наслов се разработуваат, се разгледуваат и се анализираат доминантните перцепции на работодавачите за задржување на повозрасните работници на пазарот на труд. За овој дел беа креирани четири прашања во анкетниот прашалник, во кои според резултатите од одговорите од испитаниците би се воочиле доминантните перцепции кои ги поседуваат работодавачите. Тие четири прашања се следните по содржина: возраст на вработените кај анкетираниот работодавач; дали имаат вработени кои се повозрасни од 55 години; колкава е таа бројка на повозрасни лица – за секој работодавач посебно; и дали се согласуваат дополнително да вработат повозрасни лица кај нив. Во понатамошниот текст редоследно по ред се опфатени сите овие четири прашања, со анализа на нивните соодветни одговори.

Во прашањето број шест од овој анкетен прашалник од испитаниците е побарано да одговорат од која возраст најмногу се застапени вработените кај нив, односно од која возраст претежно преферираат да вработуваат работници кај нив. Поточно, од страна на испитаниците во анкетниот прашалник беше побарано да одговорат во нивната фирма, компанија, или јавна/државна институција, од која возраст најмногу се мнозинството од вработените. За таа цел, во делот на можните одговори кои им беа понудени на испитаниците е направена категоризација по возрасни групи. Тие се следните возрасни групи: млади до 29 години; вработени од 30 до 40 години; вработени од 40 до 50 години; повозрасни од 50 до 55 години; повозрасни од 55 до 62/64 години; како и вработени над 64 години (со посебни договори за вработување). Прашалникот е креиран така што секој испитаник може да одговори само еден одговор, а со цел да се добие конкретен одговор, кој би ја дал точната перцепција за возрасната рамка на поголемиот дел на вработените, кај секој работодавач, поединечно.

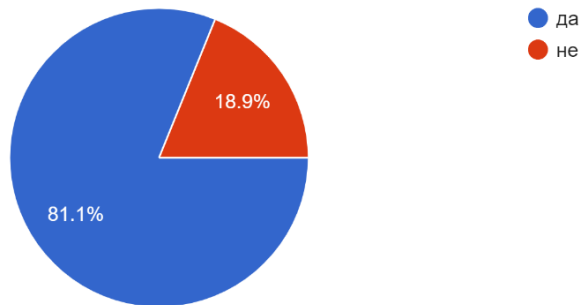
Слика бр. 25. Годишна возраст на лица вработени кај работодавачите – учесници во анкетниот прашалник



Анализирајќи ги човечките ресурси кај работодавачите учесници во овој анкетен прашалник, а од аспект на возраста, поточно за лицата кои се вработени во компаниите, фирмите или државните/јавните институции – работодавачи во Република Северна Македонија, и кои имаат земено активно учество во овој анкетен прашалник, може да се забележи дека тие не се разликуваат многу од оние од соседството, како што се, компаративно гледано, од оние во Република Србија, Република Словенија, или, пак, од државите на ОЕЦД и ЕУ. Имено, во мнозинството од испитаниците, најчесто и најмногу вработените лица кај нив се на возраст од 30 до 40 години. Бројот на работодавачи кои вработуваат лица што се на возраст од 30 до 40 години, процентуално гледано, изнесува 35,8 % од севкупниот број на работодавачи кои учествуваат во овој анкетен прашалник. Ист број на работодавачи, односно ист процент на испитаници, 35,8 %, се изјасниле дека кај нив доминираат претежно вработени лица на возраст од 40 до 50 години. Со ова се докажува тезата дека исто како што е тренд и во останатиот дел од Европа, па така и во Република Северна Македонија, тренд е работодавачите да вработуваат лица кои се во полниот капацитет на работоспособноста, односно во зрелите години од својот живот. Следствено, овде се поставува прашањето за вештините, квалификациите и способностите на овие лица, кои очигледно се најпосакувани како работници кај работодавачите, наспрема повозрасните работници и нивните вештини, квалификации и способности. Одговорот на ова се добива при понатамошната анализа на овој анкетен прашалник. Изненадувачки, трета возрасна група која претежно доминира, односно која е претежно вработена кај работодавачите – испитаници, се младите до 29 години. Во согласност со дефинициите од поглавјето 1, за пазарот на труд, тие се лица од 18 до 29-годишна возраст. Тие лица доминираат како вработени во дури 11,3 % од испитаниците. Повозрасните вработени лица од 50 до 55-годишна возраст се најмногу мнозински застапени во 8,1 % од работодавачите. А, пак, повозрасните лица од 55 години, па сè до законската рамка за пензионирање од 62/64 години, се најмногу мнозински застапени кај само 6 % од испитаниците. Ова, а преку репрезентативниот примерок од 53 испитаници, всушност, ја одразува и реалноста на пазарот на труд во нашата држава, која е отсликана и во бројните статистички податоци, но и преку бројните извештаи од релевантните државни институции, за незадоволителната вклученост на повозрасните лица и работници. Имено, гледано од социо-демографските податоци од ова истражување, во насловот погоре, но, исто така, гледано и од националните податоци и извештаи, се согледа недоволната атрактивност на повозрасните лица, за работодавачите да сакаат да ги вработуваат кај нив. Тоа се согледа и од добиените одговори од страна на повозрасните, преку одговорите на прашалникот кој беше наменет за нив. Тие, исто така, се изјаснуваат дека доколку загубат работа во годините над 55-тата па нагоре сè до пензионирање, многу тешко или невозможно е да се вработат на ново работно место. Иако тие можеби поседуваат одредени животни и работни вештини и знаења, сепак, работодавачите не преферираат во нивните правни лица, компании, претежно да доминираат лица од 55 години, па нагоре. Туку баш напротив, најмногу се ослонуваат на оние лица кои се во полниот работен век, во зрелата доба и здрава работна возраст.

Поради добиените податоци од одговорите на претходното прашање, кои поради веќе опишаната слична перцепција на работодавачите од соседните држави, на некој начин и беа предвидени, следното прашање кое им беше поставено на испитаниците требаше да открие дали воопшто практикуваат или, пак, не практикуваат да вработуваат повозрасни лица кај нив. За таа цел на работодавачите учесници во анкетата им беше поставено прашањето број 7 (П7), кое гласи: „Дали во Вашата фирма, компанија или институција, имате вработено лица над 55-годишна возраст?“ На испитаниците им беа понудени два обични кратки одговори. Тие можеа да одговорат со да, или со не, а како што е прикажано на сликата број 26.

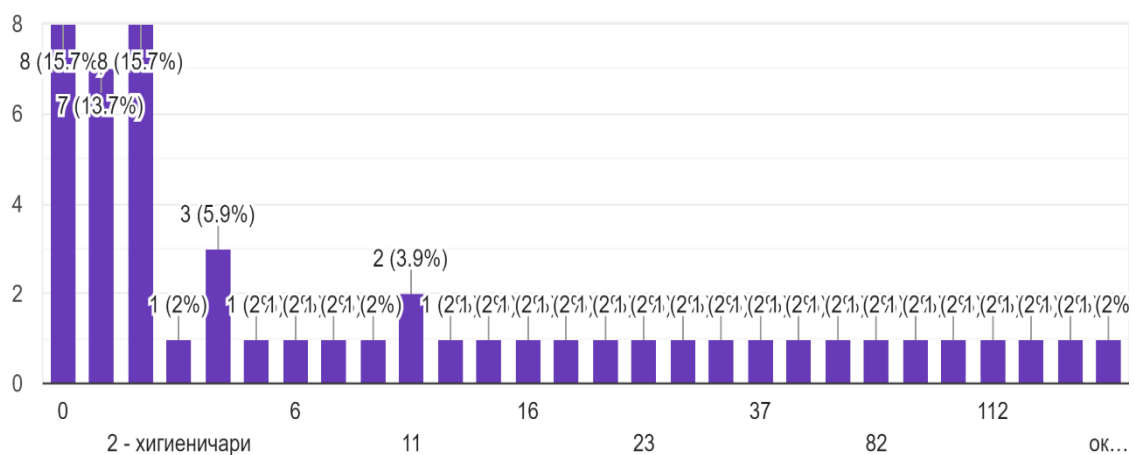
Слика бр. 26. Одговори од работодавачите дали кај нив имаат вработено лица над 55-годишна возраст



Анализирајќи ги одговорите од испитаниците – работодавачи, се согледа огромна разлика во истите тие одговори. Имено, повеќе од три четвртини (3/4) од испитаниците, или 81,1 % од нив, се изјаснуваат дека имаат вработено кај нив лица кои се на возраст над 55 години. Од друга страна, само 18,9 %, или нешто помалку од една четвртина од испитаниците наведуваат дека воопшто немаат вработено повозрасни лица над 55 години кај нив.

Следствено на огромниот добиен резултат на работодавачи кои вработуваат лица над 55 години, а повикувајќи се на методолошката рамка претставена во поглавјето 3 од овој труд, во наредното прашање од испитаниците беше побарано доколку вработуваат повозрасни лица кај нив, да ја наведат нивната точна бројка.

Графикон бр. 12. Број на повозрасни лица над 55 години, вработени кај испитаниците



Од добиените одговори од сите 53 испитаници, се добиени разнолики одговори од страна на работодавачите. Доколку појдовната точка на разгледување е големината на бројот на повозрасни вработени кај еден одреден работодавач, на прво место по најмногу вработени повозрасни лица над 55 години е работодавачот кој наведува дека вработува дури 112 такви лица. По тој работодавач следува оној кој според дадениот одговор вработува 82 повозрасни лица, а на трето место е испитаникот со склучени договори со 37 повозрасни работници. Доколку споредбено се разгледаат податоците од претходните

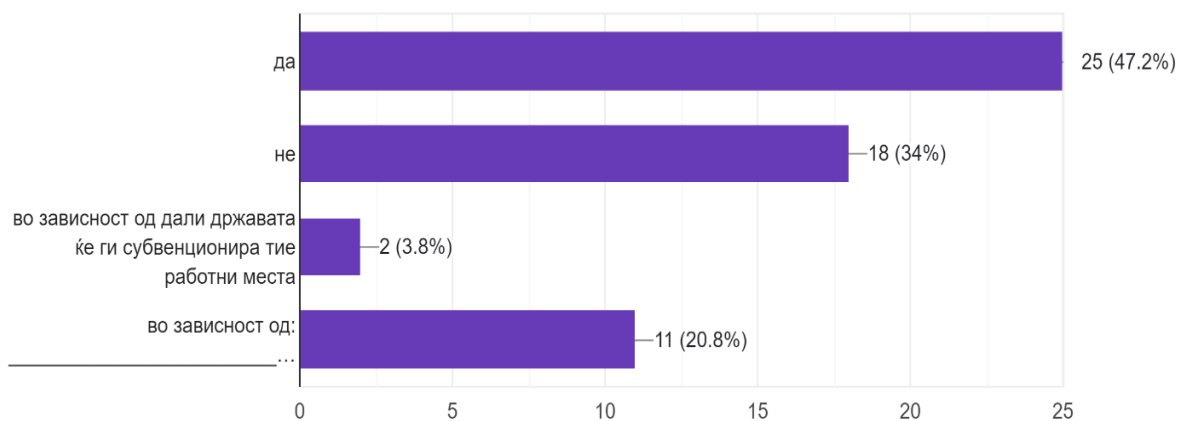
прашања и одговорите од нив, би можело да се заклучи дека овие испитаници според обемот на компанијата се големи претпријатија кои вработуваат голем број на вработени, а кои во прашањето број 3 (ПЗ) во најголем процент беа окарактеризирани како АД, или, пак, оние кои спаѓаат во делот на државни, јавни институции или локална самоуправа. Навраќајќи се на тековната анализа на одговорите од ова прашање, по првите три следни работодавачи се оние кои спаѓаат во делот на средни или мали бизниси. Па така, на четврто и петто место по повторливост се оние работодавачи кои вработуваат кај нив од 25 до 15 повозрасни работници над 55-годишна возраст. Понатаму, помалку од 10 повозрасни лица кои се вработени кај нив вработуваат работодавачите кои се карактеризираат како мали или микро, според големината и организацискиот облик во кој функционираат. Овие работодавачи, во согласност со зачестеноста во одговорите се наоѓаат од шестото до десеттото место. Последен збир на одговори, кој е на единаесеттото место според фреквентноста на поединечни одговори, е оној во кој работодавачите наведуваат дека кај нив воопшто немаат вработено повозрасни лица од 55 години. Од друга страна, доколку процентуално се сумира целокупниот збор на одговори заедно, може да се забележи и од самиот графикон дека најголем процент од сите испитаници имаат одговорено дека кај нив вработуваат од 1 до 3 повозрасни лица над 55 години. Тие изнесуваат нешто повеќе од една четвртина, или 38,7 % од севкупната бројка. По нив следуваат работодавачите кои вработуваат од 4 до 6 повозрасни лица над 55 години, и нивниот број изнесува 15,7 % од сите испитаници. На трето место по застапеност се оние работодавачи кои се изјаснуваат дека воопшто немаат вработено кај нив категорија на лица над 55 години, и тие имаат ист процент на застапеност како и вторите, односно 15,7 % од севкупниот број. Понатаму, а гледано во согласност со повторливост на ист одговор, се оние работодавачи кои наведуваат дека вработуваат кај нив 7 повозрасни работници над 55 години. Тие работодавачи се само 3,9 % севкупно. На петто место според дадени исти одговори се оние работодавачи кои кај нив вработуваат бројка од 8 до 11 повозрасни лица над 55-годишна возраст. Процентуално гледано, само 2,2 % од работодавачите се изјаснуваат дека кај нив имаат вработено од 8 до 11 лица од наведената категорија. Сите останати работодавачи, кои според нивните одговори вработуваат над 12 повозрасни лица, па сè до оној одговор во кој работодавачот наведува дека кај него се вработени дури 112 повозрасни работници, изнесуваат под 2 %, па затоа понатамошното набројување би било бесцелно. Од анализата на одговорите на тековното прашање, а која се одвиваше во согласност со неколку последователни параметри, може да се заклучи дека сразмерно со големината на работодавачот, колку е поголем работодавачот толку и повозрасни лица над 55 години има тековно вработени кај него. Понатаму, бидејќи одредена група на работодавачи се изјаснува дека кај нив воопшто немаат вработено категорија на лица над 55 години, во насловите што следуваат, како и во вкрстената анализа, треба да се анализира во кои дејности се тие работодавачи, како и колкава е нивната големина, и/или територијална распространетост на територијата на нашата држава. Дополнително, од сите одговори анализирани во ова прашање, и од досегашните анализирани податоци од другите одговори, се сублимира дека работодавачите би ги задржале само оние лица кои работејќи кај нив ја достигнале возраста од наведената категорија, но не се толку многу мотивирани воопшто да се ослонуваат на оваа категорија на лица, како главна работна сила кај нив.

Од заклучокот погоре се отвора потреба да се анализира следното прашање кое им беше поставено на работодавачите во прашалникот наменет за нив, односно прашањето број 9 (П9). На испитаниците им беше поставено да го одговорат следното прашање: „Дали како менаџер или сопственик на Вашата фирма/компанија/институција би се согласиле и би биле мотивирани за дополнително вработување на повозрасни лица

над 55 години возраст?“ Како можни одговори им беа посочени четири опции, а тие можеа да одговорат само со една. Тоа се следните опции, како одговори: 1) да; 2) не; 3) во зависност од тоа дали државата ќе ги субвенционира тие вработувања; и 4) во зависност од тоа дали ќе бидат продуктивни на нивното работно место.

Сите 53 работодавачи имаат одговорено на ова прашање, бидејќи беше задолжително да се одговори. Па така сумирано од сите 53 одговори, а во согласност со приказот на графиконот број 13, подолу, има опфат на сите можни одговори, односно за сите наведени и предложени одговори, барем еден работодавач има дадено одговор по истиот.

Графикон бр. 13. Приказ на перцепциите на работодавачите учесници во анкетниот прашалник за тоа дали би биле мотивирани дополнително да вработат лице или лица над 55-годишна возраст



Во однос на разгледувањето и анализирањето на сите четири одговори поединечно, видливо од приказот е дека два од одговорите имаат најмногу застапеност на истомисленици од страна на испитаниците; еден има средна вредност на повторливост од страна на испитаниците, а еден има многу мала репрезентативност, во однос на перцепциите на работодавачите по однос на поставеното прашање. Имено, дури 47,2 % од испитаниците се изјаснуваат дека се мотивирани и дека, да, би вработиле повозрасни лица над 55 години кај нив. Таа бројка е речиси половина од работодавачите учесници во прашалникот, или прикажано во бројки тоа би биле 25 од севкупната бројка на испитаници. Понатаму, 34 % од испитаниците во никој случај не се согласуваат и не сметаат дека треба дополнително да вработуваат повозрасни лица над 55-годишна возраст во нивните компании/фирми или институции. На трето место по најзастапени одговори дадени од страна на работодавачите е оној во кој тие го наведуваат својот став дека би вработиле повозрасни над 55 години само во зависност од тоа дали ќе бидат продуктивни на нивното работно место, односно во зависност дали целосно ќе придонесуваат за работата во дејноста во која им е формирано нивното правно лице. Процентуално гледано, на таков став се 20,8 % од испитаниците, или само 11 од севкупно 53 испитаници. На последно место по најмалку застапеност е опцијата која испитаниците можеа да ја изберат, а во која е наведено дека би вработиле повозрасни во зависност од тоа дали државата ќе ги субвенционира тие вработувања. За овие работодавачи очигледно не им е пречка возраста на оние кои дополнително би ги вработиле кај нив, туку дали тоа вработување би било субвенционирано или не од некоја друга страна, освен нивната. Овој пристап се разгледува понатаму во анализата на влијанието на финансискиот аспект, анализирајќи ги перцепциите на работодавачите. Сепак, овие одговори немаат некоја поголема застапеност, туку се дадени само од 2 работодавачи, или гледано процентуално, само од 3,8 % од севкупната бројка на испитаници.

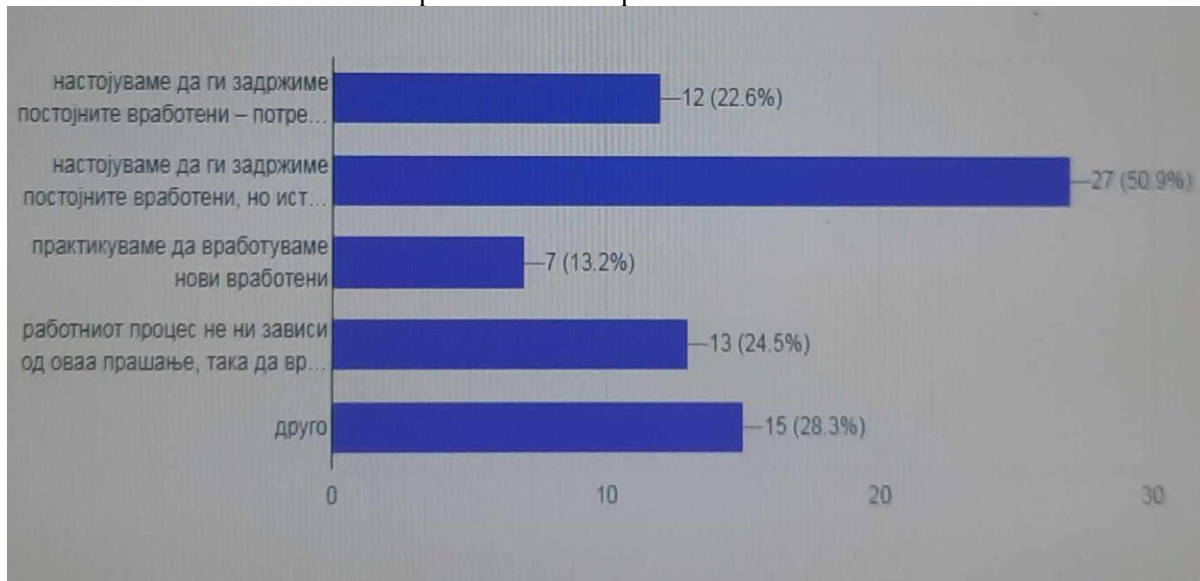
Поради осознавањето на доминантните перцепции кои ги искажуваат испитаниците во анкетниот прашалник, односно поради нивната сложеност и главно позитивни мислења дека би ги задржале повозрасните работници на работа кај нив, како и дека се осмелени дополнително да вработуваат, во насловот што следува се разгледуваат очекуваните пристапи од страна на работодавачите за вклучување и задржување на повозрасните работници на пазарот на труд.

4.3.3. Очекувани пристапи за вклучување и задржување на повозрасните работници на пазарот на труд

За да може да се дознае на каков начин и со какви работни договори работодавачите преферираат да ги вклучуваат, т.е. да ги задржуваат повозрасните работници на пазарот на труд, во анкетниот прашалник кој беше наменет конкретно за нив се поставија пет (5) прашања што ја имаат погоре наведената цел. Сите пет прашања во понатамошниот текст се разработуваат, односно детално и длабински се анализираат нивните одговори дадени од страна на работодавачите и се прави синтеза која произведува одреден заклучок од овој наслов. Анализата и заклучокот ги ефектуираат перцепциите и очекуваните пристапи од страна на работодавачите за задржување на повозрасните работници кај нив, и воопшто на пазарот на труд.

Најпрво, на испитаниците им беше поставено прашањето број 19 (П19) од анкетниот прашалник наменет за нив; а со кое имаше за цел да се увиди дали работодавачите повеќе преферираат да ги задржуваат своите стари кадри, или, пак, преферираат да вработуваат нови, давајќи им шанса и можност на веќе постоечките кога сакаат тогаш да ги откажат/напуштат своите работни места. Имено, на испитаниците им беше поставено прашањето, кое гласи: „Дали повеќе настојувате да ги задржите веќе вработените кај Вас, или давате можност за нови лица да бидат вработени кај Вас, со тоа што сегашните – постоечките вработени би можеле да напуштат кога ќе посакаат?“ На ова прашање, креаторот на анкетата имаше поставено 5 можни одговори, а испитаниците можеа да наведат само едно како нивен одговор, од сите можни пет одговори. Тие пет можни одговори се: 1) настојваме да ги задржиме постојните вработени – потребна ни е работна култура и меморија за работниот процес; 2) настојваме да ги задржиме постојните вработени, но, исто така, настојваме и да се зголемуваме со нови вработени, задржувајќи ги веќе вработените; 3) практикуваме да вработуваме нови вработени; 4) работниот процес не ни зависи од ова прашање, така што вработените можат да напуштат кога сакаат; и 5) друго.

Графикон бр. 14. Мислења и ставови на работодавачите за тоа дали повеќе преферираат да ги задржуваат постоечките вработени, или им оставаат можност да напуштат кога ќе посакаат, со тоа што би вработиле нови вработени на нивното место



Анализирајќи ги одговорите од сите 53 испитаници, видливо од графиконот број 14 е дека најголем процент, според застапеност и фреквентност на повторување, има оној одговор во кој испитаниците наведуваат дека настојуваат да ги задржат постојните вработени, но дека, исто така, настојуваат и да се зголемуваат со нови вработени, задржувајќи ги веќе вработените. За овој одговор се одлучиле половината од испитаниците, или 50,9 % од нив. Искажано во бројки, на таков став и со такви практики во деловното работење се 27 од работодавачите.

Втор одговор по најзастапени одговори е оној во кој испитаниците не се сложуваат со ништо од погоре описно наведеното, туку се одлучиле за опцијата „друго“. Овие испитаници изнесуваат 28,3 % од севкупниот број на испитаници, или поединечно во бројки таков одговор имаат дадено 15 од работодавачите. Карактеристично за овие испитаници е што на истите нив, во наредното прашање што следува по ова во анкетниот прашалник, им беше побарано накратко да го образложат својот одговор, односно да се изјаснат на што поточно мислат кога го дале својот одговор, одлучувајќи се за оваа опција. Анализата на одговорите под „друго“ следува по завршувањето на анализата на тековното прашање.

Понатаму, исто така, со поголема застапеност во поединечните одговори дадени од страна на работодавачите е оној исказ во кој испитаниците наведуваат дека работниот процес не им зависи од тоа дали постојните вработени ќе останат или не кај нив, така што вработените можат да напуштат кога сакаат. Имено, 24,5 % од испитаниците се на овој став. Или во бројки искажано, 13 работодавачи сметаат дека не им пречи доколку работниците кај нив можат во кое било време да ја напуштат работата, бидејќи тие, исто така, во кое било време можат да најдат нивна соодветна замена.

Само за еден помалку работодавач искажано во бројки, или 12 од работодавачите се изјаснуваат дека настојуваат да ги задржат нивните постојани вработени, бидејќи им е потребна работна култура и меморија за работниот процес кој се одвива кај нив. Доколку се разгледува во проценти, може да се констатира дека 22,6 % од севкупниот број на испитаници се на овој став. Карактеристично за нив е што ја ценат работната култура и работната меморија кај нив. Во одговорите од претходно разработуваните прашања, истите овие работодавачи се пронаоѓаат во оние одговори во кои се искажуваат настојувања да се задржат повозрасните работници над 55-годишна возраст.

Најмал број на истомисленици има оној одговор во кој работодавачите наведуваат дека практикуваат да вработуваат нови вработени, на сметка на оние кои веќе се вработени кај нив. Работодавачи кои се истомисленици по однос на ова ги има само седум на број, или 13,2 % од севкупно 53 работодавачи. Тие сметаат дека работниот процес може непрекинато и во посакуваната насока да им се одвива, без разлика на бројот на вработени кои циркулираат кај нив, како и без разлика колку се задржуваат кај нив вработените. Сметаат дека баш напротив, како работна организација повеќе настојуваат и повеќе им годи да вработуваат нови работници, од нивни субјективни причини.

Како што е напоменато веќе погоре, доколку работодавачите на претходното прашање се имаат изјаснето за одговорот „друго“, во ова прашање им беше побарано да одговорат што поточно мислеа под истиот тој одговор, и тоа накратко да го образложат. Карактеристично за ова прашање е што не им беше побарано на сите работодавачи да го одговараат, туку само оние испитаници кои на претходното прашање се имаат изјаснето со одговорот „друго“. Целта на ова прашање е да се добие целосен и јасен приказ за перцепциите на работодавачите, и ставовите кои ги искажуваат по однос на потребите за вработување на работници кај нив, и кои категории на работници најмногу ги преферираат, и на кој начин ги вработуваат најчесто. Истото тоа прашање е под реден број 20 од анкетниот прашалник наменет за работодавачите. Бидејќи не сите работодавачи го одговараа ова прашање, не постојат голем број на одговори, па затоа тие ќе се разгледуваат поединечно, анализирајќи ја содржината и целта на секој од нив.

Па така, од тие 28,3 %, или бројчено од 15 работодавачи кои одговориле со одговорот друго на претходното прашање, овде се едно по друго наведени нивните одговори, исто така, 15 на број. Имено, во согласност со првиот работодавач, секогаш се настојува вредните работници да ги задржат, без разлика на која возраст се тие, или дали се нововработени, или, пак, со децении вработени кај нив. Според истите, никој од претходно дадените одговори не одговара во согласност со нив, бидејќи секој работодавач вредниот и посветениот работник за ништо не би го дал. Нареден работодавач смета потребни се ред и дисциплина како за постоечките, па така и за сите новодојдени вработени, бидејќи без воспоставени ред и дисциплина нема да постои добро организиран работен процес. Трет работодавач наведува дека покрај настојувањето да го задржат постоечкиот кадар, насочени се да вработуваат нов стручен кадар кој на брз, ефикасен и конструктивен начин ќе придонесе за функционирањето на нивната фирма. За четвртиот работодавач видливо според одговорот е дека главната дејност му е во угостителството, гастрономијата и исхраната. Според него, во ресторанскиот дел имаат поголем недостиг на кадар, по што не само во градот во кој функционираат, туку и во соседните градови не можат да најдат квалитетен кадар кој би одговорил на предизвиците со кои се соочува таа професија. На сличен став е и наредниот работодавач, само што тој е од дејноста на машинската струка. Според него, многу од квалитетниот кадар бега надвор од државата, па поради тоа веќе подолг временски период воопшто и немаат нови вработувања, а имаат голема потреба за тоа, бидејќи повозрасните се пензионираат, а веќе подолго време не може да им се најде соодветна замена. Слична констатација дава и шестиот работодавач, кој се жали дека досега избегале многу добри работници во Америка, Хрватска, Германија, ..., а за нивната дејност на работа им се потребни константни работници. Карактеристично за седмиот работодавач е тоа што е нов на пазарот на труд, па поради тоа и не може да даде некој конкретен одговор. Наредниот работодавач констатира дека во Македонија со иста дејност на работа ги има уште дваесеттина кои сè уште работат, како лица поединци, како и оние кои се црковни лица во манастирите ширум државата, но тоа се црковни

лица, па поради тоа не треба да се мешаат двете категории. Истиот овој работодавач наведува дека нивниот занает полека но сигурно изумира, нема нови вработувања во нивната дејност, а што е полошо, државата воопшто не вложува во обука и образование на нови кадри, а кој занает не би можел преку ноќ да се научи. Деветтиот и десеттиот работодавач имаат ист став дека кај претпријатие со многу вработени е нормално да има отпуштања и нови вработувања, наизменично, како процес кој е нормален за либералното функционирање на пазарот на труд во денешницата. За да може на правилен начин да се сфати изјавата на наредниот работодавач, најдобро е таа да се цитира, и гласи: „Кај нас е потребно да се исполнуваат одредени предуслови и знаења, како, на пример, ракување со медицински апаратури, ракување со медицински отпад, работење со пациентите и слично. Па така, без добро воспоставена шема на секојдневни обврски, без знаење на највисоко можно ниво, и без солидна работна меморија; не можеме да функционираме воопшто, и со самото тоа да бидеме во служба на пациентите, на луѓето кои имаат какви и да било потреби од нас, како и на гарантирањето на јавното здравство, во делокругот на нашето работење.“ За дванаесеттиот работодавач карактеристично е тоа што самиот на себеси е и газда, и работодавач. Имено, тој наведува дека работи сам, па доколку се пројави потреба од ангажирање нови лица, тогаш, во тој момент, би размислувал дали да вработи и нови лица дополнително. За тринаесеттиот работодавач карактеристично е тоа што и тој започнал како лице поединец, но со тек на времето кај него во фирма вработил уште едно лице. За овој работодавач освен вработувањето многу е побитно да се задржи квалитетот на храната што ја прави. Или како што заклучува: „да останат препознатливи, по тоа што се веќе препознатливи.“ Наредниот работодавач смета дека воопшто лицата во нашата држава не се трудат да работат, туку дека очекуваат платата да им доаѓа редовно, но без и тие самите да вложат нешто кон претпријатието во кое се вработени. Според него, вработените кај него, и воопшто во државата, не поседуваат преговарачки и убедувачки вештини, за да можат да му „продадат“ на купувачот тоа што го сака, а да бидат и работодавачите во профит. Сосема дијаметрално спротивен исказ и став е прикажан од петнаесеттиот, и воедно и последниот работодавач кој го има одговарано ова прашање. Во согласност со овој работодавач, на сите компании треба да им се приоритет клиентите. Па така и ним најважни им се клиентите, поради фактот дека од нив зависат. Во согласност со овој работодавач, потребно е да се задржи меморијата кај клиентите за соработка со нив, а во секој случај, и во согласност со законите, но и во согласност со нивните деловни правила, задолжени се да ги чуваат деловните тајни, извештаите и билансите и завршните сметки, со децении, максимум до 100 години. Од содржината на одговорот е видливо дека се работи за компанија во дејноста на сметководството, економијата и финансиите, а во согласност со НКД и обработката на прашањето во претходниот наслов.

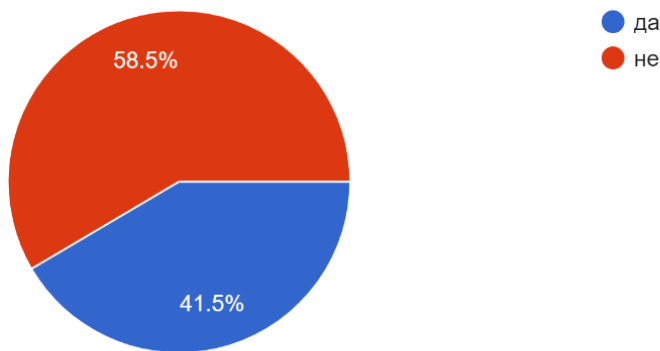
Бидејќи голем дел од работодавачите кои учествуваа во овој анкетен прашалник имаат наведено дека покрај тоа што настојуваат да ги задржат своите вработени, исто така, и грижата за вработените што ги вработуваат им е најважна; во овој дел повторно се прави навраќање кон главната тема на истражувањето, а тоа се повозрасните лица и работници над 55-годишна возраст. Како за потсетување од делот кој ги обработуваше доминантните перцепции, дури 81,5 % од работодавачите се имаат изјаснето дека кај нив имаат вработено, или вработуваат повозрасни лица над 55 години. Покрај тоа, бидејќи безмалку три четвртини (3/4) од работодавачите, во согласност со квалитативните податоци, е увидено дека вработуваат лица кои се во ек на својата работоспособност, т.е. лица на возраст од 30 до 50 години, треба да се има предвид дека истите тие лица за одредено догледно време ќе ја дофатат границата од истражуваната возрасна група, односно би биле во групата на работници повозрасни од 55 години. Имајќи ги предвид

сите овие извлечени констатации, сосема нормално е да се постави потребата од истражување за тоа што прават и какви се размислувањата на истите нив околу потребата за креирање кадри со знаење, добри вештини и посакувани стручни квалификации. Имено, во согласност со текстот во поглавјето 2 од овој труд, процесот на континуирано надгледување на вештините и знаењата за време на работниот процес – организиран од страна на работодавачите или од страна на државата, е наведено дека во стручната литература се нарекува: „Менаџирање на активното стареење на работа и управување со возраста“. За ова, во поглавјето 2 од трудот е дадена точна и конкретна дефиниција, односно се опишани целта, содржината, и начините на негово реализирање. Дополнително, во истото поглавје постои и засебен наслов кој се занимава со оваа теорија, а оваа теорија е и дел од главната хипотеза, односно е една од посебните хипотези, кои понатаму се анализираат, и директно влијаат на заклучокот во докторската дисертација. Затоа и е дадена толку особена важност на оваа тематика, која во текстот што следува детално се анализира, сега од аспект на перцепциите на работодавачите, а понатаму од гледан аспект на креаторите на политиките, во соодветниот наслов во кој се разработуваат направените интервјуа со нив.

За остварување на посакуваната цел, односно за постигнување на што поголемо сознание околу подготвеноста на работодавачите континуирано да вложуваат во надградбата на вештините и знаењата во своите вработени, како и во подготвеноста да дозволат одредени погодности за одредени категории и возрасти на лица, двете наредни прашања се занимаваат со откривање на ставовите и перцепциите на работодавачите. Се разбира, сето тоа треба да биде преку процесот на управување со возраста и активното стареење на работа – нешто кое се анализира во овој наслов; а дополнително, во наредниот наслов се анализира процесот на доживотното учење и обуките, и соодветно на тоа, почитувањето на теоријата за тоа од страна на работодавачите.

Навраќајќи се на тековниот наслов, а во согласност со потребата за анализирање на перцепциите, мислењата и ставовите на работодавачите околу придобивките и активностите кои треба да се применуваат во пракса, од теоријата за менаџирање на активното стареење на работа и управување со возраста, најпрво на работодавачите им беше поставено прашање дали воопшто се запознаени со теоријата и што значи таа, а потоа во наредното прашање им беше побаран став да објаснат што според нив означува истата таа, и кои работи и активности ги предвидува во реалноста на пазарот на труд. За таа цел, на испитаниците, во прашањето под реден број 21 од анкетниот прашалник, им беше поставено прашање, кое гласи: „Дали Вие, односно Вашата фирма, компанија, институција, сте запознаени со теоријата (поимот) за „Менаџирање на активното стареење на работа и управување со возраста?“ На испитаниците им беше дадена можност за два можни одговори, да, или, пак, не. Односно, им беше наложено, или да кажат дека знаат што означува, доколку навистина е тоа така, или, пак, да кажат дека не знаат и досега не се сретнале во својата пракса со таква теорија. Сепак, доколку во некој случај постои можноста да се имаат сретнато или, пак, дури можеби и да ја применуваат во пракса оваа теорија, но да не знаат дека ја применуваат во своето дејствување, поради фактот дека не знаат што означува самата таа теорија по содржина и по дефиниција, во наредното прашање имаа можност да наведат според нив што означува, што сè мислат дека означува како конкретни дејствија во пракса.

Слика бр. 27. Процент на работодавачи кои се запознаени со поимањето и значењето на теоријата: „Менаџирање на активното стареење на работа и управување со возраста“



Разгледувајќи ги одговорите од испитаниците, видливо од сликата број 27, погоре е дека повеќе од половината, односно 58,5 % од испитаниците воопшто не се запознаени со поимот за менаџирање на активното стареење на работа, или не знаат точно што означува. Од друга страна, 41,5 % од работодавачите сметаат дека знаат што означува овој поим, односно дека се запознаени со теоријата за активното стареење на работа и управувањето со возраста, и следствено на тоа дека знаат како се применува.

Следствено од резултатот од одговорите на претходното прашање, претставена е потребата за директно анализирање на познавањата на работодавачите по однос на погоре претставениот поим, и што тој предизвикува за нивната работа, деловно работење и функционирање. За таа цел, последователно на претходното прашање, на работодавачите им беше поставено прашањето број 22 од анкетниот прашалник наменет за работодавачите. Во него беше побарано, без разлика дали на претходното прашање испитаниците одговориле со да или со не, овде да образложат според нивните перцепции и мислења, што според нив означува поимот, односно теоријата: „Менаџирање на активното стареење на работа и управување со возраста“, и што предизвикува за секојдневното работење на работодавачите и воопшто на пазарот на труд. На ова прашање им беше оставено на испитаниците во согласност со нивните перцепции и ставови да одговорат во вид на краток одговор и образложение. Доколку процентуално се разгледува одговорите, од сите 53 одговори може да се заклучи дека 68,5 % од испитаниците имаат дадено одговор со соодветно образложување на значењето за бараниот поим, а според нивните перцепции. Од друга страна, 31,5 % од испитаниците, и на ова прашање, како и на претходното, имаат дадено категоричен одговор дека не знаат, воопшто не се запознаени со оваа теорија, и дека воедно се прашуваат и самите тие што би означувала. Бидејќи и во двата одговори исти работодавачи даваат еден ист негативен одговор, т.е. се изјаснуваат дека навистина не се запознаени со овој поим, и дека воопшто немаат претстава и идеја што означува, овој процент од 31,5 % од севкупно анкетираниите работодавачи, или бројчено точно 17 од 53 работодавачи, ќе се сметаат како незапознаени, и дека не знаат за придобивките од наведената теорија во пракса. Останатиот дел од работодавачите, односно оние 36 работодавачи, кои иако можеби во претходното прашање имаат наведено дека не знаат, сепак, во ова прашање, овде, имаат дадено свое мислење за тоа што означува овој поим, оваа теорија, и како би изгледала нејзината примена во пракса. Точноста на нивните одговори, а во согласност со дадената дефинициска рамка во поглавјето 2 од овој труд нема да биде предмет на обработка во

анализата во ова прашање, и воопшто во овој дел, туку истата таа анализа, заедно со одредени одговори од прашања што следуваат понатаму е предмет на обработка во тестирањето и интерпретацијата на хипотезите, во поглавјето наменето за нив. Затоа овде, во понатамошната обработка, има осврнување на поединечните одговори од страна на работодавачите учесници во овој анкетен прашалник.

Па така, постојат неколку испитаници кои даваат слични одговори по содржина, па затоа тие се обработувани заедно. Според овие испитаници, активното стареење на работа, т.е. управувањето со возраста, означува приспособување на потребите на работодавачот и самото работно место, со потребите и можностите на работникот кој старее и овозможување соодветни бенефиции за нив (од работни задачи до здравствен план). Исто така, некои од нив се сложуваат дека покрај ова, во пракса овој поим означува креирање права и обврски преку делегирање работни задачи соодветни за возраста, избегнување преоптоварување со работа и што помала изложеност на стрес, а потоа добро менаџирање со работните обврски на повозрасните работници, за добро да се вклопат во целокупниот работен процес. Исто така, наведуваат дека ова означува добро менаџирање на работниот процес, без да се занемарат помладите работници, но истовремено да им се дадат соодветни можности на повозрасните работници, во согласност со нивните психички и физички особености и карактеристики на секој повозрасен поединечно, преку низа на стимулативни мерки, помош од менаџерската управа или помладите, но и преку соодветна законска заштита обезбедена конкретно за повозрасните работници. Треба да се има на ум дека токму сето ова е и изворното значење на „Менаџирањето на активното стареење на работа и управување со возраста“, па поради ова, овој збир на одговори се смета како најрелевантен и најточен во понатамошната обработка.

Поединечните одговори од страна на испитаниците, а според кои не може да се изврши одредено групирање во согласност со нивната содржина, следува во обработката подолу. Па така, еден работодавач наведува дека: „Строгите граници и невозможноста да се ангажираат луѓето по определената возраст за пензионирање се во спротивност со поволностите кои ги пружа активното стареење како стекната стручна придобивка на поединците кои имаат можност да придонесуваат за успешно менаџирање и унапредување на работните процеси и донесување мудри одлуки. Во спротивност, доколку не им се даде таквата можност на оние за кои е евидентно дека можат да го постигнат тоа, на истите им е „пресудено“ забрзано да стареат, постепено да се изолираат и осамат и да го добијат чувството на небитен субјект во општеството, односно пензионер.“ Во согласност со друг работодавач, овој поим означува: „Подобрување на здравствените услови/здрав начин на живот, обука и трансфер на знаење, како и приспособување на процесите и работните места според потребите на вработените“. Трет работодавач врши истоветување на овој поим со задоволството од работата, наведувајќи: „Би требало да значи такво менаџирање со фирмата преку кое, од една страна, ќе му се овозможи сигурен континуиран профит на основачот на фирмата, а, од друга страна, и мотивирани и задоволни вработени за време на работното место, но и потоа во приватниот живот. Бидејќи, нели, задоволен работник е добар човек, а задоволен човек е и добар работник.“ Други неколку работодавачи, пак, сметаат дека овој поим означува доживотно учење и надградување со знаење, преку обуки, а каде што се изјаснува дека: „Сметаме дека тоа означува правилно менаџирање со вработените и делегирање на работни надлежности во зависност од тоа дали се повозрасни или помлади, како и воопшто континуирано надградување на знаењата на сите вработени во компанијата. Менаџирање на сите вработени да имаат солидни и добри работни места, како и да имаат систем на работа во согласност со нивните карактеристики и способности

за работа, а во согласност со нивната возраст, пол, јачина, јазик кој го говорат и го познаваат итн.“

Постојат и работодавачи кои во согласност со нивниот исказ овој поим го поврзуваат со продуктивноста за време на работата, и со континуираниот профит кој е нормално да го имаат работодавачите, бидејќи според нив тоа е и примарната цел за основањето на некој определен бизнис. Според нив: „Би требало да значи такво менаџирање со фирмата преку кое, од една страна, ќе му се овозможи сигурен континуиран профит на основачот на фирмата, а, од друга страна, и мотивирани и задоволни вработени за време на работното место, но и потоа во приватниот живот. Бидејќи нели, задоволен работник е добар човек, а задоволен човек е и добар работник.“ Исто така, во оваа насока е и одговорот: „Менаџирање на активно стареење – да знаеш кој вработен која работа може да ја работи, односно за која работа може да придонесе како што треба без да му наштети на психо-физичкото здравје. Управување со возраста – знаење како со повозрасните вработени да се постапува во одредени ситуации, а во согласност со нивните побарувања и потреби.“

Финално, за некои работодавачи овој поим е непознат во пазарот на труд во кој дејствуваат како правни субјекти, односно во македонскиот пазар на труд, но тврдат дека одлично знаат што означува и дека кај нив го практикуваат при менаџирањето со компанијата на која се на чело. Според нив: „Не можеш да му дадеш на повозрасен да пренесува вреќи со брашно, или да врши утовар – истовар. За тоа ни помагаат нашите деца, и помладите колеги, кои, исто така, се вработени со договор за вработување кај нас. Ете токму тоа мислиме дека означува погоренаведеното.“ Исто така, на ист став е и работодавачот кој наведува дека: „Не знам баш многу околу овој поим, и воопшто не се споменува низ Македонија, сепак, сметам дека ова означува како да се распределуваат работните задачи и обврски на вработените во согласност со нивната возраст и старост. Сеопшто добро менаџирање со човековиот потенцијал кој е вработен во фирмата, без разлика на која возрасна група е. Притоа, секој „газда“ да може на својствен начин да менаџира со своите вработени, по потреба од работниот процес, по потреба на работниците, и најважно да може да се гледаат потребите на работниците при донесувањето одлуки и решенија за фирмата.“

Од сето погоре наведено, како од одговорите во претходното прашање, така и од сите податоци при овој наслов, стана познато дека за најголемиот дел од работодавачите, очекуваните пристапи за вклучување и задржување на повозрасните работници на пазарот на труд е сосема нормално да бидат оние во кои работодавачите им гарантираат соодветни работни места конкретно наменети за оваа категорија на работници, во согласност со нивните психо-физички карактеристики и особености, како и сеопшто добро менаџирање и управување со компанијата преку растот и развојот на сите човечки капацитети и ресурси, а притоа добро да се внимава на ликвидноста на фирмата, за да се овозможи раст на фирмата, но и соодветно наградување – плаќање на оние без кои фирмата не би можела да работи со капацитет кој ќе придонесува за продуктивност и развој. Со тоа може да се смета дека целта на овој наслов, за осознавање на очекуваните пристапи, а во согласност со перцепциите и ставовите на репрезентативниот примерок од работодавачи, е целосно постигната, односно дека повеќе од побаруваното се осознаени перцепциите кои ги негуваат работодавачите по однос на оваа тематика. Имајќи ја предвид содржината која ја обработува овој наслов, несомнено е дека ја има една од клучните улоги при решавањето на проблемот на истражувањето, т.е. истражувачкото прашање, целта на истражувањето, и соодветните поставени хипотези. Тоа е така бидејќи доколку во прашалникот наменет за повозрасните лица и работници се истражуваа и се анализираа очекуваните пристапи за вклучување и задржување на

пазарот на труд на повозрасните, во овој наслов се истражија и се анализираа очекуваните пристапи за вклучување и задржување на пазарот на труд на истата категорија на лица, но преку искажаните перцепции од страна на работодавачите. По меѓусебното вкрстување на податоците, и следствено на тоа, по спроведување компаративна анализа, се очекува да се изнајде соодветното решение кое би било меѓусебно, заеднички прифатливо како за работодавачите, па така и за повозрасните лица и работници над 55-годишна возраст. Сепак, бидејќи токму од посочените и анализирани лица се наведени конкретни побарувања кон работодавачите, при одговорите од нивна страна, и за овој прашалник, покрај овој клучен наслов за темата, се сметаат и наредните три наслови што следуваат како за особено важни, посебно оној кој ги обработува прашањата околу влијанието на финансискиот аспект.

4.3.4. Влијанието на финансискиот аспект и сиромаштијата

Во овој наслов, еден по еден, поединечно, се анализираат соодветните прашања кои им беа поставени на работодавачите, односно одговорите од страна на испитаниците кои учествуваа во анкетниот прашалник, во однос на нивното мислење за влијанието на финансискиот аспект и сиромаштијата при креирање на можностите за задржување на повозрасните во правните субјекти кои ги раководат.

Првото прашање кое им беше поставено на работодавачите, а за потребите на овој наслов, има директна цел да се истражат перцепциите на работодавачите околу задржувањето на повозрасните на пазарот на труд до пензионирањето, па и потоа. Но, сето ова, гледано од финансиски аспект доколку државата им ги субвенционира платите на овие лица, или, пак, придонесите за нив. Поконкретно, на работодавачите им беше поставено следното прашање: „Доколку од државата одреден временски период Ви бидат субвенционирани платите за повозрасните работници над 55-годишна возраст, или барем придонесите за нив; дали би биле дополнително мотивирани да ги задржите до нивно пензионирање, а со можност за нивно ангажирање и по пензионирањето?“ За ова прашање, а во согласност со веќе изработената методологија за истражувањето, беа поставени шест (6) можни одговори. Испитаниците можеа да одберат само еден најрелевантен според нив одговор, искажувајќи го своето мислење. Тие шест одговори се следните: 1) да, секако, и по годишната рамка од 64 години за пензионирање, и доколку и работниците сакаат да продолжат да работат; 2) да, но само до нивно пензионирање; 3) да, но доколку бидат продуктивни и го пренесуваат нивното знаење на помладите колеги или менторираат помлади колеги; 4) во зависност од тоа дали ќе можат да се вклопат во мешани тимови од млади и повозрасни; 5) не, нема да придонесуваат за фирмата, компанијата; и 6) не, туку би ги ангажирал/а на привремена работа, и тоа само за одредени проекти или задачи. На ова прашање, како и за наредното што следува и е со слична содржина, испитаниците беа задолжени сите да одговорат, без исклучоци. Ова барање за задолжителност при одговарањето има единствена цел да се опфатат сите 53 работодавачи од репрезентативниот примерок, а со тоа добивање комплетен увид во перцепциите на наведените испитаници.

Слика бр. 28. Застапеност на одговори за тоа доколку државата им ги субвенционира платите на повозрасните работници, дали работодавачите би биле дополнително мотивирани да ги задржат кај нив до пензионирање, па и по пензионирањето



Разгледувајќи ги сите шест (6) одговори, заедно, како и поединечно, од сликата број 28, погоре, се согледа дека два одговори имаат најголема застапеност по истомисленици, два одговори имаат средна вредност по процент на опфатеност, а додека два се со минимален опфат од страна на работодавачите. Со цел да може да се увидат реалните перцепции на испитаниците, во понатамошниот текст следува детална обработка на секој од шесте одговори, поединечно. Па така, најмногу работодавачи одговориле дека да, секако, би биле мотивирани да ги задржат до пензионирање доколку бидат субвенционирани, со можност и по годишната рамка од 64 години за пензионирање би ги задржале исто така на работните места, се разбира, доколку и работниците сакаат да продолжат да работат по законски овозможената можност за пензионирање. Со ваков став се точно 34 % од севкупниот број на испитаници. Нешто помала бројка на работодавачи сметаат дека доколку бидат субвенционирани платите и/или придонесите на оваа категорија на работници, тие да, би биле дополнително мотивирани да ги задржат на работните места кај нив, но само до нивното пензионирање, односно до навршувањето на обврската во согласност со условите од 64 години возраст и 15 години работен стаж, за овие лица. Работодавачите кои го негуваат овој став се 32,1 % од сите испитаници. Доколку се земе предвид дека и двата одговори содржат конкретен позитивен став за дополнителна мотивираност од страна на работодавачите да ја задржат оваа категорија на лица на пазарот на труд, а таа мотивираност доаѓа од финансиски аспект, односно финансиско ослободување за трошоци по основ на плати и/или за придонеси од работен однос, може да се констатира дека бројот на истомисленици е далеку поголем. Во согласност со тоа, доколку се здружат овие два одговори, барем во она што и во двата одговори сите испитаници се сложуваат дека доколку би биле субвенционирани тие секако ќе би задржат повозрасните на пазарот на труд, односно со работен однос кај нив, барем до нивното пензионирање, како што е наведено, се добива далеку поголема бројка. Имено, точно 66,1 % од вкупниот број на работодавачи учесници во анкетниот прашалник искажуваат конкретен потврден став за истото. Тоа се безмалку три четвртини од испитаниците, или гледано по конкретни бројки 35 работодавачи од севкупно 53, покрај изразувањето на својот став и подготвеност да ги задржат повозрасните работници кај нив на некој начин искажуваат одредено барање до креаторите на јавните политики за потребата од субвенционирање на работните места токму за оваа категорија на лица. Овие одговори се директно поврзани со перцепциите на креаторите на јавните политики кои се добиени од спроведените интервјуа со нив, а обработувани во истоимениот наслов. Со тоа се прави

напор да се увиди, од трета страна, од државата и нејзините институции, односно креаторите на јавните политики, пред сè, каков став имаат по однос на оваа тематика. И за тоа дали и колку финансиски средства се обезбедуваат за покриеност на субвенции за интегрирање и задржување на повозрасните лица и работници на пазарот на труд. Сепак, бидејќи анализата на тековното прашање сè уште не е завршена, постои потреба за навраќање кон истото. Па така, на трето место по застапеност и фреквентност на истиот одговор се оние испитаници кои во својот одговор се водат по правилото и принципот за продуктивност на работното место, барајќи го тоа од страна на нивните вработени. Во согласност со овие испитаници, тие би биле мотивирани да ги задржат повозрасните над 55 години вработени кај нив, но само доколку бидат продуктивни и го пренесуваат нивното знаење на помладите колеги, или, пак, доколку менторираат помлади колеги. Со ваков став се 18,9 % од работодавачите учесници во прашалникот. Понатаму, со 9,4 % застапеност, или само 5 од севкупно 53 испитаници, сметаат дека воопшто не треба да биде ангажирана оваа категорија на лица, поради фактот дека мнозинството вработени кај нив се или млади до 29 години, или се вработени максимум до 40 години. Па во согласност со тоа, тие сметаат дека повозрасните лица над 55 години би ги ангажирале на привремена работа, или само за одредени проекти или задачи. Карактеристично за овие работодавачи е што воопшто не размислуваат за ангажирање лица над 64 години, и воопшто не се сложуваат истите тие лица да се учесници во пазарот на труд. Петта категорија на истомисленици, иако во многу мала бројка, но, сепак, не и незначителна, се оние кои се изјаснуваат дека доколку сите трошоци им се платени за да ги задржат повозрасните на пазарот на труд, сепак, за тоа ќе се решат доколку увидат дали ќе се вклопи оваа категорија на лица за работа со помладите или во зависност од тоа дали ќе можат да се вклопат во мешани тимови од млади и повозрасни. Најмалку, односно незначителен, само еден работодавач, смета дека повозрасните работници воопшто нема да придонесуваат за фирмата, односно компанијата која ја претставува.

Следното прашање што им беше поставено на работодавачите е во блиска корелација со претходното, кое, всушност, по содржина и го надополнува претходното прашање. Притоа, ова прашање оди чекор понапред во барањето кое го упатува до испитаниците. На испитаниците им беше побарано да одговорат дали би биле дополнително мотивирани да вработат кај нив нови лица од категоријата на повозрасни лица и работници над 55-годишна возраст доколку државата им ги субвенционира платите и/или придонесите за плати, на некој одреден временски период. Во однос на одговорите, на работодавачите им беа понудени шест можни одговори, а тие можеа да се определат само за еден. Во однос на структурата на одговорите, како и на претходното прашање, можните одговори се идентични по структура и содржина. Имено, тие шест одговори се следните: 1) да, секако, и по годишната рамка од 64 години за пензионирање, и доколку и работниците сакаат да продолжат да работат; 2) да, но само до нивно пензионирање; 3) да, но доколку бидат продуктивни и го пренесуваат нивното знаење на помладите колеги или менторираат помлади колеги; 4) во зависност од тоа дали ќе можат да се вклопат во мешани тимови од млади и повозрасни; 5) не, нема да придонесуваат за фирмата, компанијата; и 6) не, туку би ги ангажирал/а на привремена работа, и тоа само за одредени проекти или задачи. Содржината на можните одговори со посебна намера е идентична како на претходното прашање, бидејќи се има за цел да се направи споредба помеѓу овие две прашања и резултатите добиени од нив. Поточно, во посебно поглавје, подолу во истражувањето, ќе се анализира поврзаноста помеѓу нив, а особено посебно внимание ќе се посвети на клучната разлика помеѓу двете прашања: субвенционирањето плати и/или придонеси, за задржување на веќе постоечките; или; за мотивација на нови вработувања на повозрасни работници над 55-годишна возраст. Доколку во претходното

прашање се анализираа одговорите од работодавачите околу мотивацијата за задржувањето; во ова прашање, во понатамошниот текст има посветеност кон анализа на одговорите од работодавачите околу мотивацијата за нови вработувања на повозрасни работници кои се на возраст над 55 години.

Слика бр. 29. Застапеност на одговори за тоа доколку државата им ги субвенционира платите на повозрасните работници, дали работодавачите би биле дополнително мотивирани да вработат кај нив нови лица од категоријата на повозрасни лица и работници над 55-годишна возраст



Разгледувајќи ги дадените одговори од страна на репрезентативниот примерок кој беше испитуван во овој анкетен прашалник, се забележува приближна застапеност по истомисленици, за сите одговори, приближно, освен за еден одговор кој има многу помала застапеност во ставовите, од страна на работодавачите. Тоа најдобро се гледа од сликата број 29, погоре, во која е наведена разликата во одговори, сликовито, во форма на пита. Доколку се обработуваат сите шест одговори поединечно, најголем опфат на истомисленици се согледа во оној одговор во кој работодавачите наведуваат дека иако би им биле субвенционирани платите и/или придонесите за вработување на нови лица од оваа возрасна категорија, сепак, тие нема да бидат дополнително мотивирани да ги вработат, бидејќи според нив лицата од оваа возрасна категорија нема да придонесуваат за фирмата, компанијата. Со таков став се 28,3 % од сите испитаници. Втори по најчест одговор се оние истомисленици со 22,6 % опфатеност. Овие работодавачи имаат потполно дијаметрално различен став со оние работодавачи кои потпаѓаат во најбројната категорија, оние кои во никој случај не би вработувале повозрасни. Имено, во согласност со овие втори работодавачи, тие, секако, ќе бидат мотивирани да вработуваат повозрасни лица над 55 години доколку им бидат субвенционирани платите, па дури би се согласиле и по годишната рамка од 64 години за пензионирање да ги задржат во работен однос кај нив, секако, и доколку и работниците изразуваат желба да продолжат да работат по оваа возраст. На сличен став се и 20,8 % од испитаниците, кои укажуваат дека доколку им бидат субвенционирани платите и придонесите по основ на плати, тие би биле во можност да вработат нови лица кои се над 55-годишна возраст во нивните компании, но би ги вработувале, односно задржале на работа само до нивно пензионирање. Понатаму, 11,3 % од севкупниот број од работодавачите се на став дека да, би можеле да вработат лица од наведената возрасна категорија доколку нивното вработување е субвенционирано, но само во случај доколку бидат продуктивни и го пренесуваат нивното знаење на помладите колеги или менторираат одредени лица. Од друга страна, на исто гледиште како првите, со негативни перцепции за нови вработувања се 9,4 % од испитаниците, кои не се сложуваат овие лица да ги вработуваат кај нив, но се изјаснуваат дека доколку немаат никакви финансиски обврски околу овие лица, сепак,

можеби би прифатиле да ги вработат, но би ги ангажирале на привремена работа – краток временски период, и тоа само за одредени проекти или задачи за кои сметаат дека треба да работат овие лица. Најмал број на ист одговор даваат 6,8 % од испитаниците, кои наведуваат дека доколку имаат субвенции за тие вработувања, би размислиле дали и кои лица од оваа категорија ќе вработат, во зависност од тоа дали ќе можат да се вклопат во мешани тимови од млади и повозрасни.

Воочувајќи ги сите одговори и нивната повторливост од страна на работодавачите, се согледа истата ситуација како во претходното прашање. Односно, доколку се соберат одговорите кои целат кон иста цел, може да се поделат на два главни одговори. А со тоа и работодавачите кои одговориле на соодветните одговори, исто така, може да се поделат на два дела: оние кои се за вработување (задржување на пазарот на труд), и оние кои не се. Сепак, за разлика од претходното прашање кое обработуваше цел за задржување на повозрасните над 55 години во фирмите каде што се вработени, карактеристично за ова прашање е што цели кон креирање нови вработувања за наведената возрасна категорија, под околноста за субвенционирано нивно вработување. Па така, доколку и во ова прашање се соберат оние одговори во кои испитаниците наведуваат дека би имале мотивација, а доколку не подлежат на финансиски трошоци, да вработат нови работници од споменатата категорија, се добива далеку поголема бројка на работодавачи со истото тоа мислење. Поточно 43,4 % (или 23 работодавачи – во бројки) од испитаниците се сложуваат дека би вработиле повозрасни лица. Од друга страна, а, исто така, доколку се соберат двата одговори со типично негативен став, се добива податок дека 37,7 % (или 20 работодавачи – во бројки) од испитаниците немаат желба да вработуваат нови повозрасни лица, па и во случај доколку тие работни места воопшто не подлежат на нивен финансиски трошок, односно се целосно субвенционирани од трета страна. Само оние на кои продуктивноста им е примарна цел остануваат со веќе споменатите 6,8 % опфатеност, односно се изјаснуваат дека би размислиле по однос на ова, во зависност од тоа дали ќе можат да се вклопат во мешани тимови од млади и повозрасни.

Имајќи ги предвид малите разлики кои постојат помеѓу двете категории, помеѓу оние кои секако би вработиле, и оние кои не би вработиле повозрасни лица кај нив, се поставува сериозно размислување и дискутабилност за сериозноста во намерите кај работодавачите. Сепак, и во ова прашање, како и во претходното прашање, иако можеби некоја мала разлика, во предност се оние кои сметаат дека доколку би имало субвенции, тие би биле мотивирани за работење со повозрасните работници над 55 години. Имено, споредбено гледајќи ги и претходните одговори од другите наслови, погоре, се забележува дека поголем дел од работодавачите сметаат дека оваа возрасна категорија на работници поседува знаења и вештини кои би можеле да ги искористат за нивното деловно работење, во дејноста во која функционираат. Оваа констатација прикажува дека на работодавачите не им е толку до стравот дали работниците кои се во оваа категорија на возраст ќе бидат продуктивни и успешни на своите работни места (се разбира, со некои одредени исклучоци), туку повеќе им е до финансиската ликвидност на компанијата, односно нивото на профит кој би се одлевал, по затворањето на сите расходи. Оваа констатација се согледа и во двете прашања, подеднакво. Иако повеќе се согледа и доаѓа во израз во прашањето каде што се одработуваше тематиката за задржување на повозрасните работници над 55 години на своите работни места, сепак, и во прашањето за нови вработувања на овие лица, исто така, има значителен одраз. Откако се согледа дека на работодавачите, покрај потребата од продуктивност во работата, особено значаен им е финансискиот аспект, односно ликвидноста и профитот од фирмата/компанијата/институцијата со која раководат или ја претставуваат, во наредните прашања што следуваат во овој наслов, преку директни и индиректни прашања, се истражуваат перцепциите за тоа колку финансиски можности им пружат на

своите вработени. Како што веќе е наведено погоре во насловот, одредени прашања од овој дел од анкетниот прашалник наменет за работодавачите ќе бидат споредувани со податоците добиени од истоимениот наслов од прашалникот кој беше наменет за повозрасните лица и работници. Тоа се прави преку вкрстување на податоците, во наредното поглавје од трудот. Во однос на дознавањето на перцепциите, мислењата и ставовите на работодавачите за тоа дали и колку се во можност да си дозволат финансиски средства за да им пружат што подобри услови за работа, како и поголема мотивација за работа, преку поголеми плати, награди за успешност од работа, и дополнителни финансиски стимулации, во понатамошниот текст се обработени три прашања кои испитаниците ги одговараа.

Во однос на првото прашање, кое е последователно поврзано со второто, целта е да се осознае ставот на работодавачите околу исплата на дополнителна 13-та плата, како мотивација за вработените кај нив да остваруваат дополнителна продуктивност за време на работниот процес. Во согласност со тоа, на работодавачите учесници во анкетата, им беше поставено прашањето: „Дали се сложувате или не се сложувате со следната изјава: „Исплатата на 13-та плата надвор од загарантираното право за исплата на регрес за годишен одмор (К-15) е есенцијално важна за високомотивирани и продуктивни вработени“?“

Слика бр. 30. Приказ на мислења по однос за тоа дали исплатата на 13-та плата надвор од загарантираното право за исплата на регрес за годишен одмор (К-15) е есенцијално важна за високомотивирани и продуктивни вработени



Како можни одговори на испитаниците им беа предложени четири одговори, и тоа: 1) да, се сложувам; 2) делумно се сложувам; 3) не, не се сложувам; и 4) парите и платата немаат никаква допирна точка со мотивацијата и продуктивноста. Одговарајќи го прашалникот работодавачите имаа можност да дадат само еден одговор.

Разгледувајќи ги сите четири одговори, забележливо е дека два одговори формираат мнозинство на искажани перцепции, додека останатите два имаат помал процент на истомисленици. Дополнително, забележливо е, исто така, дека првите два и вторите два одговори, еден со друг првите, и еден со друг вторите, имаат прилично идентична бројка на испитаници кои се одлучиле за нив.

Доколку посебно се анализираат еден по еден одговор, карактеристично за ова прашање е што првиот најзастапен одговор има ист број на лица кои се истомисленици со вториот најзастапен одговор. Имено, и едниот и другиот одговор имаат по 34 % опфатеност од севкупните испитаници, или во бројки искажано и за двата одговори одговориле по 18 работодавачи, соодветно. Поголема забуна прави самиот факт дека тие два одговори со

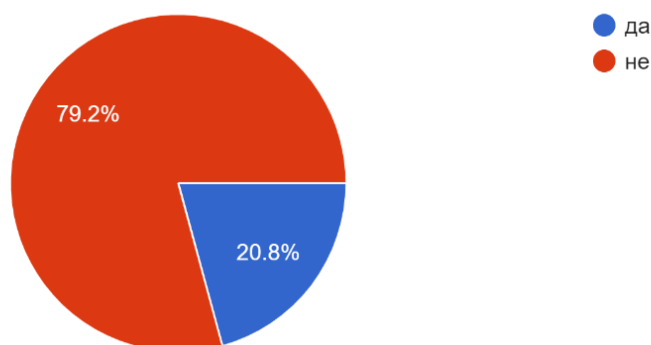
најмногу опфатеност од испитаниците искажуваат сосема дијаметрално спротивни ставови. Па така, во согласност со едниот, испитаниците делумно се сложуваат дека исплатата на 13-та плата има големо влијание за мотивирани и продуктивни работници. Од друга страна, во согласност со вториот, испитаниците воопшто не се сложуваат дека исплатата на 13-та плата би имала мотивирачка улога за нивните вработени и воопшто за работниците во глобала.

Бидејќи во првите два најфреквентно одговарани одговори од страна на работодавачите постои потполна изедначеност, неминово е веднаш да се пристапи кон анализа на останатите два одговори. Третиот одговор ја носи во себе пораката од работодавачите дека тие во потполност се сложуваат оти исплатата на 13-та плата и други финансиски награди во голема мера влијаат на високомотивирани и продуктивни работници. На овој став се 17 % од испитаниците, или 9 од 53 работодавачи. Нешто помалку работодавачи се со став дека парите и платата немаат никаква допирна точка со мотивацијата и продуктивноста на вработените, и тие изнесуваат 15,1 % од сите испитаници.

По опфатот на сите одговори кои беа дадени од страна на работодавачите, се добива малку појасна перцепција за ставовите кои тие ги имаат по однос на тековното прашање. Имено, доколку се соберат бројките од одговорите во кои испитаниците се изјаснуваат дека делумно се сложуваат, и дека во целост се сложуваат, се добива 51 % застапеност на одговорите кои носат слична или иста содржина во себе. Тоа во бројки би било дека 27 од севкупно 53 работодавачи се со ваков став, наспроти оние со став дека не се сложуваат и дека парите немаат допирна точка со мотивацијата и продуктивноста, кои имаат 49 % застапеност. Од ова може да се констатира дека постои сериозна изедначеност во однос на перцепциите на работодавачите дали дополнителните финансиски средства ги мотивираат вработените, и придонесуваат за високомотивирани кадри во склоп на самите нивни компании, пред сè, а потоа и воопшто во глобала на пазарот на труд. Сепак, иако можеби за незначителен процент, во блага предност а во склоп на репрезентативниот примерок, се оние кои сметаат дека исплатата на 13-та плата и дополнителни финансии, надвор од загарантираната исплата на плата и К-15, продуцираат продуктивни и високомотивирани работници. Па, во согласност со духот на исказот на дел од испитаниците, во прашањето за очекуваните пристапи за задржување на повозрасните дека само добро платен работник е високомотивиран работник, како и во согласност со податоците добиени од ова прашање, се констатира дека испитаниците делумно се сложуваат дека исплатата на 13-та плата и други финансиски награди и мотивации придонесуваат за високомотивирани и продуктивни работници.

Следствено на добиените резултати од претходното прашање, неминовна е потребата да се дознае колку од работодавачите кои се репрезентативен примерок го почитуваат овој исказ, односно колку од нив навистина исплаќаат на своите вработени дополнителна 13-та плата (дополнително од задолжителниот систем за плати, К-15 и други надоместоци на плата). Ним им беше поставено прашањето: „Дали во нивната фирма/компанија/институција практикуваат исплата на 13-та плата?“ Работодавачите имаа можност само за два одговори. Имено, тие можеа да одговорат со: да – доколку им исплаќаат, и со не – доколку не им исплаќаат 13-та плата или други финансии за дополнителна мотивација и продуктивност на своите вработени.

Слика бр. 31. Процент на работодавачи кои на своите вработени им исплаќаат 13-та плата (дополнително од задолжителниот систем за плати, К-15 и други надоместоци на плата)



Од сликата број 31, погоре, се согледа дека иако во претходното прашање има идентичен број на одговори со позитивен и негативен став, сепак, во ова прашање се прави јасна дистинкција. Тоа би било поради фактот дека испитаниците, во ова прашање за разлика од претходното, не беа прашани за нивните перцепции и ставови, туку најдиректно им беше побарано да одговорат дали тие го применуваат ова во пракса. Од одговорите може да се констатира дека огромен процент, дури 79,2 % од работодавачите не практикуваат исплата на 13-та плата (дополнителна плата) на своите вработени, не вклучувајќи ги сите законски задолженија за исплата на редовна месечна плата, сите надоместоци по основ на труд и работа поврзани околу редовната месечна плата и задолжителниот К-15 (односно регрес за годишен одмор). Од друга страна, само 20,8 % од испитаниците редовно практикуваат исплата на 13-та плата или на други финансиски средства кои мотивирачки влијаат врз вработените. Перципирано во бројки, тоа би било дека од севкупно 53 работодавачи кои учествуваат во анкетниот прашалник 42 не практикуваат да исплаќаат, додека 11 редовно практикуваат да исплаќаат и имаат став дека со тоа придонесуваат за попродуктивни и високомотивирани вработени.

Откако се осознаа перцепциите на работодавачите за давање дополнителни финансиски стимуланти на вработените кај нив, надвор од задолжителната редовна плата, и сите законски финансиски издатоци кои се пропратен дел на задолжителната исплата на платата, се согледа дека мнозинството од нив поседува позитивен став за ваков вид на парични издатоци насочени кон човечките ресурси. Такви финансиски стимулации се: исплата на дополнителна 13-та плата надвор од редовниот К-15, награди за остварена дополнителна продуктивност, јубилејна плата по повод 10, 20 или 30-годишнина од основањето на работниот однос за одреден работодавач, како и финансиските издатоци за мотивирање на вработените преку уплаќање аранжмани за колективен летен/зимски одмор, викенди или „тим билдинг“ за вработените кај работодавачите. Сепак, по веќе добиените точни и релевантни сознанија во врска со погоре наведното, останува празнина во однос на тоа колку навистина средства одвојуваат работодавачите за исплата на законски загарантираната плата на нивните вработени. Односно, од колкав износ најмалку, до колкав износ најмногу варира платата на работниците, кои тие ги вработуваат. Стремежот е да се добие реална перспектива за подготвеноста на работодавачите да продуцираат високомотивирани и силно продуктивни работници, преку стандардните и законски загарантираните форми на исплата на финансиски средства кон своите вработени. За таа цел, на испитаниците им беше поставено прашањето, кое гласи: „Изнесете ја во бројки, највисоката и најниската

редовна месечна плата која ја исплаќате на Вашите вработени“. Во ова прашање на работодавачите не им беа дадени одредени параметри како можни одговори, туку на самите нив, а во согласност со барањето во прашањето, им беше оставено по сопствена волја и убедување, накратко, во бројки, да го дадат одговорот. На испитаниците им беше посочено дека во своите одговори висината на платата ќе треба да ја наведуваат во нето износ, без калкулирање на придонесите кои тие ги уплаќаат за секој вработен посебно, односно им беше посочено дека треба да го наведат паричниот износ на нето платата која нивните вработени ја добиваат на своите трансакциски сметки. Притоа, овој одговор беше задолжителен за сите, па поради таа причина по спроведената анализа се очекува да се има јасна перцепција за висината на исплатата на платите кај оние работодавачи кои имаат земено учество во анкетниот прашалник наменет токму за нив.

Во понатамошниот текст се разгледуваат одговорите, за секој од 53 работодавачи, поединечно. Сепак, мора и во овој дел, односно и за овој анкетен прашалник да се напомене дека пуштањето на двата анкетни прашалници во оптек, кон јавноста, и кон конкретизираните целни групи, се одвиваше подолг временски период. Во тој временски период имаше повеќе турбуленции во нашата држава и во светот, како што се КОВИД-19 пандемијата, економската инфлација предизвикана поради затворањето на економиите, како и последното поскапување на цените предизвикано поради војната помеѓу Украина и Русија. Дополнително, во македонската економија се случиле низа на законски измени кои придонесоа за суштински измени во пракса, и кои на најдиректен начин направија влијание кон пазарот на труд. Најпрво, со измените и дополнувањата на Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, правото за користење на паричниот надоместок поради невработеност и останување без работа, неколкукратно се либерализираше. Потоа, со измените и дополнувањата на Законот за работни односи се постави денот недела како неработен ден, при што за оној работник кој работи во недела работодавачот има задолжение да му исплати дневница за 150 % зголемена од стандардната дневница за дејноста во која засновал работен однос конкретниот работник. За, на крај, можеби најзначајни се измените и дополнувањата на Законот за минимална плата, кои за период од неколку години три пати влијаеја врз зголемувањето на законски загарантираната минимална плата која мора да им се исплаќа на вработените. Па така, од 15.600 денари минимална плата колку што изнесуваше во 2019 година – кога започна одговорањето на овој прашалник, истата таа минимална плата во моментот на добивањето на последните одговори од страна на работодавачите изнесуваше 20.170 денари. Тоа е огромна разлика од речиси 5.000 денари, и претставува сериозен финансиски импакт, како за вработените така и за работодавачите. Сето тоа е опишано во поглавјето 1 од овој труд. Но, од друга страна, бидејќи и животниот стандард порасна неколкукратно, односно поточно цените на сите можни производи неколкукратно се зголемија, финансискиот импакт би требало да се мери во некое друго истражување, кое во некое идно време би било креирано, повеќе од економски аспект, на истата тема. Овде, за потребите на ова истражување се земаат предвид поимите за највисоко исплатена плата, како и за минимална плата, не гледајќи ја временската рамка на исплата, туку разгледувајќи ги и споредувајќи ги компаративно платите кои ги исплаќаат работодавачите (описани во оваа анкета, подолу), со перцепциите за висината на финансиските средства на месечно ниво за водење нормален и достоинствен живот, а искажани од страна на повозрасните лица и работници над 55 години, во претходниот анкетен прашалник. Сето тоа треба да резултира со поимање на една генерална перцепција за тоа дали и колку се мотивирани да се задржуваат повозрасните лица и работници на пазарот на труд, гледано од финансиски аспект. На истото тоа, дали и колку работодавачите придонесуваат или напротив одмогнуваат за креирање на таквата

мотивација, гледано од финансиски аспект. Ова е обработувано во поглавјето и насловот наменет за тоа.

При повторно ставање во фокусот на анализа на конкретните одговори од страна на работодавачите кои ги имаат дадено за исплатата на највисоката и најниската плата кон вработените кај нив, треба да се има предвид дека во однос на најниската плата мнозинството од испитаниците како најниска ја има наведено минималната плата, без да прецизира колку таа точно изнесува, во моментот на пополнувањето на прашалникот. Но, исто така, имајќи предвид дека минималната плата е, всушност, и најниската законски возможна плата која работодавачите можат да ја исплатат на своите вработени, во понатамошната анализа минималната плата како поим се смета како за најниско исплатена плата. Исто така, битно е да се напомене дека платата е прикажана во нето износ, односно во оној износ кој вработениот го има на својата банкарска сметка, и со кој соодветно располага. За подобро разграничување на висината на платите, како и за подобро разбирање на различните висини, т.е. големини на исплатени плати, во понатамошниот текст одговорите од работодавачите ќе бидат поделени на пет (5) категории или групи на големина на највисоката исплатена плата.

Па така, од сите 53 работодавачи, првиот работодавач се изјаснува дека најниската исплатена плата на неговите вработени е минималната плата, а највисоката е 22.000 денари. Сличен став имаат и наредните седумнаесет (17) работодавачи, кои, исто така, минималната плата ја наведуваат како најниска, додека за највисока ги наведуваат следните износи на плата: 22.340 денари; 22.580 ден.; 23.550 ден.; 24.000 денари; 24.640 ден.; 24.850 ден.; 25.000 ден.; 25.500 ден.; 27.000 денари; 27.320 ден.; 27.000 ден.; 28.000 ден.; 28.200 денари; 28.230 ден.; 28.900 ден.; 29.200; па сè до 29.000 денари.

Следно, разгледувани се оние работодавачи кои во своите одговори имаат наведено исплата на плата кон своите вработени, почнувајќи од минималната плата, па сè до онаа која ја карактеризираат како највисока, а која се движи во интервалот од 30.000 денари, па сè до 39.900 денари. Имено, ваков исказ даваат дванаесет (12) работодавачи, и горната граница, т.е. исплатената највисока плата кон нивните вработени изнесува, како што е наведено во продолжение: 30.000 денари; 31.000 ден.; 32.000 ден.; 33.200 ден.; 33.290 денари; 33.800 ден.; 34.000 ден.; 34.200 ден.; 35.200 ден.; 36.000 ден.; 37.000, и 38.200 денари.

Понатаму, во однос на анкетниот прашалник, постојат и работодавачи кои наведуваат дека, исто така, на одреден дел од своите вработени му исплаќаат минимална загарантирана плата – како најниска исплатена плата од нивна страна, но дека, од друга страна, највисоката исплатена плата која тие ја исплаќаат, за одреден дел од вработените, изнесува над 40.000 денари во денарски паричен износ. Во согласност со тоа, најнискиот износ за највисоката исплатена плата разгледувана во однос на оваа категорија е 41.000 денари. По овој работодавач следуваат оние кои наведуваат дека на своите вработени им даваат плата во износ од следните највисоки исплатени плати: 41.200 денари; 42.930 ден.; 43.120 ден.; 44.000 ден.; 44.500 ден.; 44.650 ден.; 45.000 ден.; 45.408 денари; 48.100 ден.; 53.000 ден.; 55.000 ден.; 55.800, и 63.450 денари. Од податоците од оваа категорија на исплатени највисоки плати, очигледно дека само 13 од севкупно 53 работодавачи, како највисока исплатена плата имаат наведено дека таа се движи во интервалот од 40.000 денари, па сè до 65.000 денари, односно нешто над 1.000 евра, во денарска противвредност гледано.

Од друга страна, во одговорите на ова прашање од анкетниот прашалник се согледуваат и работодавачи кои на своите вработени во делот на најниска исплатена плата им исплаќаат плати многу повисоки од минималната плата. Односно, дека најниско исплатената плата е далеку над плафонот над минималната плата. Од друга страна, пак, за истиве овие работодавачи се согледа дека како за највисока исплатена

плата ја наведуваат онаа плата која е во износ над 65.000 денари, или над 1.000 евра во денарска противвредност гледано. Па така, постои работодавач кој наведува дека најниската исплатена нето плата кај него изнесува 30.000 денари, а највисоката дека е 70.000 денари. Друг работодавач наведува дека исплатува плати во висина од 22.000 до 100.000 денари. Трет работодавач кој се изјаснува дека е од медицинската дејност, наведува дека најниската плата е 28.000 денари, додека највисоката е 85.400 денари. Додека четвртиот, и воедно последниот работодавач во оваа категорија, најниската исплатена плата наведува дека е 32.800 денари, а највисоката е 94.200 денари. Дополнително, бидејќи и во претходните наслови веќе е наведено дека еден работодавач кој е учесник во овој анкетен прашалник е во делот на јавната/државната администрација, истиот тој во делот на платите наведува дека најниската е минималната плата, додека највисоката е платата на министерот, пресметана со најновите и последните покачувања на платите на избраните и именуваните функционери во државата.

Како петта категорија на работодавачи може да се опфатат оние кои во своите одговори наведуваат дека самите на себеси се работодавачи, односно дека самите тие се и работодавач, и работник. Имајќи го предвид законот, познато е дека и компаниите (правните лица) сочинети од едно лице имаат задолжение да одвојат дел по основ на плата. Па во согласност со тоа, карактеристичен одговор за сите нив е дека платата им е колку ќе се заработи од нивната дејност на работа, минус стандардните трошоци како задолжение кои ги имаат на месечно ниво, плус трошоците за работа и материјали за работа. Сепак, истите тие наведуваат дека во однос на задолжителното осигурување и пресметката за плата тие се осигурани на минимална плата, во согласност со правилата и процедурите во државата.

Од сето наведено и анализирано од погорните одговори, може да се направи сеопшт заклучок дека мнозинството од работодавачите, или 90 % од нив, како најниска плата ја исплаќа тековната минимална плата која е во оптек во државата. Понатаму, исто така, кај голем дел од работодавачите, речиси повеќе од половината од нив, највисоката плата која им ја исплаќаат на своите вработени не надминува 40.000 денари. Имајќи ги предвид податоците од квантитативната анализа дека мнозинството од анкетираниите работници се мали или средни претпријатија, тоа означува дека и не вработуваат повеќе од 20 лица, што се согледа и во сликата број 24, погоре во истражувањето. Тоа означува дека на останатите нивни вработени платите им флукутираат, им варираат во износите од минималната плата, па сè до максимум 40.000 денари. Доколку на добиените податоци од одговорите на тековното прашање се додадат заклучоците од одговорите од претходните две прашања во овој наслов, може да се направи генерализирана констатација дека работодавачите во глобала не се толку многу дарежливи кога станува збор за финансиите. Во согласност со ова, до посебно значење доаѓаат јавните политики кои ги креираат и ги гарантираат креаторите на јавните политики. Особено, минималната плата, како законски облигаторна основа, за висината на најниската плата кои мораат работодавачите да ја исплаќаат. Поради таа причина, во наредните поглавја се анализира влијанието на креаторите на политиките и се истражува ова од аспект на поставените хипотези за истражувањето. Дополнително, во наредниот наслов има опфат на севкупните перцепции на работодавачите околу обуките, задоволството од работа и дополнителните стимулативни мерки, кои сите влијаат врз продуктивноста на вработените, но, исто така, се поврзани и со финансиски издатоци кои треба да ги направат работодавачите, за да ги овозможат.

4.3.5. Влијанието на обуките, задоволството од работата на работното место и дополнителните стимулативни мерки за слободно време или дополнителни денови за годишен одмор

Во овој наслов се анализира влијанието на обуките, задоволството од работата на работното место, како и сите оние дополнителни стимулативни мерки за слободно време или дополнителни денови за годишен одмор, кои работодавачите можат да им ги приуштат на своите вработени. Влијанието на сите нив е најзначајниот сегмент при обработката на истражувањето, бидејќи токму тие се суштината во голем дел од хипотезите, а и на главната цел, и на некои од поединечните цели на ова истражување. Тоа е така, бидејќи за сите четири главни пристапи за интегрирање и задржување на повозрасните работници на пазарот на труд, а опишани во поглавјето 2 од трудот, и воедно сочинети во содржината на хипотезите; во овој наслов на работодавачите им се поставени прашања поврзани со нив. Имено, во истоимениот наслов при анкетниот прашалник наменет за повозрасните лица и работници, на категоријата повозрасни лица им беа поставени прашања со слична содржина од кои одговори се следеа и се дознаа перцепциите на повозрасните. Се дозна дали и како преферираат да се обучуваат, дали имаат потреба за зголемување на вештините/знаењата, и кои би биле најидеалните според нив стимулативни мерки за да се почувствуваат позадоволни од работното место и од работата што ја работат. Во овој прашалник наменет за работодавачите, надоврзувајќи се на веќе добиените податоци, на испитаниците – работодавачи им се поставени пет (5) прашања кои имаат за цел преку одговорите од испитаниците да се осознаат перцепциите на работодавачите за сите работи опишани во насловот во овој дел.

Прво прашање за оваа проблематика кое им беше поставено на работодавачите е воедно прашањето број 12 од анкетниот прашалник наменет за работодавачите. Поточно, прашањето гласи: „Дали на вработените во Вашата фирма, компанија, институција им овозможувате обуки и тренинзи за дополнителни квалификации и доквалификации, а со цел поголема мотивираност и продуктивност на Вашите вработени?“ Испитаниците можеа да одговорат само на еден од веќе поставените четири одговори. Тие се следните: 1) да, и ние како фирма, компанија, институција ги плаќаме трошоците за тие обуки и тренинзи; 2) да, но им посочуваме на вработените дека тие ќе треба да си ги платат обуките и тренинзите; 3) не, не им овозможуваме никакви обуки или тренинзи на вработените; и 4) би им овозможиле доколку тие обуки и тренинзи би биле субвенционирани од одредени спроведувачи на обуки или од државата.

Слика бр. 32. Перцепции и ставови на работодавачите околу овозможувањето обуки и тренинзи за надградување на вештините, доквалификации или дополнителни знаења на вработените



Од добиените одговори на испитаниците, а прикажано на сликата бр. 32, се согледуваат перцепциите и искажаните ставови на репрезентативниот примерок на работодавачи. И во овој дел, за ова прашање, првите два одговори имаат ист број на одговори од страна на испитаниците. Првите два одговори имаат опфатеност од по 16 работодавачи кои се одлучиле за еден од овие два одговори, сразмерно. Таа бројка на 16 работодавачи, по одговор, формира 30,2 % застапеност на секој од овие два одговори, поединечно. За ситуацијата да биде дополнително покомплицирана, едниот одговор е сосема дијаметрално спротивен по содржина од другиот одговор. Имено, во согласност со првиот од овие два одговори, работодавачите се изјасниле дека да, им овозможуваат на своите вработени обуки и тренинзи, и дополнително на тоа, тие како фирма, компанија, институција ги плаќаат трошоците за тие обуки и тренинзи. Другиот одговор со иста толкава опфатеност од страна на работодавачите, во својата содржина искажува став дека работодавачите би им овозможиле, но само доколку тие обуки и тренинзи би биле субвенционирани од одредени спроведувачи на обуки или од државата. Со самиот тој став на работодавачите се подразбира дека тие во моментот на пополнување на анкетниот прашалник не им овозможуваат обуки и тренинзи на своите вработени. Бидејќи како што веќе е наведено, овие два одговори имаат ист број на испитаници, а по својата содржина содржат став на работодавачите сосема дијаметрално спротивен еден одговор од друг, во тој случај од особена важност се другите два одговори, односно застапеноста по испитаници и по содржинскиот код кој го носат со себе.

Во согласност со тоа, а забележливо од сликата број 32, погоре, е дека на трето место по застапеност на истомисленици, односно на процентуална застапеност и опфатеност од страна на испитаниците, е одговорот во кој работодавачите се изјаснуваат дека не, не им овозможуваат никакви обуки или тренинзи на вработените. Овој одговор има опфатеност од 22,6 % од севкупниот број на работодавачи, или гледано во бројки за овој одговор се изјасниле 12 од 53 анкетирани работодавачи.

Четвртиот одговор по опфатеност од страна на испитаниците е оној во кој тие наведуваат дека да, тие им овозможуваат обуки и тренинзи, но им посочуваат на вработените дека тие ќе треба да си ги платат обуките и тренинзите кои ги посетуваат. Имајќи ја предвид содржината на овој одговор, истиот ќе се смета како неутрален, односно одговорот даден од страна на испитаниците ќе се смета дека, делумно им овозможуваат обуки и тренинзи, со тоа што тие им ги наоѓаат, но вработените треба да издвојат финансиски средства за да си ги платат истите тие обуки и тренинзи. За овој одговор се одлучиле 17

% од испитаниците, или само 9 од севкупниот број од 53 анкетирани работодавачи ширум територијата на нашата држава.

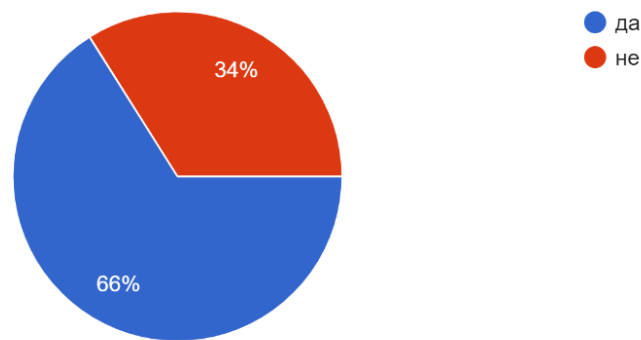
Сумирано од сите четири одговори, се согледа дека главно работодавачите немаат некој позитивен став околу овозможувањето обуки и тренинзи за своите вработени. Тоа најмногу се согледа не толку многу од аспект на дозвола за тие тренинзи и обуки, туку повеќе од финансиски аспект. Па така, доколку се соберат оние одговори во кои работодавачите наведуваат дека не преферираат да издвојуваат сопствени средства за тие обуки и тренинзи, се согледа дека повеќе од половината од испитаниците не им овозможуваат такво нешто на своите вработени. Останатите се согласни за обуки и тренинзи, и воедно посакуваат и се трудат нивните вработени да ги посетуваат, но, сепак, се на ставот дека не можат да си дозволат сите тие обуки и тренинзи да се на трошок на работодавачот. Од сето ова се согледува дека, и покрај сè, и покрај сите тие ставови и декларации за имањето потреба од добро обучен кадар, со добри вештини и високи познавања од својата работа, кои би креирале голема продуктивност за компанијата во која работат, сепак, кога станува збор за финансиските импликации и давачки, работодавачите не преферираат тие обуки и тренинзи да ги плаќаат тие. Или доколку ги плаќаат, на своите вработени им оневозможуваат во определен догледен период да ја напуштат нивната фирма. Но, иако мнозинството од репрезентативниот примерок има ваков став, сепак, не сите работодавачи се на овој став. Постојат и работодавачи кои покрај тоа што им овозможуваат на своите вработени обуки и тренинзи, истите тие тренинзи и обуки работодавачите и финансиски ги покриваат. Гледано од учесниците во анкетниот прашалник, ова во секојдневна пракса во своето работење го применуваат 16 од севкупно 53 работодавачи. Иако е помала бројка, сепак, овој процент на работодавачи е од огромно значење за научното истражување, бидејќи покажува дека полска перцепцијата кај работодавачите се менува, и истите тие ги изедначуваат своите ставови со барањата на работниците, излегувајќи им во пресрет сè повеќе, за повеќето од нивните барања и потреби кои ги имаат. Ова се однесува и за онаа категорија на повозрасни работодавачи.

По добиеното сознание за перцепциите на работодавачите во однос на претходното прашање, во разработката на одговорите од ова прашање е предвидено да се добие сознание околу овозможувањето од страна на работодавачите дополнителни стимулативни мерки. Покрај за сите категории, ова особено се однесува за работниците од возрасната категорија над 55 години. Покрај ова прашање, и останатите што следуваат во овој наслов се занимаваат со истото ова.

Во согласност со тоа, во прашањето број 15 од анкетниот прашалник, на испитаниците им беше побарано да одговорат дали би му овозможиле на повозрасен работник над 55-годишна возраст да има пофлексибилно работно време, или пофлексибилно работно место. Како можни одговори, работодавачите можеа да одговорат со да или со не.

Анализирајќи ги сите 53 добиени одговори, од исто толку учесници во анкетата, се забележува дека мнозинството од работодавачите е согласно на повозрасните над 55 години, кои се вработени кај нив, да им овозможат услови за пофлексибилно работно време или работно место. На ваков став се 66 % од репрезентативниот примерок, или 35 од 53 севкупно работодавачи. Од друга страна, само 34 % од испитаниците се со став дека не би им овозможиле пофлексибилни услови за работа на наведената возрасна категорија на вработени лица кај нив.

Слика бр. 33. Подготвеност и согласност од страна на работодавачите, околу тоа повозрасните вработени кај нив да имаат пофлексибилно работно време или пофлексибилно работно место (изразено во проценти)



Сепак, од одговорите на претходното прашање, иако јасно се гледаат перцепциите на работодавачите, нема можност да се увиди причината за тој став, односно не може да се увиди точната причина за претходно наведените перцепции искажани од работодавачите, и огромната подготвеност да им овозможат пофлексибилни услови за работа на повозрасните. Со цел да се добие и ова сознание, на испитаниците им беше поставено прашањето број 16 од анкетниот прашалник наменет за работодавачите. Поточно, од нив беше побарано да одговорат на следното прашање: „Во согласност со одговорот на претходното прашање, доколку сте одговориле со (да), образложете во која форма на пофлексибилно работно време и место би овозможиле услови за вработените. А доколку сте одговориле со (не), образложете зошто не!“ Одговорите за ова прашање беа овозможени да се дадат описно, со кратко образложение. Притоа, доколку се согледаат сите дадени одговори од страна на испитаниците, тие би можеле да се поделат на две групи, Првата се состои од оние одговори во кои испитаниците даваат позитивен одговор и објаснуваат во која форма им нудат флексибилни услови за работа на своите вработени. Втората група се состои од оние одговори со негативен став околу флексибилните услови за работа, во кои испитаниците ги образложуваат причините за тоа. Од сите добиени одговори, а доколку се поделат одговорите во согласност со погоре наведените групи, се согледа дека првата група содржи повеќе одговори, за разлика од втората. Имено, првата се состои од 37 работодавачи, додека втората има само 15 испитаници. Покрај тоа, постои еден одговор изразен од еден работодавач, кој не би можел да се категоризира во ниту една од наведените групи. Тоа е така поради тоа што испитаникот има наведено дека во дејноста во која фигурира компанијата сите се сезонски работници, односно дека се примени на работа преку сезонски договори за вработување или, пак, преку договор на дело. Исто така, додава дека континуирани вработени во фирмата се членовите од неговото семејство, а сите други останати се сезонци. Сепак, наведува дека во неговата фирма во целост се почитуваат законските одредби за безбедноста и здравјето при работа, па така сè што е пропишано во согласност со нив ги поседува и почитува тие работи. За сите останати работодавачи, важи условот за групирање, во една од двете наведени категории.

Па така, во првата група на одговори, која брои 37 работодавачи што им овозможуваат флексибилни услови за работа на своите повозрасни вработени, најчестиот одговор кој се повторува за сите 37 испитаници е дека им се обезбедени пофлексибилни услови за работа, почести паузи и помош од помладите при работа со компјутеризирани опреми, во склоп на дејноста, за секоја компанија, поединечно. Разгледувајќи ги еден по еден одговорите, еден од работодавачите ја наведува помошта од помладите колеги за работи кои се поврзани со компјутерските и модерните

електронски технологии. На ваков став се уште четворица негови колеги. Друг наведува дека за сите категории на лица, без разлика на возраста, ги овозможуваат истите поволности во работењето, и дека ги има многу, посебно во дејноста во која им се заснова работата. Сличен одговор даваат и уште двајца испитаници. Трет работодавач ги наведува почестите паузи за доилки, како и скратеното работно време за повозрасните работници, заедно со помошта од страна на помладите при работењето со поделикатните и ризични работни места, или оние работи кои се со автоматизирани машини или машини на лента. Нареден значаен одговор кој вреди да се спомене е оној во кој се гарантираат почестите паузи, за време на еден осумчасовен работен ден. Работодавачите кои даваат ваков или сличен одговор наведуваат дека ова правило кај нив важи само за оние повозрасни работници, или за ризичните групи на вработени, како што се хронично болните, бремените жени, или за деца од 15 до 18 години, кои според Законот за работни односи можат да потпишат договор за вработување, со дозвола од еден родител или старател. Наредни неколку работодавачи кои според содржината на одговорите имаат исти принципи во пракса за овозможување на флексибилни услови се оние кои не ја дозволуваат потешката физичка работа на вработените над 55 години. Некои од оние кои не ја дозволуваат потешката физичка работа за повозрасните овој принцип го практикуваат и за оние кои имаат физички или здравствени проблеми, бидејќи според нив, покрај тоа што е битно да се заврши работата, исто така, од значење е и сочувувањето на здрава и безбедна средина за работа. Понатаму, еден од работодавачите измислил навистина креативен начин за флексибилност во работата и дополнителна мотивација на повозрасните, со тоа што на оваа категорија на лица, покрај задолжителниот годишен одмор, им дозволува користење дополнителни денови за одмор. Па така, според него, наместо задолжителните од 24 до 29 дена за годишен одмор, на повозрасниот работник, по основ на друго, може да му се опфати користење одмор и од над 35 до 40 дена за годишен одмор во текот на една година. Друг работодавач, кој според одговорот очигледно дека е од сметководствено-финансиската дејност, објаснува дека на повозрасните вработени вообичаено не им пропорува да ракуваат со сложените компјутерски програми, но за сметка на тоа ги задолжува повозрасните да ги менторираат помладите колеги, поради своето работно искуство кое го имаат и поради знаењето за решавање одредени комплицирани сметководствени проблематики. Наредниот работодавач се изјаснува дека: „Работата е целосно флексибилна, а нејзината динамика ја утврдуваат вработените сè додека работните задачи се извршени на професионално ниво. Како појаснување, вработените самите се договараат кога ќе се појават на работното место и ќе ја завршат предвидената работа.“ А оној испитаник кој очигледно дека е во медицинската дејност, изјавува: „Во зависност од која гранка на медицинскиот персонал е. Доколку има потреба од помош од помлади колеги со компјутерската опрема, секако, тоа го правиме. За возачите, не им дозволуваме на оние над 60 години да управуваат со возилата на брзата помош.“

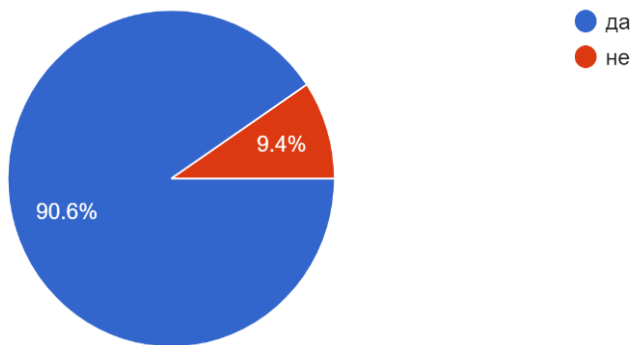
Од друга страна се оние работодавачи кои во согласност со одговорите што ги даваат припаѓаат во втората група, оние кои не се сложуваат и не применуваат никакви форми на флексибилност и дополнителна мотивација за повозрасните вработени кај нив. Од севкупно 53 испитаници, уште еднаш ќе се повтори дека само 15 работодавачи се со ваков став, а за кои во понатамошниот текст следува разработката на нивните образложувања. Според првиот работодавач, во банкарскиот сектор не се можни такви форми на флексибилност. Според друг, негативниот став се состои во гледиштето дека во современото општество луѓето на потенцираната возраст се веќе доволно обучени за ракување со модерната технологија, а работниот процес не дозволува флексибилност во работното време и воопшто во работата. Според трет работодавач, кај нив не се применуваат овие принципи бидејќи нивната дејност се заснова на строги

принципи, па на вработените им треба трпение и упорност, а не флексибилност. Нареден работодавач потенцира: „Ние сме производствена компанија, каде што производствениот процес не дозволува на одредени вработени да им се овозможува флексибилно работно време“. На сличен став е и работодавачот кој објаснува дека работниот процес кај нив е таков што кај нив се потребни специјална работна дисциплина и работен ред, па поради тоа немаат можности за вакви работи. Трети, кои се сложуваат со претходните два работодавачи, додаваат дека покрај истото, тие не можат да си дозволат флексибилност, поради фактот дека главно работниот процес кај нив се заснова на позастарена технологија, и сето тоа ги спречува во истото. Нареден работодавач се изјаснува дека за него е клучно вработениот да ги исполнува критериумите за работното место, а не обратно „газдата“ да ги исполнува критериумите на вработениот. Оние работодавачи чија примарна работа се извршува во градежната дејност, потенцираат дека: „Во градежништвото не може да има паузи кога се сака. Кога немаме побарувачка, сите вработени користиме одмор, кога работиме, потребни сме сите да сме вклучени.“ Последниот работодавач кој се изјаснува дека не практикува форми на флексибилност и дополнителна мотивација за неговите вработени, во својот став наведува дека тоа го прави поради тоа што работата во неговата компанија во најголем дел од времето се работи ноќно време, па поради тоа не можат да си дозволат флексибилност и како што наведува „расипништво“ за време на работниот процес, бидејќи целиот работен процес треба да се одвива според веќе однапред одредени процедури и критериуми.

По направената детална и сеопфатна анализа која претходното прашање ја овозможи, преку добиените одговори од страна на работодавачите, следно е потребно да се разгледа дали навистина работодавачите го почитуваат ова во пракса. За таа цел, беа прашани дали во пракса ги применуваат нивните дадени одговори на претходните три прашања. Испитаниците можеа да одговорат со да, или со не.

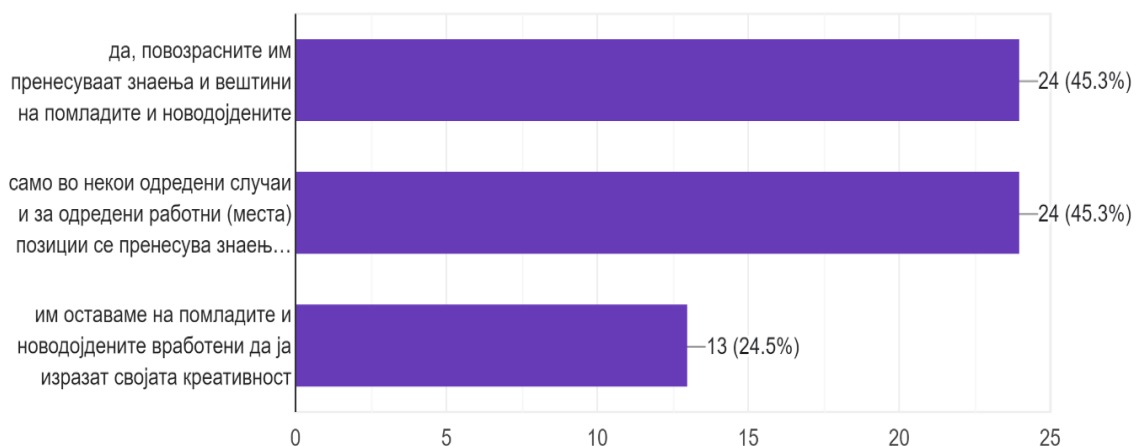
Од сликата број 34 се согледа дека речиси мнозинството од работодавачите ги применува во пракса своите претходно искажани ставови. Тоа го потврдуваат 90,6 % од севкупниот број на испитаници. Од друга страна, само 9,4 % од сите испитаници наведуваат дека не ги почитуваат во пракса претходно дадените одговори. Но, сепак, од вака поставеното прашање, и од овие одговори, не може да се дознае точно кои работодавачи се имаат изјаснето дека не ги почитуваат претходно изјавените одговори, на претходните три прашања. Сепак, поради фактот дека најголемиот дел од испитаниците се изјаснуваат дека има целосна вистинитост во нивните зборови, а имајќи ги предвид и податоците добиени од одговорите на повозрасните лица и работници над 55 години, и овие податоци, добиени од претходните три одговори, се сметаат како релевантни за понатамошната анализа во научното истражување. За да се потврди токму ова, на работодавачите им беше поставено уште едно прашање, кое имаше за цел да се дознае дали работодавачите повеќе им даваат предност на повозрасните или на нововработените и помладите во нивните компании.

Слика бр. 34. Приказ во проценти за тоа дали навистина во пракса работодавачите ги применуваат принципите за овозможување стимулативни мерки, флексибилност во работењето и обуки и тренинзи насочени кон повозрасните работници кај нив



Надоврзувајќи се на сите досегашни прашања во склоп на овој наслов, и на ова поглавје, од клучно значење е да се увиди дали оние кои овозможуваат работа и работни услови повеќе ги ценат оние кои подолго време се во работен однос, како и повозрасните кои имаат поголемо работно искуство; или, пак, помладите и новодојдените вработени. За таа цел, на испитаниците за кои беше наменет овој анкетен прашалник им беше поставено истото тоа прашање, во кое главен фокус беше ставен на пренесувањето знаења и искуство од повозрасните кон помладите работници. Како можни одговори, на испитаниците им беа понудени три опции, од кои можеа да одберат само една. Тие три опции се: 1) да, повозрасните им пренесуваат знаења и вештини на помладите и новодојдените; 2) само во некои одредени случаи и за одредени работни (места) позиции се пренесува знаењето од повозрасни кон помлади; и 3) им оставаме на помладите и новодојдените вработени да ја изразат својата креативност.

Графикон бр. 15. Приказ за застапеноста во пренесување на знаењата од повозрасните кон помладите, наспроти давањето можност на помладите и новодојдените да ја изразат својата креативност



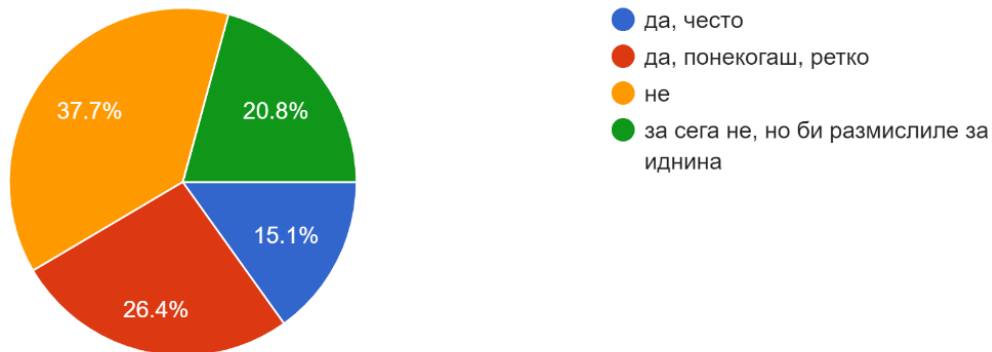
Од поединечните одговори на испитаниците се согледа дека од трите наведени, два од одговорите имаат ист процент на истомисленици. Тоа се дадените можни одговори еден и два. Па така, во согласност со приказот од графиконот бр. 15 се воочува дека оние кои наведуваат оти само во некои одредени случаи и за одредени работни (места) позиции се пренесува знаењето од повозрасни кон помлади, имаат иста

застапеност со оние кои наведуваат дека кај нив да, се почитува ова правило и повозрасните им пренесуваат знаења и вештини на помладите и новодојдените колеги. И двете опции се застапени со по 24 испитаници, секоја посебно. Или и едната и другата опција имаат по 45,3 % застапеност од страна на севкупниот број на работодавачи. Последната, трета опција, има само 24,5 % застапеност, во која содржина работодавачите се изјаснуваат дека повеќе практикуваат да им оставаат на помладите и новодојдените вработени да ја изразат својата креативност. Од сите три понудени и соодветно одговорени опции се согледа дека во најголем дел, за мнозинството работодавачи кои учествуваат во овој анкетен прашалник, од особена важност е имањето работна меморија и пренесувањето на знаењата и искуствата од повозрасните кон помладите вработени во компаниите кои ги раководат или со кои управуваат. Со тоа се креира и генералниот заклучок од ова прашање, дека работодавачите преферираат пренесување на знаењата и искуствата, истовремено практикувајќи такви политики кон вработените.

Работодавачите се мотивирани да преземаат одредени акции преку кои нивните вработени би ги подобриле своите вештини и знаења, иако преферираат тие активности да не бидат трошковно покриени од нив. И имајќи предвид дека преферираат соработка на вработените во делот на пренесување на знаењата и искуството, кои притоа им овозможуваат одредени флексибилни и мотивирачки услови за работа на повозрасните лица, најчесто во делот на почести паузи или исклучување од задолженијата за потешка физичка работа. Во овој дел е пожелно да се анализира зачестеноста на одредени практики за мотивација на вработените, како што се одредени групни собирања поради одредени поводи, или т.н. тим билдинг на сите вработени. Со овој чекор и преку ваквите активности, во стручната литература (објаснето во поглавје 2 од трудот) се смета дека ќе се придонесе за повеќе мотивирани вработени, кои на своите работни места ќе бидат повеќе продуктивни, а истовремено преку тие формални и неформални активности би имале можност повеќе да се запознаат помеѓу себе. На испитаниците им беа понудени четири можни одговори, со напомена дека можат да се одлучат само за еден, соодветно таму каде што најреално би се прикажувале практиките вкоренети кај нив. Тие се следните можни одговори, или понудени опции за работодавачите: 1) да, често; 2) да, понекогаш, ретко; 3) не; и 4) за сега не, но би размислиле за во иднина.

Од сите четири понудени опции, од сликата бр. 35 се согледа дека 37,7 % од испитаниците се изјаснуваат дека не, тие не применуваат практики за групни собирања и не ги охрабруваат истите тие работи, како менаџмент или сопственици на компаниите во кои управуваат или раководат. Доколку се земе предвид и другиот, исто така, негативен одговор, во кој работодавачите наведуваат дека засега не размислуваат за такво нешто, но дека во иднина не ја исклучуваат можноста да размислат околу применување на оваа практика; се добива далеку поголем процент на испитаници кои не практикуваат вакви работи. За овој одговор се имаат изјаснето 20,8 % од испитаниците. Па така, како што е кажано погоре, доколку се соберат испитаниците и од двата одговори, се добиваат севкупно 58,5 % испитаници кои во моментот на одговарање на анкетниот прашалник не применуваат групни собирања по одредени поводи за нивните вработени. Во бројки тоа би биле 31 работодавач од севкупно 53 анкетирани работодавачи, кои не практикуваат и не сметаат дека треба да се имаат такви практики во компанијата со која раководат или во која се сопственици.

Слика бр. 35. Приказ (на зачестеност) на практиката за групни собирања за прослави, родендени или тим билдинг помеѓу сите вработени, т.е. целиот колектив, како мотивирачка и стимулативна мерка



Од друга страна, од добиените одговори при анкетниот прашалник е воочливо дека постојат работодавачи кои активно применуваат групни собирања, прослави и процес на т.н. тим билдинг за своите вработени. Имено, 15,1 % од работодавачите, или 8 од 53 анкетирани работодавачи, изјавуваат дека често применуваат вакви собирања кои го јакнат тимскиот дух, меѓусебната сложеност и кои придонесуваат за подобро меѓусебно разбирање помеѓу нивните вработени. Сето тоа придонесува нивните вработени да бидат повеќе мотивирани за работа, а со тоа и многу попродуктивни на своите работни места, и во извршувањето на работните задачи. Понатаму, сличен одговор даваат 26,4 % од испитаниците, или 14 работодавачи, кои признаваат дека иако понекогаш, дури во некои случаи и ретко ги применуваат овие придобивки, сепак, на своите вработени им овозможуваат процеси преку кои би се чувствувале задоволни од работата. Доколку и овие два одговори се разгледуваат заедно, бидејќи се многу слични по својата содржина и искажуваат ист став, се добива бројка од 22 работодавачи кои често или понекогаш применуваат практики за мотивирачки и стимулативни мерки преку групни собирања на сите вработени заедно. Од резултатите од сите четири одговори, како и доколку се направи компаративна анализа од претходните одговори на прашањата при овој наслов, се забележува сеопшта тенденција на работодавачите дека им овозможуваат олеснителни и мотивирачки услови за работа на своите вработени, преку: организирање обуки и работилници за раст и развој на нивните вештини и знаења, креирање олеснителни и мотивирачки услови за работа – специјално кон одредени категории на работници кои имаат потреба за тоа, или преку дополнителни стимулации во смисла на заеднички собирања и воведување стимулативни мерки, како што се слободни денови или почести паузи.

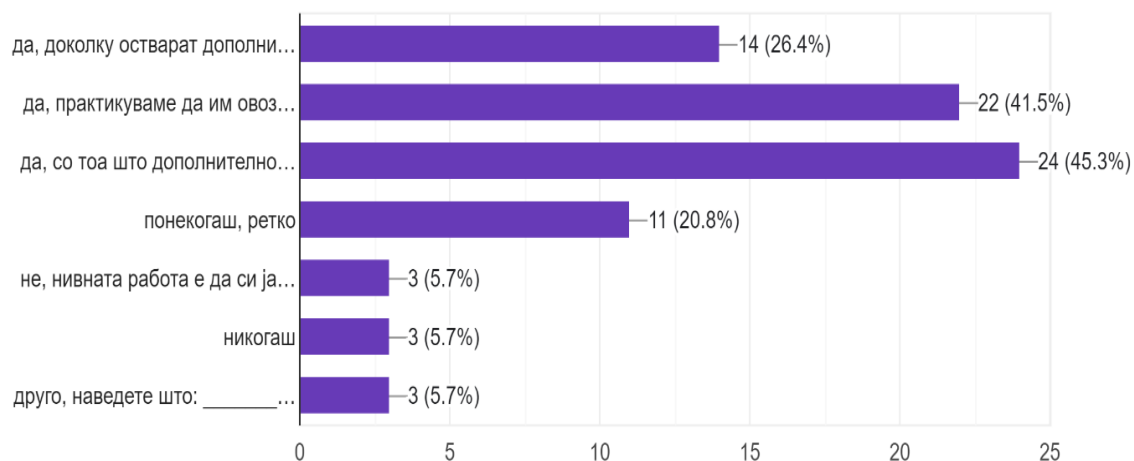
4.3.6. Продуктивноста на работното место

Мерејќи ги условите за работа кои работодавачите ги овозможуваат за своите вработени, анализирани во насловот погоре, всушност, се врши вовед во мерењето на продуктивноста на работниците. Истиот овој поим и она што го предизвикува во пракса, е од особено значење за работодавачите, поради тоа што за секој работодавач примарно е да остварува одредена добивка од работата во својата дејност, па потоа останатите работи. За потребите на ова истражување, и воопшто во глобала за потребите на докторската дисертација, како и во претходните наслови за овој и за претходниот анкетен

прашалник, мерењето на овозможувањето услови за достоинствена работа, како и мерењето на продуктивноста, се однесува за специфичната категорија на повозрасни лица и работници над 55-годишна возраст. Па така, следствено на тоа, како и во претходните наслови, и во овој наслов, се мери продуктивноста од работата. Најпрво се анализираат формата и степенот на работна активност за кои работодавачите сметаат дека се синоним за продуктивност. Потоа, повторно се прави навраќање на овозможувањето мотивирачки услови за работа, но овој пат доколку работодавачот забележи зголемување на продуктивноста, по завршувањето на одредена работна задача. Исто така, се прави осврт кон овозможувањето флексибилност во работата. За, на крај, да се направи осврт околу унапредувањето на работниците, односно според кои услови и критериуми работодавачите би унапредиле вработен кај нив. За сето тоа да може да се увиди, се анализираат податоците од одговорите при соодветните прашања поставени во анкетниот прашалник наменет за работодавачите, а како што следува понатаму во текстот.

Првото прашање кое им беше поставено на работодавачите има за цел да се осознае дали истите тие им овозможуваат дополнителни мотивации или награди, доколку се увиди и се констатира дека нивните вработени направиле дополнителна продуктивност во работата. За таа цел на испитаниците им беше поставено прашањето: „Доколку вработените кај Вас остварат дополнителна продуктивност во работата, дали ги наградувате, или дали им овозможувате да користат одредени мотивирачки бенефиции, како, на пример: скратено работно време, дополнителен ден за одмор, делегирана помош за одредени работни задачи, или парични награди и стимулации?“ На испитаниците им беа понудени седум (7) можни одговори, а тие можеа да се одлучат и за неколку од нив, доколку сметаат дека така би се одразил поцелосно нивниот став, и она што навистина го применуваат во пракса.

Графикон бр. 16. Одговори од работодавачите по однос на тоа дали им овозможуваат дополнителна мотивација или награда, доколку забележат или констатираат дека вработените им оствариле дополнителна продуктивност



Тие седум (7) одговори, кои беа креирани во согласност со претходно воспоставената методологија за истражувањето се следните: 1) да, доколку остварат дополнителна продуктивност; 2) да, практикуваме да им овозможуваме дополнителна мотивација; 3) да, со тоа што дополнително и парично ги стимулираме; 4) понекогаш, ретко; 5) не, нивната работа е да си ја заслужат платата која им ја даваме; 6) никогаш; и 7) друго, наведете што.

Доколку се земат предвид сите седум одговори, се увидува дека кога станува збор за реално остварување на дополнителна продуктивност од страна на нивните вработени, во тој случај работодавачите се многу повеќе дарежливи, отколку што е прикажано во претходните наслови. Имено, во согласност со тоа, најголем процент од испитаниците се изјаснуваат дека да, им овозможуваат на своите вработени одредени бенефиции по утврдена остварена продуктивност, со тоа што дополнително и парично ги стимулираат, преку одредени исплати – додатоци на платата. Дека применуваат ваква практика се изјаснуваат 24 од севкупно 53 анкетирани работодавачи, или 45,3 % од севкупниот број. Слично на ова, одговориле дополнително и уште 22 работодавачи, кои наведуваат дека да, практикуваме да им овозможуваме дополнителна мотивација. Со ист одговор по содржина, но во кој посебно значајно место ставаат на реално остварената продуктивност се 26,4 % од испитаниците, кои формираат бројка од 14 работодавачи. Доколку се соберат сите три одговори, кои прикажуваат сличен став, се разбира, со одредени мали суштински разлики, се добива огромен процент со опфатеност од речиси безмалку сите од репрезентативниот примерок од работодавачите.

Како четврти одговор кој влегува во идеалната средина по опфатеност на истомисленици е оној во кој испитаниците наведуваат дека понекогаш, ретко им овозможуваат вакви дополнителни стимулативни мерки на своите вработени, и покрај тоа доколку увидат дека креираат зголемена продуктивност на своите работни места, а со тоа и за самата компанија со која управуваат или ја раководат. Останатите три одговори имаат минимална застапеност, со само 3,7 %, за секој од трите одговори, сразмерно. Главно тие се оние кои имаат негативен став во однос на пружањето мотивирачки услови за одредена остварена продуктивност од страна на нивните вработени. Дел од нив сметаат така бидејќи имаат став дека работата на нивните вработени е да си ја заслужат платата која им ја даваат, па затоа и воопшто не практикуваат креирање дополнителни услови за награда и мотивација. Останатите наведуваат само категоричен одговор не, но по содржина, од сите три одговори е очигледно дека работодавачите воопшто не ни помислуваат за овозможување на мотивирање на вработените по пат на награди и признанија, ниту, пак, истото тоа го применуваат во пракса.

Од одговорите од претходното прашање се заклучува дека безмалку сите работодавачи доколку увидат и констатираат зголемена продуктивност од работниците имаат соодветни механизми и мерки за давање награди или за креирање дополнителна мотивација за истата таа продуктивност да продолжи и во иднина. Во ова прашање главниот фокус е ставен на анализирање на перцепциите, ставовите и мислењата околу унапредувањето на работниците. Преку прашањето, целта е да се увидат реалните практики на работодавачите за можностите кои ги даваат за унапредување на вработените кај нив. Последователно по ова прашање, следува прашањето кое ги анализира перцепциите на работодавачите за унапредување на повозрасните вработени над 55 години. Сепак, во однос на ова прашање, а кое беше поставено под реден број 13 во анкетниот прашалник наменет за работодавачите, тие требаше да одговорат описно, со давање кратко образложение за нивниот даден одговор. Имено, прашањето гласи: „За одреден вработен да го унапредите, кои критериуми се пресудни и што е клучно за да го направите тоа?“

Исто како и на претходните прашања, и на ова прашање имаат одговорено сите 53 испитаници. Највоочлив одговор дава работодавач кој доаѓа од услужната дејност, во кој наведува дека: „За развој и унапредување на работните компетенции на вработениот со очекување за ефикасно извршување на утврдените работни цели треба да се врши унапредување доколку се воочи навремено и предвремено исполнување на очекуваните резултати придружено со воочено знаење и компетенции кои отскокнуваат

од предвиденото за исполнување на постојните работни обврски.“ Бидејќи во овој одговор се содржат буквално сите елементи за добро деловно работење, континуирано и доживотно учење, управување со возраста, и успешното менаџирање со растот и развојот на вработените, а опишани во поглавјето 2 од овој труд, истиот се смета како за најрелевантен и најточен при понатамошната обработка.

Сепак, продолжувајќи понатаму со анализата од добиените одговори, може да се забележи дека содржината на најчесто застапените одговори се карактеризира со поделба на две најрепрезентативни групи. Со тоа и одговорите, сразмерно, ќе се поделат на две групи.

Првата, која е составена од оние одговори во кои работодавачите посакуваат трудољубивост, посветеност и ангажираност, за одреден вработен да го унапредат.

Втората, во која работодавачите главно не преферираат однапред уредени услови за унапредување, посебно поради работниот процес на правното лице, но и поради тоа што сметаат дека сите заедно се еднакви, и тие како работодавачи, и нивните вработени во компанијата, па нема потреба за унапредувања.

Во однос на првата група на одговори, одредени работодавачи посакуваат конкретни лидерски и менаџерски вештини, и солидно знаење од областа. На ова се надоврзуваат оние кои сметаат дека за да унапредат работник тој треба да ги поседува квалификациите и вештините за конкретната работна позиција, пред сè, а потоа да биде креативен, самоиницијативен, независен, да умее да носи правилни одлуки, и да предлага креативни решенија. Наредни работодавачи сметаат дека за одреден работник да биде унапреден, тој или таа треба да дава извонредни резултати континуирано одредено време, да поседува вештини, напредување, способност, знаење, подготвеност за брзо учење, лојалност, и да биде сериозно вреден работник на неговото тековно работно место. Поединечно, оние кои се во машинско-градежната струка објасниле дека за одреден вработен да го унапредат тој треба да измисли одреден новитет (патент) и одлично да ја познава проблематиката од електро-техниката и машинството. Оние кои се во услужната, и во дејноста на хотелиерството и гастрономијата, покрај трудољубивоста, лојалноста и посветеноста, како клучна карактеристика за одреден вработен да го унапредат наведуваат дека е потребно да поседува и одредена харизматичност и принцип за преземање одговорност. Последните работодавачи кои имаат одредени услови и сметаат дека кај нив може да се унапредуваат вработените, за одреден вработен да биде унапреден сметаат дека едноставно треба да поседува натпросечна храброст, како и да биде многу над останатите одредено време по ред, континуирано.

Во однос на втората група на одговори, мнозинството од работодавачите смета дека кај нив сите главно се исти, и поради тоа не постои систем на градација на работните места, и сметаат дека не ни треба да постои. Некои наведуваат дека за тоа треба да поседува сопствена волја за да биде унапреден, но сите вработени кај нив не поседуваат таква волја, па затоа и не постојат унапредувања кај нив. Разгледувано поединечно по дејност, оние кои се во земјоделската дејност сметаат дека само сопственикот е т.н. „прв човек“, а сите останати се само вработени, па во согласност со тоа не сметаат дека треба да постои систем на унапредувања. Слично на ова, сметаат и оние кои се занимаваат со гастрономија, а како што се бизнисите: сендвичарици, пекарници, фирми за производство на храна и слично. Сите овие сметаат дека во нивната дејност не постои системот на градација на работните места, туку сите ги работат сите работи заедно, без разлика дали некој е газда или вработен. Според сите нив, многу побитно е крајниот производ да биде квалитетен за потрошувачите и муштериите, отколку да има одредена градација на работните места, што само би придонела за забуни и закочување на работниот процес. На слично гледиште се и оние во градежната дејност, но чија работа

е во делот на внатрешните и пофините градежни работи, како што се: молерисувањето, глетувањето, мesteњето на струја, или водоинсталатерите. Сите тие сметаат дека поради посебна причина во нивните фирми не може да постои хиерархија на работните места, а со самото тоа и причини за унапредување. Тие сметаат дека во нивната професија, доколку не работат сите заедно, и секој да може да работи секаква работа, наизменично со другиот вработен, без разлика дали е газда или работник, ќе се придонесе за хаос во работата, и за заостанување на работниот процес, а кој треба да биде брз и енергичен, поради тоа што така налагаат условите на самата работа.

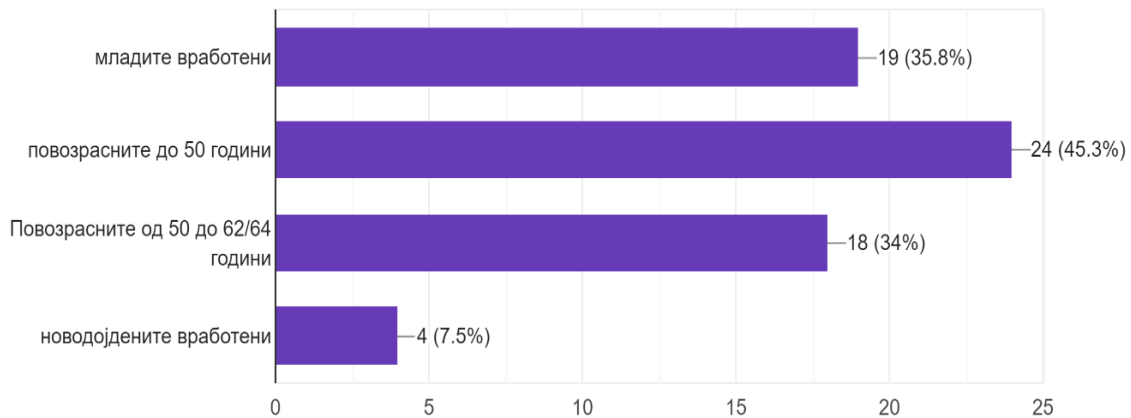
Сепак, постојат останати испитаници кои не можат да се вметнат во ниту една од сите погоре наведени групи на работодавачи. Овие испитаници наведуваат дека се занимаваат со занаети кои во нашата држава полека изумираат, а тие лица кои воедно се и работодавачи, се, сепак, во поодмината возраст, па поради тоа наскоро ќе треба да прекинат со работа во оваа дејност. Според нив, за самите нив нема доволно работа, не, пак, за нивните вработени, за тие кои ги имаа. Поради тоа сметаат, доколку преку истражувањето допре гласот до креаторите на политиките во државата, за овие занаети да се овозможи отворање школи и центри за обука, преку кои млади кадри би се обучувале и да им се всади љубовта кон занаетите кои полека се губат, во процесот на што поголема глобализација на пазарот на труд.

Поради тоа што во претходното прашање беше зачната темата околу можностите за унапредување, во голем дел од одговорите на работодавачите кои сметаат дека можат кај нив да се унапредуваат вработените, се појави дилемата кои возрасни групи повеќе заслужуваат унапредување, а во согласност со нивните одговори. Поради тоа, во ова прашање, истите тие работодавачи беа прашани, која возрасна група на вработени кај нив, и воопшто, во согласност со нивните перцепции, сметаат дека поседува повеќе и подобри менаџерски, организациски и меѓучовечки способности. За да може да се осознае вистинитиот став на работодавачите, ним им беа предложени четири можни одговори: 1) возрасните вработени до 50 години; 2) повозрасните вработени од 50 до 64 години; 3) младите вработени; или 4) новодојдените вработени. Од сите овие четири предложени одговори, испитаниците можеа да одберат само еден.

Во однос на одговорите, во согласност со графиконот бр. 17, може да се согледа дека најмногу од работодавачите сметаат дека најдобри менаџерски, организациски и меѓучовечки способности поседуваат вработените кои се на возраст до 50 години. Или со други зборови, оние вработени кои се во ек на работоспособноста. На тој став се 45,3 % од испитаниците, или 24 од севкупно 53 работодавачи.

Понатаму, втори по застапеност се оние работодавачи кои сметаат дека младите вработени поседуваат најдобри менаџерски, организациски и меѓучовечки способности. Со таков став се 35,8 % од испитаниците. Или изразено во бројки, 19 од севкупно 53 анкетирани работодавачи сметаат дека младите работници повеќе ги поседуваат погоре наведените карактеристики.

Графикон бр. 17. Приказ на вработени кои поседуваат повеќе и подобри менаџерски, организациски и меѓучовечки способности



Во третата најзастапена категорија на работодавачи, по однос на ова прашање, се оние работодавачи кои сметаат дека најдобро доаѓа до израз квалитетот на менаџерските, организациските и меѓучовечките способности токму кај оние работници кои се на возраст од 50 до 64 години. На ваков став се 34 % од испитаниците, или во бројки изразено 18 од 53 испитаници. Доколку се прави споредба помеѓу вториот и третиот одговор, се согледа дека постои бројчена разлика од само еден работодавач помеѓу нив. Имено, за вториот одговор има само еден работодавач повеќе, на сметка на третиот одговор. А тие два одговори се со дијаметрално спротивна содржина. Односно, вториот го застапува гледиштето дека младите, а третиот дека повозрасните од 50 до 64 години поседуваат повеќе и подобри менаџерски, организациски и меѓучовечки способности и вештини. Поради таа мала разлика, во понатамошното истражување, а во делот на репрезентативниот примерок на работодавачи, и оваа категорија е соодветно вреднувана со содржина и по бројност. Четвртиот одговор, пак, има најмала застапеност. За овој одговор се определиле само 4 од севкупниот број од 53 работодавачи, или 7,5 % од нив. Работодавачите кои се пронаоѓаат овде сметаат дека новодојдените вработени во најголем дел поседуваат подобри менаџерски, организациски и меѓучовечки способности, за разлика од останатите возрастни категории на работници.

Поради постоењето потреба од разграничување на некои недоумици кои се појавија во одговорите од претходното прашање, а како што налага и методологијата на истражувањето, наредното прашање кое имаа задолжение да го одговорат оние работодавачи кои учествуваа во анкетниот прашалник се однесуваше специфично на категоријата на повозрасни работници над 55-годишна возраст. На погоре именуваните испитаници им беше поставено прашањето: „Дали би унапредиле повозрасен работник над 55-годишна возраст, за раководител, шеф или менаџер?“ На ова прашање, испитаниците можеа да одговорат со три можни одговори, и тоа со: 1) да; 2) не; и 3) во зависност од тоа дали ќе биде продуктивен. Со ова прашање треба да се докаже дека повозрасните лица и работници се повеќе посакувани на овие наведени работни позиции, или истото да се негира. Од овој чекор ќе произлезат соодветно дадените одговори од страна на работодавачите, по направената анализа на сите нив, и соодветниот резултат кој ги прикажува мнозинските перцепции на работодавачите.

Доколку детално се разгледа сликата бр. 36, која се наоѓа по текстот, забележливо е дека повеќе од половината од работодавачите имаат единствен став дека тие, да, би унапредиле работник кој е повозрасен, односно кој е над 55 години. Со овој став се

сложуваат 50,9 % од севкупниот број од испитаници. Понатаму, втор по најголема застапеност е оној одговор во кој испитаниците наведуваат дека тие да, би унапредиле повозрасен работник над 55 години, но во зависност од тоа дали ќе биде продуктивен или не. Во овој одговор доаѓаат индивидуалните карактеристики на поединечниот повозрасен работник над 55 години, но карактеристично за работодавачите е што сите тие се сложуваат дека оваа возрасна група спаѓа меѓу оние пожелните за одреден работник да биде унапреден. За овој одговор се определуваат 39,6 % од севкупниот број на испитаници. Па така, доколку се земе предвид дека и двата одговори немаат ни малку негативски став за унапредување на погоре наведената возрасна група во раководител, шеф или менаџер, а во согласност со искуствата, знаењата и вештините кои ги поседуваат, се доаѓа до многу поголема бројка на испитаници кои сметаат дека овие лица би биле прикладни да унапредување. Имено, се заклучува дека 90,5 % од испитаниците би ги унапредиле оние повозрасни работници кои поседуваат соодветни знаења, искуство и вештини, за раководител, шеф или менаџер во компанијата која ја застапуваат или управуваат.

Слика бр. 36. Перцепции на работодавачите за тоа дали би унапредиле повозрасен работник над 55 години, за раководител, шеф или менаџер



Од друга страна, само еден многу мал процент, кој е и незначителен, од 9,4 % од истиот овој репрезентативен примерок, смета дека не би ја унапредил оваа возрасна група на работници, поради истите причини изразени во одговорите од претходното прашање.

Следствено на претходните две прашања во чијашто содржина се истражуваат перцепциите на работодавачите по однос на можностите кои ги даваат за унапредување на вработените, а кои прашања кореспондираат со претходните две – за мерење и соодветно наградување на продуктивноста на вработените; и во понатамошниот дел од овој наслов треба да се продолжи со последователни прашања кои ја изразуваат перцепцијата на работодавачите околу посакуваното ниво, квалитет и интензитет на продуктивност на нивните вработени. А преку назначениот репрезентативен примерок, се смета дека би се опфатиле и општите перцепции на работодавачите во нашата држава. Во согласност со тоа, следното прашање кое им беше поставено во анкетниот прашалник наменет за работодавачите имаше за цел да ги дознае ставовите, мислењата и перцепциите за тоа кои според нив вештини, способности и знаења е потребно да ги имаат вработените кај нив. На работодавачите им беше поставено прашањето број 31 од анкетниот прашалник, кое гласи: „Кои квалитети, вештини, способности и знаења е потребно да ги имаат Вашите вработени, во согласност со дејноста на работа?“ По однос на ова прашање, на испитаниците им беше оставен слободен простор по однос на

нивните одговори, да можат да ги конципираат во согласност со нивните убедувања и ставови. Тоа е така направено поради посебна намера што ова прашање и податоците кои резултираат од него се клучни за овој наслов во кој се анализира посакуваната продуктивност со која треба да располагаат вработените, кај репрезентативниот примерок на работодавачи. Податоците од одговорите што следуваат, заедно со податоците од претходните одговори, го формираат заклучокот од овој наслов посветен на продуктивноста.

Анализирајќи ги одговорите од страна на испитаниците, два одговори можат да се издвојат како највпечатливи. Тоа се следните: „Со изборот на соодветен кадар со своите способности, вештини и лични особини овозможуваат постигнување на соодветна ефикасност и ефективност во исполнување на работните задачи. Тоа значи и способност за самостојно и заедничко донесување одлуки со земање предвид на сите предвидливи и непредвидливи ризици, тимска работа, пренесување на знаењата и вештините, одговорност, дисциплина и правилно ракување и управување со работниот процес и друго.“ А, исто така, и: „Храбри, да можат да работат под притисок, и прекувремено, со иновативни идеи, издржливи на работа под притисок, креативни, умни, со сопствени идеи, но, сепак, да ги слушаат наредбите од претпоставените. Потоа, услужливи, мудри, квалитетни, брзи, да работат и прекувремено понекогаш, да си ја знаат својата работа, учтиви.“

Останатите одговори би можеле да се поделат на три групи, и тоа: 1) оние работодавачи кои посакуваат тимски дух, флексибилност и креативност; 2) оние работодавачи кои посакуваат посветеност, лојалност, трудољубивост и одговорност; како и 3) оние работодавачи кои кај нивните вработени посакуваат услужливост, учтивост и истрајност при работа во притисок.

Разгледувајќи ги формираните групи на работодавачи во согласност со содржината на нивните одговори, најмногу, мнозинството од работодавачите се изјаснило за втората група од претходно наведените три. Притоа, како што е опишано погоре, во втората група спаѓаат сите оние работодавачи кои како најзастапени особености на своите вработени ги посакуваат лојалноста, трудољубивоста, посветеноста и одговорноста. Разгледувајќи ги поединечно одговорите, покрај сето ова, дел од работодавачите се изјаснуваат дека преферираат нивните вработени да знаат што треба да направат без надзор, и да можат да работат повеќе работи истовремено. Други работодавачи кои влегуваат во оваа група, покрај стандардните карактеристики специфични за оваа група, кај своите вработени бараат одлично познавање во ракувањето со компјутери, одлично познавање на компјутерските науки, како и добро ракување со електротехнологиите. Трети работодавачи бараат од своите вработени да ги почитуваат сите правила на фирмата, и да не ги мешаат работите при работењето. Од друга страна, втора најзастапена група на работодавачи се оние кои кај своите вработени посакуваат тимски дух, флексибилност и креативност. Истите овие, покрај сето наведено, кај своите вработени бараат флексибилност при приоритизирањето на најважните задачи, и ефикасно организирање на својот обем на работа. Други едноставно претпочитаат да се работливи и да си ја знаат својата работа. А трети, пак, сметаат дека оние вработени кои посетуваат навика за брза реакција во работењето се идеални за нивната дејност, но дека сè помалку ги има во моментот. Има и такви работодавачи кои бараат одлично познавање на математика, финансиското работење, сметководство и сите останати сегменти на работа од делокругот на дејноста во која е компанијата. Во однос на третата група на одговори, во која работодавачите кај нивните вработени посакуваат услужливост, учтивост и истрајност при работа во притисок, најчесто застапен одговор, речиси кај сите, е мотивираноста да останат прекувремени работни часови. Други кај своите вработени посакуваат да се храбри и издржливи при работа под притисок. Додека

трети работодавачи, кои влегуваат според нивните одговори во оваа трета група, сметаат дека нивните вработени едноставно покрај останатите карактеристики треба да поседуваат огромна доза на учтивост, снаодливост и посветеност кон фирмата, но и кон клиентите. Само еден работодавач, дури и иронично, има наведено дека кај своите работници цени посветеност и поседување одредени вештини за лажење. Од сето ова наведено, се согледа дека работодавачите имаат широк опфат на посакувани вештини, знаења и квалификации, но дека најмногу тие зависат од дејноста во која примарната работа ја врши работодавачот, па со тоа и неговите вработени. Сепак, и кај сите три групи на одговори се споменуваат неколку кои се сеопшто и универзално од сите работодавачи посакувани, за сите работници, а тоа се: посветеноста, чесноста, продуктивноста и знаењето.

За овој наслов да може целосно да биде финализиран, а откако се извршија потребните анализи за посакуваната продуктивност на работниците, изразена од страна на работодавачите, наредно што треба да се увиди е тоа какви услови, во согласност со перцепциите на работодавачите, им нудат за работа на своите работници. За таа цел, на репрезентативниот примерок му беше поставено следното прашање: „Со каков вид на технологија се извршува работниот процес во Вашата фирма, компанија, институција?“ На испитаниците им беа понудени шест (6) можни одговори, и тоа: 1) најмодерната технологија; 2) компјутеризирана, електронска и автоматизирана; 3) стандардната што постои во Република Северна Македонија; 4) механичка опрема; 5) застарена опрема и технологија; и 6) друго.

Доколку се погледне сликата бр. 37 одблизу, и доколку се споредат одговорите на работодавачите, со сигурност може да се констатира дека повеќе од половината работодавачи работат со стандардната опрема што постои во нашата држава. На тоа гледиште се 60,4 % од испитаниците, или 33 од севкупно 53 работодавачи. По нив следуваат оние испитаници кои се изјасниле дека нивниот работен процес се извршува со компјутеризирана, електронска и автоматизирана технологија, и тие изнесуваат 18,9 % од сите.

Слика бр. 37. Вид на технологија и технолошки процес преку кој се извршува работниот процес на испитаниците, учесници во анкетниот прашалник наменет за работодавачите



По нив, како трета категорија, следуваат оние 13,2 % работодавачи кои се изјаснуваат дека работат со механичка опрема. Сосема контрадикторно од овие третите, само 8,8 % се изјаснуваат дека нивниот работен процес се извршува со најмодерната технологија која може да постои. За, на крај, минорни 2 % од работодавачите сметаат дека работат со застарена опрема и технологија, и тоа се најверојатно оние кои во

претходните прашања наведуваат дека работат занаети кои сè повеќе се ретчат. Гледајќи ги сумирано одговорите, може да се забележи дека нешто малку помалку од три четвртини, или над 70 % од работодавачите работат со стандардна опрема која постои во Републиката, или со механичка опрема. За сметка на тоа, точно една четвртина или над 25 % од работодавачите се изјасниле дека нивниот работен процес се извршува со најмодерната, со автоматизирана или компјутерска опрема. Токму поради причината за различните услови за работа има големи варијации за посакуваноста на работодавачите, од страна на работниците. Односно, големите разлики кои беа искажани и во овој анкетен прашалник погоре, но и во анкетниот прашалник кој беше претходно разработуван. Имено, како и помладите, така и повозрасните работници многу внимателно бираат кој работодавач нуди општи подобри услови за работа, а со тоа и кој работодавач е повеќе посакуван за работа. Па така, доколку по однос на ова прашање се спојат перцепциите на понудата и побарувачката на пазарот на труд, може да се даде генерален заклучок дека продуктивен работник е оној мотивиран и задоволен работник кој работи во генерално доби услови за работа на своето работно место.

4.3.7. Законските актуелни можности – наспроти реалната ситуација во пракса

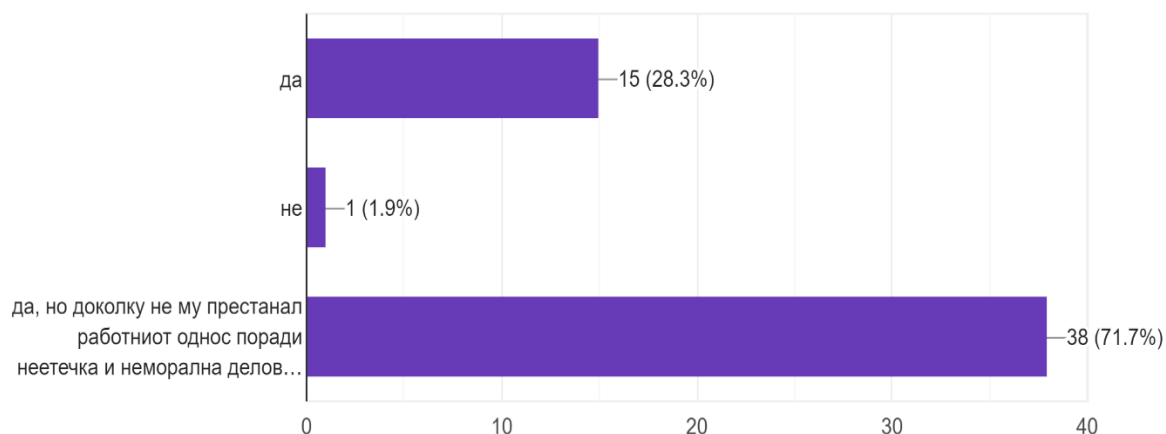
Последниот наслов од анализата на анкетниот прашалник наменет за работодавачите се состои од процес на истражување за перцепциите на работодавачите околу законските актуелни можности кои им се нудат за задржување на повозрасните работници. Исто така, се прави и посебен осврт на разгледување на нивните практики, односно на она што тие го спроведуваат во пракса како понуда на пазарот на труд. Сето тоа е разгледувано за вработување и задржување на пазарот на труд на целната група – повозрасни лица и работници над 55-годишна возраст.

За да може да се осознае сето тоа, на работодавачите кои учествуваа во анкетниот прашалник наменет за нив им беа поставени и последните четири прашања, со цел увид во нивните перцепции, ставови и мислења.

Првото прашање од прашањата наменети за законските актуелни можности кои им се нудат на работодавачите, како и за она што тие реално го прават и спроведуваат во пракса, се заснова на темата вработување. Поточно, целта на прашањето е да се анализираат перцепциите и ставовите на работодавачите дали би вработиле повозрасно лице кое претходно било отпуштено од работа, а ги поседува потребните вештини, квалификации и способности. Прашање со истата содржина им беше поставено на испитаниците. Како можни одговори беше наведено дека можат да дадат само три, и тоа: 1) да, 2) не; и 3) да, но доколку на работникот не му престанал работниот однос поради неетичка и неморална деловна грешка и прекршување на работните правила.

Од графиконот бр. 18, подолу, се согледа дека еден од одговорите има далеку поголема застапеност по истомисленици помеѓу работодавачите, за разлика од другите два одговори. Според овој одговор, работодавачите се изјаснуваат дека да, би вработиле невработени лица кои го прекинале својот работен однос поради отказ од работодавачот, но само доколку на работникот не му престанал работниот однос поради неетичка и неморална деловна грешка и прекршување на работните правила. За овој став исказ дале 71,7 % од испитаниците, или во бројки 38 од севкупно 53 работодавачи се согласни дека би вработиле такво лице, само доколку не направило работни прекршувања кај некој друг работодавач, и секако доколку знаењето и вештините се соодветни за именуваниот работодавач.

Графикон бр. 18. Перцепции на работодавачите дали би вработиле повозрасно лице кое претходно било отпуштено од работа, а ги поседува потребните вештини, квалификации и способности



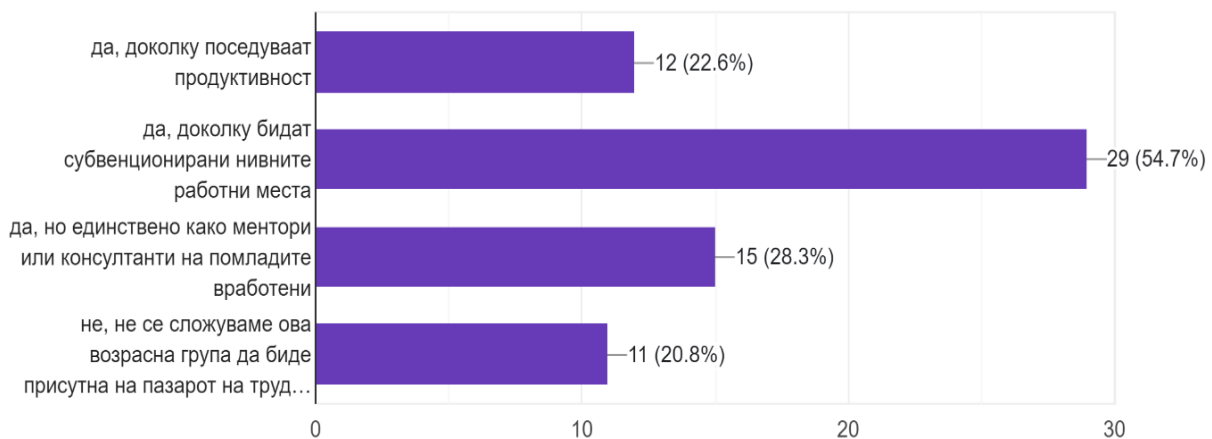
Нареден најзастапен одговор според број на истомисленици од страна на работодавачите е оној во кој тие се изјаснуваат кратко и јасно дека да, тие би вработиле лица кои се невработени, иако претходниот работен однос им завршил со отказ од страна на работодавачот. Со ваков став се 28,3 % од испитаниците, или 15 од севкупно 53 работодавачи изразено во бројки сметаат така. Доколку првиот одговор се спои со овој втор одговор, поради тоа што и двата одговори по суштината целат кон истото, во тој случај се добива речиси 100 % резултат дека работодавачите немаат дискриминација по основ на тоа дали некој работник добил претходно отказ или не, освен во случај доколку ги прекршува работните и етичките правила. Реално, на 98,1 % од испитаниците не им пречи да вработат отпуштен работник, а истиот овој став е видлив и во пракса, следејќи ги индикаторите на пазарот на труд, опишани во поглавјето 1 од докторската дисертација. Во согласност со ова прашање, како и земајќи ги предвид и претходните прашања во кои на работодавачите им беше побарано да го изразат својот став на слични теми, се смета дека репрезентативниот примерок опфатен во овој анкетен прашалник главно нема конкретни дискриминаторски предрасуди по основ на вработеност, пол, возраст и други основи кон работниците (понудата) кои се учесници на пазарот на труд. Од друга страна, само 1,9 %, или само еден работодавач се изјаснил со цврст став дека не би вработил отпуштени работници кај него. Сепак, поради тоа што во прашањето, во согласност со методологијата, не беше предвидено да се истражи поради кои причини работодавачите ги даваат нивните одговори, останува непознато поради што овој работодавач навел дека не би вработувал никакви лица кои воопшто биле отпуштени од работа, имајќи го предвид целосното функционирање на македонскиот пазар на труд.

По ова воведно прашање од овој наслов, а во кое покрај примарната цел се изврши истражување, се дозна и се докажа дека работодавачите немаат конкретни дискриминаторски предрасуди кон работниците, во согласност со законите кои го регулираат ова, општо и во глобала, а во согласност со резултатите од репрезентативниот примерок. Поради таа причина е потребно да се премине кон посериозно и посуштинско осознавање и анализирање на перцепциите на работодавачите, и тоа: по однос на нивните перцепции за актуелните законски можности, реално по однос на она што го применуваат во пракса, и финално, по однос на тоа доколку се направат одредени законски измени во клучните односи кои го регулираат вработувањето, и воопшто активностите на пазарот на труд. Токму тоа е и клучната цел на следните три прашања,

со кои воедно и завршува истражувањето и анализата на перцепциите и ставовите на работодавачите, преку анкетниот прашалник кој е наменет конкретно за нив.

Следното прашање кое им беше поставено на испитаниците, гласи: „Доколку во блиска иднина би се промениле Законот за пензиско и инвалидско осигурување, како и Законот за работни односи, со тоа што повозрасните вработени ќе треба да работат до својата 70-та година, дали Вие како фирма, компанија, или институција, би биле во можност да ги задржите повозрасните вработени до нивната 70-та година?“ За ова прашање на испитаниците им беа дадени четири можни одговори, од кои можеа да се одлучат само за еден. Тие четири одговори се: 1) да, доколку поседуваат продуктивност; 2) да, но само доколку бидат субвенционирани нивните работни места; 3) да, но единствено како ментори или консултанти за одредени работи, кон помладите нивни колеги; и 4) не, не се сложуваме оваа возрасна група да биде воопшто присутна на пазарот на труд.

Графикон бр. 19. Ставови и перцепции на работодавачите за тоа дали би биле во можност да ги задржат веќе вработените кај нив повозрасни работници, до нивната 70-та година, доколку се променат клучните закони кои би го дозволиле тоа



Од сите овие четири можни одговори кои им беа понудени на работодавачите, а во согласност со приказот од графиконот погоре, може да се согледа дека над половината од испитаниците би имале желба да им ги продолжат вработувањата на лицата кои би биле над 64 години, но само доколку тие вработувања бидат субвенционирани. Овој став на работодавачите е во корелација со изразените ставови во насловите за очекуваните пристапи, и за влијанието на финансиите, во кои категорично имаат изјавено дека не се во состојба да „трошат на т.н. непродуктивни работи“ при секојдневното функционирање на компанијата која ја раководат или ја управуваат. За овој одговор се имаат изјаснето 54,7 % од испитаниците, или во бројки 29 од севкупно 53 испитаници.

По овој мнозински изразен став од работодавачите, следуваат трите одговори кои според застапеноста на ставовите од страна на испитаниците немаат некои особено големи разлики помеѓу нив. Па така, втор најзастапен одговор е оној во кој работодавачите се согласуваат да ги задржат повозрасните вработени кај нив, и по достигнување на моменталната возраст за пензионирање па сè до 70 години, но само како ментори или консултанти за одредени работи или задачи, кон помладите нивни колеги. На ваков став се 15 од севкупно 53 работодавачи, или 28,3 % од нив. По овој одговор, а доколку се гледаат најмногу истомисленници кои го застапуваат истиот, следува оној во кој испитаниците изразуваат потполна подготвеност да ги задржат веќе вработените

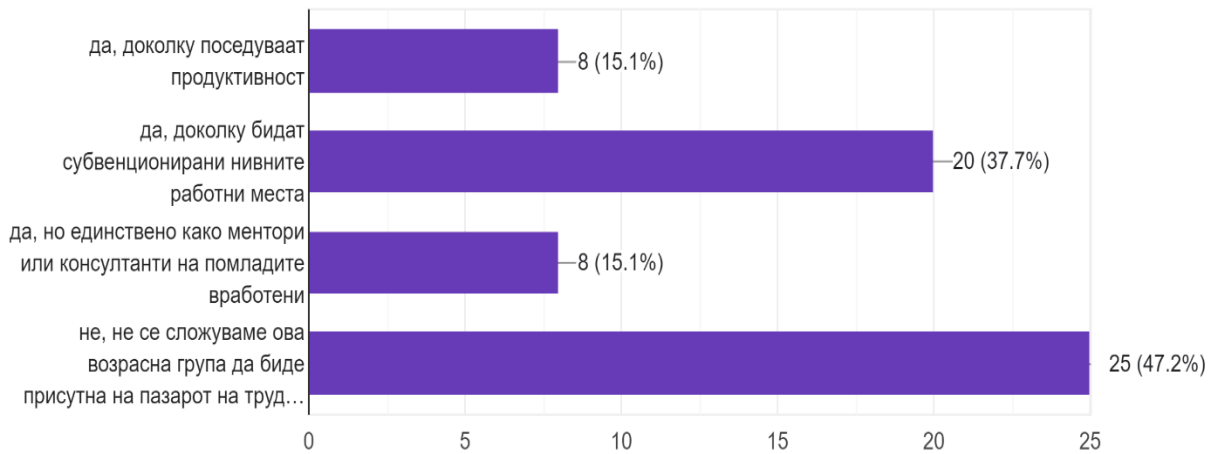
повозрасни работници кај нив, дури и до достигнувањето на 70-годишна возраст на вработените, но само во случај доколку бидат целосно продуктивни и активно да придонесуваат на нивните работни места. Со ова мислење се сложуваат 22,6 % од испитаниците. Поточно, само 12 работодавачи би ги задржале своите вработени до 70-годишна возраст, без дополнителни барања, доколку се продуктивни во работата. Сосема дијаметрално спротивно е гледиштето на оние кои се наоѓаат на четврто место по однос на најзастапени одговори од страна на испитаниците. Во согласност со изразените перцепции од овие работодавачи, тие воопшто не се сложуваат оваа возрасна група да биде ниту малку присутна на пазарот на труд, поради своите психо-физички карактеристики и когнитивно способности кои се зафатени од процесот на стареењето. На ваков став се само 11 од севкупно 53 работодавачи, или 20,8 % од нив. Но, овој став не треба воопшто да се потцени, бидејќи доколку се согледа севкупната бројка, овие лица претставуваат безмалку една шестина од испитаниците кои се репрезентативен примерок на сите работодавачи што се присутни на македонскиот пазар на труд.

Сепак, доколку се сумираат сите четири одговори, се добива генерална перцепција дека работодавачите во глобала би се сложиле доколку се променат Законот за пензиско и инвалидско осигурување, како и Законот за работни односи, да ги задржат на работа повозрасните, но само под одредени конкретни услови. Тие услови во согласност со нив се субвенционирање на тие работни места за времето до кога им се продолжува работниот договор, како и зачувување на нивото на продуктивност на истите тие лица, односно целосно да придонесуваат за работодавачот кој ги вработува.

Откако се анализираа и се дознаа поединечните и генералните перцепции на работодавачите за тоа доколку се промени легислативата и се продолжат годините за пензионирање на работниците до 70 години, дали би ги задржале на работа до 70 години оние лица кои се веќе вработени кај нив; следното прашање врши надградување во однос на осознавање на перцепциите и ставовите на работодавачите. Поточно, главната цел во ова прашање е да се осознае што мислат и што би правеле работодавачите доколку се променат наведените закони, но од аспект за вработување нови лица кај нив, а кои би биле на возраст од 64 до 70 години. За таа цел на испитаниците им беше поставено прашањето, кое гласи: „Доколку во блиска иднина би се промениле Законот за пензиско и инвалидско осигурување, како и Законот за работни односи, со тоа што повозрасните вработени ќе треба да работат до својата 70-та година, дали Вие како фирма, компанија, или институција, би биле мотивирани и би вработиле повозрасни работници – лица над 64 години?“

Бидејќи претходното прашање и ова прашање се комплементарни, се направи изедначување и во однос на предложените можни одговори. Па така, исто како и во претходното прашање, на испитаниците им беа понудени истите можни четири одговори, но овој пат од аспект на поинаква содржина на прашањето, во однос дали би вработиле дополнително нови лица од наведената возраст. Тие четири одговори се следните: 1) да, доколку поседуваат продуктивност; 2) да, но само доколку бидат субвенционирани нивните работни места; 3) да, но единствено како ментори или консултанти за одредени работи, кон помладите нивни колеги; и 4) не, не се сложуваме оваа возрасна група да биде воопшто присутна на пазарот на труд.

Графикон бр. 20. Ставови и перцепции на работодавачите за тоа дали би биле мотивирани и би имале можност да вработуваат кај нив повозрасни работници од 64 до 70 години, доколку се променат клучните закони кои би го дозволиле тоа



Во однос на одговорите, во ова прашање се согледуваат сосема различни очекувања од страна на работодавачите. Имено, и во визуелниот приказ кој се согледа од графиконот погоре, се согледа целосен пресврт во однос на негативните и позитивните одговори. Во согласност со графиконот, кој е креиран по сумирањето на секој од поединечните одговори, кога не се работи за задржување на веќе постоечките вработени, туку напротив, кога се работи за нови вработувања, се согледа дека мнозинството од испитаниците воопшто не се сложува возрасната група од 64 до 70 години да е присутна на пазарот на труд. Овие работодавачи сметаат дека посочените лица поради карактеристичните психо-физички и когнитивни карактеристики не би биле во склад со политиките на работодавачите. За овој одговор се одлучиле 47 % од испитаниците, или 25 од севкупно 53 работодавачи. Исто така, сите овие 25 работодавачи, компаративно гледано од другите прашања, сметаат дека многу мал број на години ќе им остане во работниот век до 70 години, па поради тоа воопшто не им се исплатува да вработуваат лица над 64 години, туку попрво ќе вработуваат некои помлади. Понатаму, втор по најмногу застапеност е оној одговор во кој, исто како и во претходното прашање, работодавачите доколку мораат би пробале да вработат лица на возраст од 64 до 70 години, но под услов истите тие вработувања да им се субвенционирани. Со ваков став се 37,7 % од испитаниците, или 20 од севкупно 53 работодавачи. По овие два одговори, следуваат наредните два одговори кои се со еднаква застапеност од страна на испитаниците, но се со сосема дијаметрално спротивна содржина по однос на она што го носат во себе како порака. Имено, и двата одговори кои се на трето/четврто место, имаат по 15,1 % опфатеност од испитаниците, или изразено во бројки, може да се констатира дека по осум (8) работодавачи се изјасниле и за едниот и за другиот одговор. Притоа, во едниот одговор кој носи најпозитивен став од сите четири наведени, се изразува став на работодавачите дека да, тие би вработиле нови повозрасни/стари лица од 64 до 70 години, но само доколку бидат продуктивни. Додека вториот одговор носи не толку мек став на работодавачите, односно преку него се дознава дека 8 работодавачи единствено како ментори или консултанти за одредена задача би вработиле нови лица на возраст од 64 до 70 години, доколку мораат поради промена на двата клучни закони кои го регулираат тоа.

Сепак, доколку се направи клучна констатација и од ова прашање, ќе се согледа дека речиси половината од испитаниците не се сложуваат да вработуваат нови лица над

64 години, а доколку мораат поради креирана законска обврска да го направат тоа. Тие едноставно сметаат дека овие лица не би придонеле доволно за работодавачот, и дека нема цел да се вработуваат нови лица од тие наведени години, кои по некое време, секако, повторно би отишле во пензија. Поради тоа, мнозинството од работодавачите смета дека возрасната граница за пензионирање треба да остане на ова ниво како што е во моментот. Сепак, треба да се напомене дека останатиот дел од работодавачите, пак, смета дека би можеле да вработат и нови лица кои би биле на возраст од 64 до 70 години, но исто како и во претходните прашања, истите овие работодавачи сметаат дека тие дополнителни вработувања не треба да бидат на товар на работодавачот. Во согласност со тоа, тие би се сложили да вработат лица од наведената возрасна група, само под услов доколку тие вработувања им бидат целосно субвенционирани, а работодавачите да ги распределат тие нововработени лица онаму каде што сметаат дека најмногу би се вклопиле и би биле најпродуктивни за нив.

По осознавањето на ставовите на работодавачите за тоа дека доколку се сменат Законот за работни односи и Законот за пензиско и инвалидско осигурување би биле охрабрени да им ги продолжат договорите за вработување на лицата кои би биле над моменталната возрасна граница за пензионирање; наредно што треба е да се анализираат перцепциите на работодавачите околу предизвиците и можностите кои би ги предизвикало продолжувањето на возраста за пензионирање. За таа цел на работодавачите им беше поставено прашањето: „Од Ваша деловна перспектива, но и од перспектива на Вашите вработени, какви можности и предизвици гледате во врска со одложувањето на возраста за пензионирање, односно за продолжувањето на возрасната граница за пензионирање на пазарот на труд?“

Ова прашање, всушност, прави одреден микс помеѓу ставовите и перцепциите на работодавачите, со оние на повозрасните работници, но каде што гласноговорникот е работодавачот. При вкрстувањето на податоците од двата анкетни прашалници, се очекува да се добијат генерални заклучоци по однос на оваа проблематика. Затоа, на испитаниците им беше оставена целосна слобода при одговарањето на ова прашање, без воопшто да бидат насочувани, а со цел да се добие најрелевантниот и најточниот одговор, односно најреалните перцепции, ставови и дејствија во пракса, изразени од страна на работодавачите.

При преминување во делот каде што се наведуваат и се анализираат доставените одговори од страна на работодавачите, разгледувајќи ги еден по еден, поединечно секој од одговорите, се согледа една генерална перцепција на испитаниците. Имено, голем дел од испитаниците, а во согласност со добиените одговори, повеќе од половината од нив, не гледаат никакви можности, ниту, пак, предизвици во продолжувањето на границата за пензионирање поради тоа што сметаат дека воопшто не треба да постои прашање за разгледување на таква можност. Покрај овие работодавачи, одреден дел смета дека постојат и одредени предизвици, но, исто така, и можности, па затоа би требало многу внимателно да се одлучува по однос на ова прашање. Трета група на работодавачи смета дека можноста за продолжувањето на возраста за пензионирање треба да постои само за некои одредени дејности, за одредени професии во склоп на тие дејности, но не за сите.

Во согласност со погоре наведените три вида или групи на дадени одговори, доколку сите одговори се сублимираат во тие три групи, во понатамошниот текст следува обработка и анализа на сите дадени одговори, во согласност со тоа во која група припаѓа истиот тој одговор.

Во првата група на одговори се пронаоѓаат оние работодавачи кои не гледаат никакви можности, ниту, пак, предизвици во продолжувањето на границата за пензионирање поради тоа што сметаат дека воопшто не треба да постои прашање за

разгледување на таква можност. Во однос на овие одговори пожелно е да се цитираат некои од нив. Па така, во согласност со еден работодавач: „Не постојат ниту можности, ниту, пак, предизвици. Едноставно категоријата над 64 години не треба да е во работен однос. За сметка на тоа, треба државата да обезбедува сигурни и високи пензии за пензионерите, но и доволно активности за лицата во пензионерските денови. Кај нас е сè обратно и наопаку.“ Друг работодавач смета дека: „Воопшто не треба да се одложува возраста за пензионирање. Ние немаме некои посебни можности за нашите вработени од кои мнозинството се на 40-та година од животот, а не па за повозрасните.“ Трет работодавач се изјаснува дека имајќи предвид оти неговата дејност на работа е во тешката индустрија, каде што најголем дел (90 %) од работните места со причина се предмет на бенефициран стаж, одложеното пензионирање воопшто не е никаква опција. Други сметаат дека секој работник не треба воопшто да останува на работа повеќе од својата законска граница за пензионирање. Понатаму, исто така, сите тие работодавачи кои припаѓаат во оваа група во согласност со нивните одговори, се сложуваат дека повозрасните едноставно не треба и не смеат да работат потешки физички работи. Исто така, постојат и работодавачи кои дури ниту со давањето консултантски услуги или испомош од страна на повозрасните лица не се сложуваат. Според нив, доколку едно лице е трмаво и бавно, не може нешто премногу да придонесе во компанијата, па дури и на оддели како што се прием на материјали, или економска служба да биде ставено, сепак, не би имало некоја особена продуктивност. Имено, истите тие неколку работодавачи ја завршуваат својата констатација со прашање во кое наведуваат која од денешните фирми плаќа или, пак, би плаќала консултанти кои само консултираат а не вршат некоја особена работа во фирмата.

Во втората група на одговори се пронаоѓаат оние работодавачи кои сметаат дека постојат и одредени предизвици, но, исто така, и можности, па затоа би требало многу внимателно да се одлучува по однос на ова прашање. Во однос на овие одговори е пожелно да се цитираат некои од нив. Па така, во согласност со еден работодавач: „Можности – да се искористи континуираната работа и знаење стекнато преку искуството во производствениот и во продажниот дел. Предизвици – на повозрасните работници (особено во продажбата) потешко им е да се снајдат со клиентите, за разлика од помладите.“ Во согласност со друг работодавач: „Предизвици – повозрасните понекогаш се уморни и не можат да бидат доволно учтиви и насмеани кон туристите. Можности – повозрасните ги знаат сите потреби и тајни на туристите и лесно знаат да ги убедат, за разлика од помладите.“ Понатаму, третиот работодавач дава сериозен приказ на состојбата на пазарот на труд по однос на ова прашање, наведувајќи дека: „Еден од главните предизвици за сите компании без разлика на индустријата во која работат е наоѓање и задржување на квалификуван кадар. Ова претставува проблем за сите компании кој низ годините се продлабочува. Од наше искуство, сè поретко е да се најдат млади кои сакаат да работат, кои ги имаат стекнатите потребните вештини низ образовниот процес, кои имаат желба и ентузијазам за работа. Сè повеќе „испорачувањето минимум“ е присутно, а сè поретко се наоѓаат луѓе кои имаат капацитет за брзо учење и кои испорачуваат повеќе од основниот минимум на работното место.“ Понатаму, во согласност со други работодавачи се креираат можности нивното знаење да биде соодветно пренесувано, но како предизвици ги гледаат идеите и работните навики кои се со малку поодминати идеологии. Според останатите, покрај недостатокот поради тоа што когнитивната и психо-физичката кондиција се намалува на повозрасните, како можност го гледаат акумулираното искуство и знаење кои ги поседуваат повозрасните, а кои со тек на работата би ги пренеле на останатите нивни колеги.

Во третата група на одговори се пронаоѓаат оние работодавачи кои сметаат дека можноста за продолжувањето на возраста за пензионирање треба да постои само за некои

одредени дејности, за одредени професии во склоп на тие дејности, но не за сите. Во однос на овие одговори е пожелно да се цитираат некои од нив. Па така, во согласност со еден работодавач: „Оваа можност би требало да можат да ја користат докажани вработени кои дале значаен придонес во работата и се истакнале со своите знаења и особини во процесите на донесување значајни одлуки. Притоа, покрај општиот придонес на вработениот, кој со своето акумулирано знаење и огромно животно и работно искуство и знаење се очекува да го постигне вработениот воедно ќе биде негов личен предизвик за исполнување и самодоказување за искажаната доверба со можност за максимално искористување на неговото знаење, вештина и драгоцено искуство.“ Друг работодавач смета дека: „Дисциплината за работа е можеби повеќе присутна кај повозрасните, а нивното учество во тимовите може да придонесе за подобро функционирање. Тимови кои се *diverse* имаат поголем потенцијал да испорачаат подобри резултати. Секако дека предизвикот кај повозрасните се вештините за ракување со современите технологии кои се присутни во секој процес.“ Трет работодавач смета дека подоцното пензионирање треба да биде само за оние работни места каде што се пренесува знаењето од повозрасен кон помлад работник. Понатаму, има работодавачи кои наведуваат дека може да вработат одредени работници, во одредени професии, но само доколку навистина ги држи умот и доколку знаат што и како работат. Други работодавачи покрај досегашните ставови, наведуваат во кои професии во согласност со нив е пожелно да продолжат со работа повозрасните работници и по пензионирањето. Во согласност со нив би можеле и сегашни пензионери да работат во: продавниците на големо и мало; пекарниците; школите или универзитетите; медицинските установи; како и во дејностите за чување деца или повозрасни; или работа и помагање околу куќата и домот. За сите други професии, според нив, лицата над 65 години не би требало да се учесници на пазарот на труд.

Покрај овие три најзастапени групи на работодавачи, а во согласност со дадените одговори од нивна страна, постојат и неколку работодавачи кои поразлично гледаат на предизвиците или можностите кои би резултирале поради одложување на возраста за пензионирање. Во согласност со нив: „На крајот се сведува на тоа колку е квалитетен човекот, колку сака да учи и да работи – тоа сметам дека е клучно пред возраста.“ Сите тие неколку работодавачи сметаат дека доколку повозрасното лице, работникот во овој случај, се чувствува со доволна способност и можност дека може да издржи да работи и понатаму, треба да му се дозволи да може да биде присутен на пазарот на труд. Според нив, тие лица така активно ќе учествуваат и ќе придонесуваат за својата заедница, но и би имале поголеми можности да ги немаат болестите на 21 век до нивната позрела возраст, односно позрела старост.

4.4. Обработка на податоци и резултати добиени преку интервју со претставниците на локалните и националните институции (креатори на политики)

Насловот за обработка на податоците и резултатите добиени од спроведените интервјуа со релевантните претставници на локалните и националните институции поаѓа од методолошката рамка на истражувањето, опишана во поглавјето 3 од овој труд. Покрај досега обработуваните два прашалници, во методолошката рамка е предвидено спроведување интервју со претставници од релевантните државни и локални институции: а преку кои се придонесува за реализација на целите на истражувањето, и тоа од општествен и практичен аспект.

Сето тоа е обезбедено преку директно добиени сознанија од лицата засегнати во националното креирање на политиките за пазарот на труд, политиките за вработување, за социјална заштита, но и за демографско стареење и заштита на старите лица.

Дополнително, покрај со националните и локалните креатори на политики, интервју се спроведе и со претставници на меѓународните клучни институции, кои рамо до рамо креираат или советуваат при креирањето на политиките во нашата држава. Такви меѓународни институции чиишто претставници учествуваа во постапката за интервју, се следните: Меѓународната организација на трудот (МОТ), УНДП, како и УНИЦЕФ.

Од страна на националните креатори на политики, интервју се направи со претставници на следните институции: Министерството за образование и наука; Министерството за труд и социјална политика; Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија; Центарот за стручно образование и обука (ЦСОО); Центри за социјална работа; како и со Комисијата за одлучување по постапки од втор степен за работни односи и за прекршочни постапки.

Покрај со националните државни институции, органи и тела беа предвидени и се спроведоа постапки за интервју со релевантни претставници на т.н. државни социјални партнери и задолжителни учесници во работата на Економско-социјалниот совет, како координативно, одлучувачко и партнерско тело преку кое се воспоставува и се применува процесот на „социјален дијалог“ при носењето на сите поважни закони, стратегии, национални акциски планови и правилници. Следствено на ова, интервју се направи и со релевантни претставници од: Сојузот на синдикатите на Македонија (ССМ); како и со работодавачите: Организацијата на работодавачи на Македонија (ОРМ) и Сојузот на стопански комори (ССК) на Македонија.

Во понатамошниот текст следува листата на претставниците на националните, локалните и меѓународните институции, на кои им беше направено интервју:

1. Министерство за образование и наука – министер г. Јетон Шаќири;
2. Министерство за труд и социјална политика – министер г-ѓа Јагода Шахпаска;
3. Агенција за вработување – директор Беким Мурати;
4. Центар за стручно образование и обука (ЦСОО) – директор Шериф Мифтари;
5. Центри за социјална работа – онлајн организирано интервју (поради ситуацијата со КОВИД-19 пандемијата) со директори на пет центри за вработување, во градовите: Прилеп; Струмица; Штип, Скопје и Демир Капија;
6. Комисијата за одлучување по постапки од втор степен за работни односи и за прекршочни постапки – директор Елизабета Русеска;
7. Меѓународната организација на трудот (МОТ) – претставник за Република Македонија – г. Емил Крстаноски;

8. УНДП Македонија – претставник за Република Северна Македонија – г-ѓа Нарине Сахакјан;
9. УНИЦЕФ Македонија – претставник за Република Северна Македонија – г. Бенџамин Перкс;
10. Сојуз на синдикатите на Македонија (ССМ) – претседател Дарко Димовски; и
11. Организација на работодавачи на Македонија (ОРМ) – претседател Ангел Димитров.

Продолжувајќи со објаснувањето на постапката за спроведување на потенцираното интервју, треба да се напомене дека одговорите на прашањата кои им беа поставени на лицата и институциите опфатени во поединечните интервјуа се разгледувани редоследно по однос на секое прашање поединечно, како што следува понатаму.

Поради сознанието дека интервјутото претставува методолошка постапка која се применува во истражувањата, а со цел да се дојде до искусвени податоци по пат на вербална комуникација меѓу лицето кое го спроведува интервјутото и интервјуираното лице; се добиваат конкретни податоци; потребно е да се потенцира дека истите тие податоци по правило се употребуваат како клучни индикатори за научните цели и потврдување или негирање на поставените хипотези во истражувањето. Токму ова и ќе се ефектуира, а по целосно завршената постапка за анализа на сите прашања од интервјутото, се разбира, во корелација со веќе претходно добиените податоци од двата прашалници обработувани во претходните наслови од ова поглавје.

Имајќи го предвид сето досега изнесено, а во согласност со методологијата, на интервјуираните лица им беа поставени деветнаесет целно насочени прашања. Притоа, треба да се има предвид дека првичната бројка на прашања беше дваесет, но поради тоа што едното од прашањата во дел од суштината и содржината се повторуваше со веќе друго претходно поставено, при самото имплементирање на интервјуата тие две прашања се споија во едно кое имаше барање до испитаниците да дадат конкретен одговор по тоа прашање.

Имено, во текстот што следува се набројани редоследно и таксативно, сите деветнаесет (19) прашања, по кои се вршеше спроведување на интервјутото, со сите претставници на институции кои се јавуваат како креатори на политиките за пазарот на труд, политиките за вработување, за социјална заштита, но и за демографско стареење и заштита на старите лица. Тие се следните деветнаесет прашања:

1. Како и младите работници, така и повозрасните над 55 години работници се од особено важно значење за економијата, пазарот на труд, државата и социјалните партнери. Во согласност со ова, објаснете кои мерки, политики и активности ги презема Вашата институција за оваа категорија на лица?
2. Кои досега мерки, политики и активности ги има преземено Вашата институција за промовирање и унапредување на концептите: „Менаџмент за активно стареење на работното место, примена на доживотното учење и еднакви можности и недискриминирачки политики кон повозрасните работници над 55-годишна возраст?
3. Во корелација и во согласност со претходното прашање, кои се идните планови и проекции на Вашата институција за промовирање и унапредување на концептите: „Менаџмент за активно стареење на работното место, примена на доживотното учење, и еднакви можности и недискриминирачки политики кон повозрасните работници над 55-годишна возраст?

4. Опишете како се одвива вклучувањето на корисниците на гарантирана минимална помош во пазарот на труд, а од аспект на анализирање и дејствување на Вашата институција!
5. Во согласност со работата и дејноста на Вашата институција, во кои делови може повеќе да се придонесе и дополнително да се подобри вклучувањето на пазарот на труд на повозрасните над 55 години: (а) невработени лица и/или (б) корисници на гарантирана минимална помош?
6. Кои стратегии, акциски планови, нормативни-легислативни рамки, политики, и мерки ги имплементира Вашата институција за задржување на благосостојбата, пристојната финансиска состојба, мотивираноста или добрата психо-физичка состојба на повозрасните лица над 55-годишна возраст?
7. Во корелација со претходното прашање, дали постојат и дали имплементирате мерки или активности за дополнителна мотивација насочена кон повозрасните лица – работници над 55 години, и кон работодавачите, а за задржување на наведените повозрасни работници на пазарот на труд?
Доколку имплементирате, Ве молам наведете ги и образложете ги!
8. Дали и доколку е до кој степен е вклучена Вашата институција во креирањето, имплементацијата и во ревизијата (надгледувањето) на Законот за безбедност и здравје при работа?
Наведете кои се Вашите конкретни активности за секој дел од прашањето.
9. Според официјалниот став на институцијата која ја претставувате, дали постои можност за покачување на старосната граница за пензионирање на 70-годишна возраст, односно за продолжување на работниот ангажман на повозрасните работници до 70 години?
10. Во светот и во Европа сè повеќе се истакнува значењето на семејниот и приватниот живот, односно сè повеќе се практикува теоријата за баланс помеѓу семејството и работата. Во согласност со ова, објаснете го ставот на институцијата која ја претставувате, во однос на следните придобивки: скратено работно време, намалувањето на работното време од 40 на 36 часа (со можност и за 28 часа неделно, односно работниот ден трае 6 часа дневно од понеделник до сабота), како и за дополнителните финансиски мотивации кон вработените, и континуираните стручни обуки на работното место!
11. Опишете ги идните трендови и предвидувања кои би настанале во период од 5 до 10 години на пазарот на труд поради зголемената појава на демографско стареење на населението, а во согласност со работата и делокругот на Вашата институција! Тие предвидувања, опишете ги од аспект на позиционираноста на повозрасните вработени над 55 години на пазарот на труд!
12. Од аспект на работата на Вашата институција, кои се целите, активностите и идните проекции за поинклузивно општество соочено со глобалниот феномен на демографско стареење, а целно насочени кон повозрасните лица над 55 години, како и кон пензионерите?
13. Наведете и објаснете неколку антидискриминаторски политики кон повозрасните работници, а кои Вие како институција ги креирате, поддржувате, применувате, или им вршите одреден надзор за нивната примена во пракса!
14. Услугите како што се: лична асистенција, грижа за стари лица, како и неформалната грижа и асистенција кон старите лица; отвораат можност за вработување, односно за отворање на нови работни места. Доколку сте во некој облик и на кој било начин вклучени во сето погоре наведено, објаснете

- до кој степен, во кој дел сте вклучени. Која е улогата на Вашата институција во погоре наведената констатација?
15. Дали во Вашата институција се разработува прашањето за флексибилно пензионирање, како и можностите за пензионирање па повторно враќање на пазарот на труд од страна на повозрасните лица, по пензионирањето?
Доколку да, образложете кои се моменталните официјални и неофицијални ставови, документи и анализи за сето ова.
 16. Во согласност со Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на труд, како и во согласност со Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, а од аспект на Вашата институција која ги креира или спроведува, наведете кои можности, услуги и поволности ги уживаат повозрасните лица/и/или/повозрасните работници над 55 години, како и корисниците на старосна пензија?
 17. Во согласност со делокругот на работење на Вашата институција, образложете која е улогата и каква поддршка давате кон креирањето на национални стандарди за кариерно планирање и насочување на повозрасните лица над 55-годишна возраст?
 18. Кои сè видови на субвенционирање поддржувате, а со цел да можете да им овозможите дополнителни можности на повозрасните лица и вработени, како и на пензионерите? Дали тие субвенции опфаќаат мерки и политики за отргнување од трендот на затворен круг на повозрасните лица и работници, а поради трендот на демографското стареење на нашето општество?
 19. Набројте ги и образложете го значењето на политиките, стратегиите и активностите кои ги спроведувате за намалување на ефектите од демографското стареење во Република Северна Македонија! Образложете дали нив ги спроведувате самостојно или во координација со други национални или меѓународни институции.

Во наредниот текст следува детална, но поединечна обработка и анализа на сите деветнаесет (19) прашања, а во согласност со добиените одговори од претставниците на креаторите на политики. Методологијата за обработка на поединечните прашања ќе се состои од наслов на прашањето, и цитат или образложение на интервјуираното лице. Методологијата на одговори е со следниот редослед: 1) одговори од претставниците на националните институции; 2) одговори од репрезентативните претставници на синдикатите и на работодавачите; и 3) одговори на претставниците на меѓународните организации. Притоа, особено е важно да се напомене дека не сите претставници на институциите ги одговараа сите деветнаесет наведени прашања, односно истите тие не даваа одговор на сите прашања по ред. Тоа е така поради фактот дека не секоја институција има надлежност, влијание и ингеренции за оној дел од политики за кој се прашува во одреденото конкретно прашање. Поради тоа, во обрасците за интервју на местото на одговори за овие прашања стојат три коси црти, а во понатамошната обработка на прашањата поединечно, истите овие се прескокнувани како неодговорани од оние лица – претставници кои не го сториле тоа поради наведените причини.

Во продолжение следува детален опис и анализа на прашањата, а во согласност со добиените одговори од релевантните претставници на креаторите на политики.

Прашање број 1.

Како и младите работници, така и повозрасните над 55 години работници се од особено важно значење за економијата, пазарот на труд, државата и социјалните партнери. Во согласност со ова, објаснете кои мерки, политики, и активности ги презема Вашата институција за оваа категорија на лица?

По однос на ова прашање од Министерството за труд и социјална политика го дадоа следниот одговор: „Министерството за труд и социјална политика како надлежна институција во делот на вклучување на активното население и активни баратели на пазарот на труд, работи на креирање на политики. При тоа ги следи европските стандарди за вклучување на сите активни баратели на работа. Поради долгата транзиција голем број на вработени останале без работа по разни основи. Поголемиот број од нив се лица на возраст од 50-годишна возраст па нагоре. За таа цел Министерството креира стратегии и бројни документи кои се конкретно насочени за што поефективно вклучување на овие лица на пазарот на труд.“

Директорот на Агенцијата за вработување, Беким Мурати, по однос на ова прашање одговори кратко, но содржински: „Овие лица се вклучени активно со наша помош во пазарот на труд, но поради брзо растечки промени во технологија, иновации и друго не можат лесно да се вклучат во пазар како што напоменавме на јавната презентација по повод промовирањето на новиот Оперативен план за активни програми и мерки за вработување, во месец март тековната 2022 година. Поради технолошкиот развој, а малиот опфат на обуки конкретно насочени за овие лица, Агенцијата не е можност за целосен опфат на нив, и со тоа за максимално нивно вклучување во пазарот на труд.“

Од страна на Центрите за вработување посочија дека тие како дел од системот кој функционира во склоп на Министерството за труд и социјална политика, на лицето, во согласност со соодветни услови можат да му понудат само гарантирана минимална помош или некој друг вид на социјална заштита. Потоа истото тоа лице, кое е на евиденцијата во соодветниот центар за вработување, има право но и обврска да стане во евиденцијата при Агенцијата за вработување, па доколку поседува соодветни услови да биде вработено ќе биде вработено, или доколку во моментот не поседува ќе биде пратено на некои од обуките, или соодветно ќе биде профилирано.

Директорот на Центарот за стручно образование и обука, Шериф Мифтари, наведе дека живееме во глобализиран свет во кој преживувањето сè повеќе зависи од образованието и обуката. Поради тоа во новата стратегија за стручна обука се предвидени голем број на цели, мерки и активности кои треба да се реализираат. Притоа, директорот на Центарот за стручно образование и обука наведе дека проблематично во функционирањето на системот на стручно образование и обука кај нас е атрактивноста, релевантноста на наставните планови и програми, оспособеноста на младите и возрасните да се пласираат на пазарот на труд, како и системите на оценување, следење и мониторирање на процесот, осигурување на квалитетот, управувањето. Според него, сите клучни институции кои бараат подобрување и осовременување се составен дел од интерсекторската работна група, составена од номинирани лица и претставници на државните институции, од образовните институции, како и од неформалниот систем на стручно образование. Дополнително, во согласност со директорот Мифтари, концептот за стручно образование и обука предвидува зголемување на капацитетите на институциите за реализација на програмите од постсредно стручно образование, обуки за вештини и квалификации, за дополнителни 60 проценти од населението кое е без квалификации или вештини.

Во согласност со претставникот на Меѓународната организација за труд (МОТ), воопшто во државите од Југоисточна Европа, па и во Република Северна Македонија,

загрижувачки е фактот дека постои значителното несовпаѓање на квалификациите кои работодавачите ги посакуваат, со оние кои работниците што се нудат на пазарот на труд ги поседуваат. Како што укажа претставникот на МОТ, под „несовпаѓање на квалификациите“ се подразбира ситуација во која нивото на квалификации на работникот е повисоко или пониско од она што се бара на работното место. Ваквата состојба најдиректно според МОТ ги засега работниците, фирмите и економијата генерално. Иако несовпаѓањето на квалификациите може да биде само привремена состојба, особено кога навреме се преземаат активности за надминување на ваквата состојба, сепак, оваа појава може да потрае и подолго време и да има сериозни несакани ефекти на кариерниот развој на лицето и на продуктивноста на компаниите. Во оваа смисла, зголемувањето на инвестициите во образование и обука за развој на вештини е од суштинско значење за подобрување на конкурентноста, затоа што вештините го определуваат капацитетот на општеството за раст на продуктивноста. Во согласност со тоа, бидејќи според проекциите на МОТ, нашата државва веќе одреден период од над 20 години, е зафатена од трендот на „несовпаѓање на квалификациите“, за економијата и пазарот на труд во нашата држава да може да зајакне, потребно е поголемо внимание кон иновациите и развојот. Истите тие треба да зависат од постојаниот развој на знаењето и вештините и можат долгорочно да ја определат иднината на пазарот на труд. Ова според Емил Крстаноски е и советувано од страна на Меѓународната организација за труд кон Владата, како и кон релевантните министерства кои се занимаваат со оваа проблематика.

Прашање број 2.

Кои досега мерки, политики и активности ги има преземено Вашата институција за промовирање и унапредување на концептите: „Менаџмент за активно стареење на работното место, примена на доживотното учење, и еднакви можности и недискриминирачки политики кон повозрасните работници над 55-годишна возраст?

Од Министерството за образование и наука се повикаа на Законот за образование на возрасните, по што го цитираа членот кој го регулира образованието на возрасните, обуките, и доживотното учење. Имено, дел од нивниот одговор гласи: „Во согласност со член 7, став 8 од Законот за образование на возрасни, Министерството за образование и наука е одговорно да: - донесе стратегија за образование на возрасните и годишни акциски планови за нејзина реализација врз основа на предлози од Советот за образование на возрасните; - предлага на Владата на Република Македонија мрежа на установи за образование на возрасните; - дава мислење до Владата на Република Македонија за престанок со работа на установите за образование на возрасните, на начин утврден со закон; - врши верификација на установите за образование на возрасните, на начин утврден со закон; - издава лиценци на установите и институциите за образование на возрасните; - води регистар на верифицирани институции за образование на возрасните; - донесува национални рамковни наставни планови и програми за образование на возрасните; - донесува наставен план и програми за основно, средно и стручно образование на возрасните, на предлог на Центарот за образование на возрасните (во натамошниот текст: Центарот); - обезбедува средства од Буџетот на Република Македонија за финансирање на образованието за возрасните врз основа на потребите на земјата.“

Понатаму, од Центарот за стручно образование и обука образложија дека се независна установа основана од Владата и дека тие се одговорни за различни анализи и истражувања во областа на стручното образование и обука, изготвување на политики и регулаторни документи, развој на стандарди на занимања и образовни стандарди (профили, наставни планови и програми), поддршка на социјалното партнерство, надзор

над реализацијата на образованието и обуката, професионален развој на наставниците и меѓународна соработка. Во согласност со тоа наведоа дека кај нив се изготвуваат програмите за доживотно учење и континуирано образование, како и многу од профилите за стручни вештини, а кои потоа обуки ги спроведуваат обучните центри, или, пак, најмените спроведувачи на обуки. Поради тоа, овој Центар е во континуирана соработка со Министерството за образование и наука, но и со Министерството за труд и социјална политика, кое Министерство, според нив, ги надгледува потребите на работодавачите и воопшто на пазарот на труд за тоа кои поточно вештини, обуки и стручни квалификации се потребни на пазарот на труд.

За министерката Шахпаска, за дискриминирано се смета она лице кое е третирано понеповолно од некое друго, а самото тоа подразбира негативна диференцијација, исклучување, ограничување или ставање во нерамноправна положба, со цел, намера или последица да се загрози или да се оневозможи остварување на основните човекови права и слободи на определено лице. Според неа, од страна на Министерството кое го раководи, за повозрасните категории на лица, како и за ранливите групи речиси сите сегменти на вработувањето и на пазарот на труд претставуваат опасност од запоставување, и тоа од распишување на слободни работни места, барање за вработување, практика и пробна работа, до условите на работното место, унапредување, отпуштање, пристап до безбедносните шеми и поволности од вработувањето. Поради тоа, еднаквите можности и спречувањето на дискриминацијата се дел од грижата за здравјето и заштитата при работа, и тие се гарантирани преку Законот за заштита од дискриминација, Законот за мобинг и Законот за безбедност и здравје при работа.

На сличен став, но од перспектива на синдикалното организирање е и ставот на претседателот на Сојузот на синдикатите на Македонија. Според него, синдикатите веќе ги имаат вклучено елементите на управување со различностите во рамките на преговарањето, колективните договори и подобрувањето на законодавството, тоа го прават, пред сè, за лицата од женски пол, младите лица и лицата со инвалидитет. Зачестувањето на дебатите за интеграциските политики на вработување, вклучувањето на ранливите групи, мигрантите и малцинствата во работничкото движење и во синдикалната борба е нешто што денес стапува на преден план. Улогата на синдикатите се однесува на: посветеност на еднаквите можности, спречување и отстранување на сите форми на нееднаквост и дискриминација, предрасуди и пречки, како во рамките на сопствените структури, така и во практиката на вработување на терен, и секако, во преговорите.

Во однос на прашањето каде се разгледуваат недискриминирачките политики и растот и развојот на вработените за време на работниот процес, заедно со доживотното надградување на вештините и компетенциите, свој коментар даде и претставникот на Меѓународната организација на трудот. Според него: „Нееднаквоста во платите е универзален проблем од кој не е заобиколена ниту оваа држава. Иако надминувањето на постојната нееднаквост во платите има финансиски импликации за работодавачот, секако, постојат и значителни придобивки. Системот што предвидува различни плати повисоки од основната плата, како што се прекувремената работа, бонусите, додатоците за стаж, надоместоците за продуктивност и семејство може да придонесе кон индиректна дискриминација, посебно кон жените, повозрасните или останатите ранливи категории на вработени. Поради тоа, Меѓународната организација на трудот континуирано прави напори да се подобруваат условите во однос на минималната плата во државата. Особено претставува радост што државата ја ратификуваше Конвенцијата К-100 за правото на еднаквите примања помеѓу мажите, жените во сите возрасни групи за работа со еднаква вредност, а каде што се дефинира „примањето плата“ кое ги вклучува вообичаената, основната или минималната плата и сите дополнителни приходи по која било основа,

директни или индиректни, без оглед дали во готовина или во натура, исплатени од страна на работодавачот на работникот, и кои произлегуваат од работниот однос на работникот.“

Прашање број 3.

Во корелација и во согласност со претходното прашање, кои се идните планови и проекции на Вашата институција за промовирање и унапредување на концептите: „Менаџмент за активно стареење на работното место, примена на доживотното учење, и еднакви можности и недискриминирачки политики кон повозрасните работници над 55-годишна возраст?

Одговорот од Министерството за образование и наука по ова прашање беше следниот: „Владата на Република Северна Македонија ги смета образованието, обуката, истражувањето и иновациите како клучни фактори за зајакнување на националната економија и добросостојбата на сите граѓани подеднакво. Еден од најголемите предизвици на образованието во Република Северна Македонија е подигнување на неговиот квалитет и тоа во насока на обезбедување и на контрола. Во таа насока во изминатиов период повеќе се работеше на воспоставување на механизми за контрола на квалитетот преку: самоевалуација, интегрална евалуација, воведување на испити на крај на средното образование (државна матура, училишна матура и завршен испит), како и учество во меѓународните студии, како и на обезбедување на одржливост на квалитетот. Во наредниов период, покрај контролата на квалитетот во образованието, ќе се работи и на развој на стратешка рамка за следење на постигнувањата на учениците и користење на резултатите, како и усовршување и надградба на системот за обука и испит во образованието на возрасните (меѓу кои и оние над 55 години), и имплементација на напредна обука на погоре наведените категории на лица.“

Од Министерството за труд и социјална политика информираа дека засега нема целосно развиен систем за вклучување на лицата со над 55-годишна возраст ниту практична примена на концептот на доживотното учење, конкретно од нивната институција, туку најрелевантни институции се оние кои се занимаваат со прашањата околу образованието, развојот на програми за квалификации и стручно образование.

Од друга страна, „Сите мерки важат за оваа категорија за да можат да стекнат некоја обука/учење, освен во некои одредени критериуми кои според Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот не ги исполнуваат или се бара друга целна група“ – се изјасни претставникот на Агенцијата за вработување на Македонија г. Беким Мурати.

Според претседателот на Сојузот на синдикатите на Македонија, Дарко Димовски, фактот дека не постои институција за рана анализа на потребите на пазарот на труд претставува клучна потреба која треба да биде решавана. Според него, треба да се потенцира дека агенциите за вработување не се опремени за вакво нешто, па затоа многу се потреби аналитичари за движењата на состојбите на пазарот на труд. Вакви услуги обично не постојат ниту кај агенциите за привремени и други вработувања, рече тој. Според него, ситуацијата е дополнително отежната со фактот дека не постои систем за кариерна ориентација на населението, која ќе има цел намалување на јазот помеѓу понудата и побарувачка од вештини на пазарот на труд. Во однос на ова прашање, тој заклучи дека кариерната ориентација е поважна од кога било, затоа што постои големо несовапаѓање помеѓу понудата и побарувачка на работна сила.

Претседателот на Организацијата на работодавачите на Македонија, Ангел Димитров, наспроти гледиштето на претседателот на ССМ, има став дека: „Влијанието

на технологијата врз економијата, бизнисот и општеството ги наметнува претстојните промени на побарувачката за вештини за работна сила и како се организира работата во компаниите, бидејќи луѓето сè повеќе комуницираат со машините на работното место. Во текот на следните 10 – 15 години, усвојувањето на технологии за автоматизација и вештачка интелигенција ќе го трансформира работното место, бидејќи луѓето сè повеќе комуницираат со сè попометни машини. Овие технологии, исто така, ќе ги променат потребните вештини за пазарот на труд. Смените на вештините во работната сила не се нови, барањата за вештини се променија откако првата индустриска револуција ја реконфигурираше улогата на машините и работниците. Некои од најбараните вештини во 2021 година се подготвеност на работната сила, меки вештини, технички вештини и претприемништво. Компаниите, исто така, треба да ги охрабрат своите вработени да имаат самоиницијативен начин на размислување: наместо едноставно да работат за директори, современите вработени треба да имаат и сопственост на она што го прават. Компаниите, исто така, имаат одговорност да им обезбедат обука на своите вработени – со полно работно време, далечински, без биро и хонорарни работници. Четвртата индустриска револуција повикува на посилен фонд за таленти, што компаниите можат да го искористат како конкурентска предност.“

Претставникот на УНИЦЕФ во Република Северна Македонија, г. Бенџамин Перкс, детално и пријателски го опиша процесот кој ние треба да го преземеме во најскоро можно време. Имено, тој како претставник на агенција на ОН, ни укажува дека: „Според Обединетите нации, глобалната стапка на невработеност кај младите е приближно 11,8 %. Покрај тоа, младите имаат скоро три пати поголема веројатност да бидат невработени од возрасните. Со свежите перспективи што можат да ги понудат помладите генерации, компаниите треба да започнат да инвестираат во овој талент. Па, според претставникот на УНИЦЕФ во Република Северна Македонија, потребни се три стратегии што треба да ги разгледаат за унапредување на пазарот на труд во нашата држава. Тие се следните: 1) Партнерство со даватели на услуги од неформалното образование: Компаниите треба да соработуваат со центри од неформалното образование за посоодветно распоредување на обуки за вештини на повеќегенерациска работна сила. 2) Соработка со образовни институции: Работа со училишта и университети за идентификување и решавање на јазовите кај вештините. Овие партнерства, исто така, ќе им помогнат на образовните институции да ги приспособат своите наставни програми според потребите на деловните субјекти и индустриите. и 3) Учество во застапување: Компаниите и нивните вработени треба активно да учествуваат во креирање на политики што се однесуваат на невработеноста кај младите. Зајакнувањето на политиките на пазарот на труд и создавањето работни места се методи што се однесуваат на невработеноста кај младите преку развој на политики.“

Прашање број 4.

Опишете како се одвива вклучувањето на корисниците на гарантирана минимална помош во пазарот на труд, а од аспект на анализирање и дејствување на Вашата институција!

Во согласност со Министерството за труд и социјална политика: „Реформата во системот за социјална заштита со воведувањето на Гарантирана минимална помош (ГМП) опфаќа засилено активирање на корисниците на ГМП во пазарот на труд. Општата цел е да се намали долгорочната невработеност и зависноста од гарантиран минимален приход, со ефективно вклучување на ранливите групи, особено корисниците на гарантирана минимална помош на пазарот на труд, преку нивно

вклучување во специјализирани програми и услуги за развој на вештини. Соработката која ја воспоставивме и ја координираме, помеѓу центрите за вработување и центрите за социјална работа, беше појдовна точка за подобра реализација и вклучување на ГМП корисниците во активности на пазарот на труд. Центрите од двете институции работеа според процедура регулирана со постоечки правилник за соработка, донесен во 2019 година, и во согласност со новиот Закон за социјална заштита. Улогата на проектниот тим е да воспостави комуникација и координација на стручните лица од двата центри и да ги поттикне заеднички да соработуваат и да селектираат лица од ГМП домаќинствата, како најлесно вработливи лица. ГМП лицата селектирани на тој начин, како најсоодветни кандидати, се вклучувани во дел од проектните услуги или мерки. Самиот процес на соработка помеѓу центрите беше унапреден во 2021 со воспоставување систем за електронска размена на податоци помеѓу институциите, што го подобри квалитетот на процесот на селекција и овозможи негова поголема ефикасност. Повратните информации, кои се добиваат по имплементација на проектните активности, даваат многу повеќе детали за оваа ранлива категорија лица, за нивниот став, менталитет, уверувања и предрасуди на основа на кои функционираат и живеат. Кај голем дел од лицата кои беа поддржани, има промена во однос на довербата кон институциите, промена на перцепциите во однос на вклучувањето на пазарот на труд, а се насираат и резултати од процесите за мотивација и поттикнување на амбиција за кариерен развој. Во целиот период на реализација на проектот, од друга страна, проектниот тим и вработените во центрите за вработување беа соочени со стереотипите и стигматизацијата, кои сè уште се многу, многу присутни во широката јавност, а нагласени кај работодавачите. Тое е сегмент на кој во иднина треба интензивно и систематски да се пристапи и да се работи. Во крајна линија, активацијата на граѓаните од ранливите категории на пазарот на труд треба како потреба и процес да биде добро образложена, разбрана и прифатена, пред сè, од самите работодавачи, а потоа и пошироко.“

Од страна на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија беше детално опишан процесот на вклучување на корисниците на ГМП (гарантираната минимална помош) – лица кои влегуваат во делот на социјалната заштита, кон вклучување во делот на пазарот на труд. Во согласност со нив: „Се повикуваат лицата за вработување, по барање поднесено од страна на подрачниот Центар за социјална работа, или во службата за посредување, за одреден профил каде што се наведени условите кои ги бара правниот субјект. Ние секогаш, без разлика на условите пишани во барањето, инсистираме да се вработат и лицата кои меѓу корисниците на социјална помош се и оние што поминале некоја обука преку мерките во Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на труд. Од страна на нашите службеници се врши интервју со поканетите невработени лица, по што следува нивно профилирање и соодветно на тоа, им се понудуваат можности или за обука, или за вработување. Во изминатите четири години откога постои оваа мерка, беа реализирани бројни состаноци и во редовна комуникација со центрите за социјална работа се вклучени повеќе од 2.500 лица корисници на ГМП, од кои најмалку 15 % веќе се вработени. Во однос на СИМ програмата, избрани се спроведувачи, преку кои со ангажман на стручни лица – психолози и ментори, во неколку фази се одвива поддршка на ГМП лицата, односно: пред и по вклучување во некоја од активните мерки за вработување или во обука. СИМ програмата е првата компонента на проектот за активација на корисниците на ГМП – која беше спроведена како пилот-мерка уште во 2018 година, а како подготвителна активност за втората компонента – вклучување на пазарот на труд преку обуки и вработување, со која се опфатени четири активни мерки кои се реализираат од Агенцијата за вработување. Тоа се: Обуките за побарувани занимања; Обуката кај познат

работодавач; Практиканството; и Субвенционираното вработување. Колегите од Агенцијата и од сите 30 центри за вработување, го координираат целиот процес – од активација на лицата, па сè до нивното вклучување во некоја од активните мерки. Во финалниот процес, доколку лицето корисник на ГМП ги помине сите фази, се препорачува да се избрише од евиденцијата за корисник на ГМП, се врши после тоа селекција за работодавач, и потоа следи вработувањето.“

Од страна на Центрите за социјални работи, по однос на содржината на поставеното прашање одговорија дека во согласност со нивните надлежности, тие до Агенцијата за вработување на Македонија ги испраќаат од нив направените индивидуални планови за активација на корисниците на гарантираната минимална помош (ГМП); потоа дека ги информираат корисниците на ГМП и другите социјални права, доколку до нив стигне оглас за работно ангажирање, како и дека ги стимулираат за активно евидентирање како активни баратели на работа во Агенцијата за вработување на Македонија.

Претставникот на УНДП за Република Северна Македонија, г-ѓа Нарине Сахаќан, во одговорот на ова прашање наведе дека олеснетиот пристап на гарантирана минимална помош за ранливите категории на граѓани, во кои спаѓаат и повозрасните, со цел обезбедување средства за пристоен живот, е од особена радост за нејзината институција. Како особено важна работа која би требало да ја применуваме во нашето законодавство ја посочи нивната активација на пазарот на труд, со цел избегнување на можноста за нивна пасивизација како дел од системот за социјална заштита.

Прашање број 5.

Во согласност со работата и дејноста на Вашата институција, во кои делови може повеќе да се придонесе и дополнително да се подобри вклучувањето на пазарот на труд на повозрасните над 55 години: (а) невработени лица и/или (б) корисници на гарантирана минимална помош?

„Да се искористат нивните претходни квалификации и евентуално да им се изврши дополнителна квалификација за потребите на работната позиција за која би се ангажирало лицето“ – беше накратко одговорот од министерката за труд и социјална политика, Јагода Шахпаска.

Според директорот на Агенцијата за вработување, Беким Мурати, со Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на труд, и мерките и програмите кои ги нуди за одредени категории, спаѓаат и оние наменети за лица над 55-годишна возраст. Според него, пожелно е со партнерските институции, а при креирањето на новите Оперативни планови (ОП), годините кои следуваат (бидејќи секоја година се креира нов ОП) да се обезбедат дополнителни услови и дополнителни квоти за вклучување на невработените повозрасни лица над 55 години, во некоја од мерките: Субвенционирање на плати (за вработување или унапредување на лица од оваа возрасна група); Вработување и раст на правни субјекти (за директно вработување на нови лица над 55 години, кај работодавачи кои сакаат да аплицираат за мерката); и за Самовработување (односно, да им се даде можност, со конкретна квота за овие лица, да си отворат свој бизнис). Во однос на корисниците на гарантираната минимална помош, директорот на Агенцијата за вработување смета дека веќе претходно го има дадено овој одговор, во прашање погоре, но во секој случај Агенцијата, во тесна соработка со Центрите за вработување, во целост им нудат услуги и загарантиран влез на корисниците на социјална заштита, при што тоа е и национална политика, и обврска на институциите кои се засегнати со истата.

Трите Центри за социјални работи (ЦСР) од градовите Скопје, Прилеп и Штип, се изјаснија со заеднички одговор по однос на нивната работа и нивните надлежности околу ова прашање, а тоа е: „Детектирање на возрасни лица, корисници на ГМП на кои им недостигаат неколку години работен стаж до исполнување на потребниот лимит од 15 години работен стаж за стекнување на право на старосна пензија, со што би се извлекле од синцирот на зависност од социјалните трансфери и материјално би се обезбедиле цели домаќинства.“

Од Министерството за образование и наука накратко упатија на три клучни работи кои треба да се направат во догледен период за вклучувањето на невработените лица над 55 години на пазарот на труд. Тоа се: 1) Центрите за квалификација и за преквалификација во соработка со АВРСМ и со Агенцијата за вработување да се стимулираат да го интензивираат своето дејствување кон внес во системот на обука на наведената категорија на лица, и потоа нивно соодветно вработување. 2) Образовните институции што имаат воспоставени програми во дефицитарни занимања да ги зголемат атрактивноста и квотите за атрактивност кон оваа категорија на лица, но и за продуцирање на повеќе кадар кој успешно би го завршил процесот на едукација. 3) Програмите и насоките на образовните институции да се дизајнираат во согласност со потребните занимања на пазарот на труд, при што за барање општи работници, во соработка со работодавачите, да се прошират огласите со можност да аплицираат и повозрасните лица без занимање, со определена посебна задолжителна квота за нивно вработување.

Одговорот од страна на директорот на Центарот за стручно образование и обука (ЦСОО), Шериф Мифтари, беше: „Неформалното образование во РСМ како концепт на доживотно учење започнува да се развива во изминатите дваесетина години и се смета дека сè уште е во своите почетоци. Имено, неформалното образование нуди широк спектар на програми за унапредување на вештините кои на пазарот се нудат од страна на различни понудувачи на обуки (граѓански организации, консултантски фирми, донаторски проекти и др.). Најголем дел од нив нудат програми за обука кои се сертифицирани од разни меѓународни организации. Обуките кои ги нудат овие организации се наменети за вработени, млади лица и невработени лица кои бараат работа, како и за унапредување на одредени бизниси (земјоделие, преработувачка на храна, разни индустрии, туризам и сл.). Интересот за обука од страна на работодавачите сè уште не е на задоволително ниво, односно тие сè уште ја немаат препознаено вредноста на неформалното образование. За разлика од нив, младите лица пројавуваат поголем интерес за обука која им овозможува поголема вработливост. Почнувајќи од 2012 година, со формирање на Центарот за образование на возрасни, започна процес на верификација на посебни програми за обука на возрасни, за стекнување со квалификации соодветни на стандардите на занимања. До денес се верификувани повеќе од 190 посебни програми со кои се стекнуваат одредени знаења, вештини и компетенции. Покрај посебните програми за стекнување на квалификации, ЦОВ верификува и програми за стекнување разни вештини, како: претприемништво, менаџмент, менаџмент на човечки ресурси, комуникација и др. Верификуваните програми се со времетраење од 3 години и можност за продолжување, но дел од програмите не се продолжени, додека секојдневно се верификуваат нови програми. Ова само го потврдува фактот дека потребата од програми за нови занимања, квалификации, вештини и компетенции на пазарот е динамична и постојано се менува во зависност од потребите и побарувачката на бизнисите. Така, во Македонија досега има регистрирано околу 500 занимања, додека, на пример, во Германија има 8.000 занимања. Потребите за утврдување на стандарди на занимања секојдневно се зголемуваат. Од друга страна, свеста за потребите од обука и доживотно учење сè уште не е развиена, особено кај работодавачите и интересот за обука

е релативно низок. Владата, преку програмите за само/вработување дефинирани со Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на труд кој се спроведува повеќе години, ја подигнува свеста за потребите од обука, дообука или преквалификација на невработените лица за зголемување на нивната конкурентност на пазарот на труд и полесна вработливост.“

Прашање број 6.

Кои стратегии, акциски планови, нормативни-легислативни рамки, политики, и мерки ги имплементира Вашата институција за задржување на благосостојбата, пристојната финансиска состојба, мотивираноста или добрата психо-физичка состојба на повозрасните лица над 55-годишна возраст?

Од Министерството за труд и социјална политика одговорија: „Активните мерки за вработување предвидуваат низа мерки за вклучување на барателите на пазарот на труд од повеќе возрасти. Овие мерки е потребно да бидат приспособени и за корисниците на локално ниво и при тоа земајќи ги предвид карактеристиките на поднебјето, демографијата, како и потребите од соодветни работни места. Ние во соработка со Агенцијата за вработување и општините, преку креирање и имплементирање на Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на труд, го правиме токму тоа. Мојностите за вработување на овие категории на лица се дел од Оперативниот план, а преку мерката за активација на повозрасни лица во лична асистенција или нега и помош на стари и изнемоштени лица, како Министерство, и како држава, се грижиме за наоѓање соодветни работни места и на повозрасните, по добиена соодветна лиценца за стекнување на соодветното звање, од истите тие лица, даватели на услуги.“

Предлогот на Дарко Димовски, претседател на Сојузот на синдикати на Македонија, а за пристојна финансиска поддршка и добра психо-физичка состојба на повозрасните лица и работници над 55 години, е: „На невработено лице кое има над 15 години стаж на осигурување, а на кое му недостасуваат најмногу до пет години пред исполнување на услови за стекнување на право на старосна пензија, паричен надоместок да му се исплатува до неговото вработување или до пензионирање, односно до настапувањето на некои од основите за престанок на правото на паричен надоместок, доколку невработеното лице било осигурано во случај на невработеност во траење од најмалку 5 години кај работодавачот кај кого му престанал работниот однос. Ова пресликува импликации на Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, и ние како синдикат сме подготвени да предложиме такви измени.“

Ангел Димитров, претставник на Организацијата на работодавачите во Македонија, потенцира дека треба да се има предвид оти потребите од клучни компетенции се различни во различни дејности (производство, трговија, услуги) и за различни работни места. Не секој работник треба да има напредни вештини за комуникација или решавање на проблеми. Од друга страна, се чини дека некои компетенции се подеднакво важни за кое било работно место, како што се, на пример, етиката во работењето, сигурноста и сл.

Според претставникот на Меѓународната организација на трудот (МОТ), пазарот на труд во Република Северна Македонија се оценува како недоволно инклузивен и покрај унапредувањето на легислативата на полето на работните односи и еднаквоста во можностите за вработување. Вклучувањето во пазарот на труд за специфични групи население, како што се лица во социјален ризик или лица во ризик од социјална исклученост е голем предизвик за земјата, ако ја имаме предвид и високата стапка на

невработеност кај овие категории на граѓани. Анализите на сиромаштијата и социјалната исклученост потврдуваат дека во целиот период на транзиција на македонската економија најсиромашни се невработените лица и повозрасните лица.

Прашање број 7.

Во корелација со претходното прашање, дали постојат и дали имплементирате мерки или активности за дополнителна мотивација насочена кон повозрасните лица – работници над 55 години, и кон работодавачите, а за задржување на наведените повозрасни работници на пазарот на труд?

Доколку имплементирате, Ве молам наведете ги и образложете ги!

Министерката за труд и социјална политика, г-ѓа Јагода Шахпаска, по однос на ова прашање образложи дека: „За нашиот систем не е важно за каков облик на вработување се работи и за каков работодавач (во земјава или во странство), туку е важно само дали се работи за пријавен работен однос (и приход) или непријавена работа. Ова е важно да се нагласи со оглед дека целокупниот систем на социјална заштита почива на премисата на регистрирана (пријавена) вработеност, односно само пријавен работен однос во каков било облик, односно пријавен приход, значи едновременно влез во системот и можност за користење на правата врз основа на пензиско, здравствено и друго осигурување. Ако не постои регистриран работен однос, тогаш не е можно да се користат ни дополнителните облици на (доброволно) осигурување, без оглед што можеби сте во можност да си ги дозволите и да ги платите. Правата од работен однос кои се пропишани со Законот и регулирани со колективните договори се загарантирани. За нивното прекршување и неисполнување на работодавачот му се закануваат санкции во вид на глоби или дури и привремена забрана за вршење на дејноста. Работникот, пак, може да побара судска заштита доколку не се остваруваат или се прекршуваат неговите права. Доколку увиди работодавачот дека е прекршено некое право на работникот, во рок од осум дена од приемот (врачувањето) на одлуката има право да бара од работодавачот тоа да го отстрани. Работодавачот би требало во рок од наредните осум дена да одговори на барањето од работникот. Доколку неговиот одговор е негативен или ако воопшто не одговори на барањето на работникот, во наредните 15 дена работникот има право да побара судска заштита, односно да поднесе тужба против работодавачот за остварување на своето право. Тоа практично значи дека тужбата ќе биде навремена доколку е поднесена најдоцна 23 дена од приемот на одлуката со која е прекршено правото. Заштита на правата од работен однос може да се побара и пред надлежниот инспекторат за труд. За секое право за кое работникот смета дека е нарушено, може да побара инспекторот да изврши надзор, да констатира дали има неправилности или не и ако некое право е нарушено, да му нареди на работодавачот неправилноста да ја отстрани. Пријавувањето во инспекцијата може да биде и анонимно.“

За истото прашање, одговор даде и министерот за образование и наука, каде што посочи дека: „Пазарот на труд под влијание на технологијата, постојано се менува. Се менува начинот на извршување на работата преку користење на преносните уреди, како паметен телефон, таблет или преносен компјутер. Работникот со примена на овие уреди и со лесниот пристап до интернет поврзување, своите работни задачи може да ги извршува надвор од просториите на работодавачот во услови кои позитивно влијаат врз неговата продуктивност и мотивација за работа, овозможувајќи значаен степен на рамнотежа помеѓу приватниот и професионалниот живот на работникот. Дигиталната револуција го менува стандардниот работен однос меѓу работниците и работодавачите, влијае врз условите за работа, вештините кои им се потребни на работниците и врз

економијата во целост преку креирање и уништување на работни места. Технолошките промени претставуваат динамички процеси кои се закана за „добрите“ работни места, односно за оние работни места за коишто се предвидени и покриени сите придонеси за работникот. Иако со сигурност не може да се предвиди како ќе се одвива овој процес, постојат јасни показатели дека работата во иднина е под директно влијание на дигитализацијата, која ќе има суштинска улога при обликувањето на работните места. Дигиталната револуција ја нагласува потребата од приспособување на компаниите кон унапредување и зголемување на нематеријалниот капитал (човечкиот капитал, општествениот капитал, иновациите, научните истражувања), наспроти акумулирање на материјалните богатства. Иднината е во препознавање на талентот на работниците и усовршување на нивните вештини, со што би биле во можност да одговорат на барањата кои ги наметнуваат клиентите. Дигитализацијата создава услови за поголема конкурентност и продуктивност, но истовремено негативно се одразува врз сигурноста на работниците во поглед на работното место, безбедноста при работа, како и во поглед на покривањето на придонесите за социјално и здравствено осигурување.“

Од директорката Елизабета Русеска при Комисијата за одлучување по постапки од втор степен за работни односи и за прекршочни постапки, се доби следниот одговор: „Во Република Северна Македонија правната рамка што се однесува на правото на работа и работните односи ја даваат Уставот на Република Северна Македонија и Законот за работните односи (ЗРО). Определени посебни одредби се пропишани со закони што се однесуваат на соодветната област. Со Законот за работните односи се уредуваат работните односи меѓу работникот и работодавачот, забраната за дискриминација, договорот за вработување, правата и обврските на работниците и работодавачите, откажување на договорот за вработување, заштитата на работното место, платата и надоместокот на плата, прекувремената работа, правото на одмор на работникот, платеното породилно отсуство и боледување. Целта на Законот за работните односи е да го регулира работниот процес и да обезбеди непречено одвивање на тој процес, при што се почитува правото на работниците на слобода на трудот, достоинство и заштита на интересите на работниците во работниот однос. Законот за работните односи, како посебен закон за регулирање на правата и обврските од работниот однос, го заштитува секогаш што има склучено договор за работа со работодавач и договорот за вработување го третира како основа за засновање работен однос.“

Прашање број 8.

Дали и доколку е – до кој степен е вклучена Вашата институција во креирањето, имплементацијата и во ревизијата (надгледувањето) на Законот за безбедност и здравје при работа?

Од Министерството за труд и социјална политика (МТСП), како надлежна институција за координација над имплементацијата на сите активности кои се произлезени од Законот за здравје и безбедност при работа, изјавија дека безбедноста и здравјето при работа претставува едно од основните права на работниците, што е утврдено како такво во рамки на конвенциите на Меѓународната организација на трудот, во законодавството на Европската Унија, Европската социјална повелба на Советот на Европа, а истото е загарантирано како право и со Уставот на Република Северна Македонија. Областа на безбедност и здравје при работа, како исклучително комплексна и, пред сè, мултисекторска и мултидисциплинарна област, е регулирана со поголем број на законски и подзаконски акти, а за нејзината примена и имплементација неопходна е интензивна координација, комуникација и соработка помеѓу различни државни

институции и органи, социјалните партнери и останати релевантни субјекти. Дополнително, од Министерството за труд и социјална политика изјавија дека покрај постоењето на соодветна законска рамка која ја регулира областа и функционирањето на надлежните институции, тела и органи, за воспоставување и функционирање на ефективни системи и механизми за безбедност и здравје при работа, од исклучително значење е „социјалното партнерство“ и активната и континуирана вклученост, координација, соработка и меѓусебна информираност на работодавачите и работниците, на различни нивоа на организираност, во сите прашања, политики и интервенции кои задираат во безбедноста и здравјето на работните места. Во овој дел голем придонес со својата работа во Република Северна Македонија даваат и стручната јавност и граѓанскиот сектор, претставен преку здруженијата на професионалци од областа на безбедноста при работа и медицина на трудот.

Министерот за образование и наука, на ова прашање одговори: „Свесноста за значењето на здравјето и безбедноста при работа се гради од најмала возраст, затоа што денешните деца, утре ќе бидат активни учесници на пазарот на труд, дали како вработени, како работодавачи или креатори на политики. Како ресорно Министерство во чија надлежност се политиките во областа на образованието, обезбедувањето на квалитетно образование и сознание за безбедноста и здравјето при работа, уште од најмала возраст, останува да биде приоритет на кој во континуитет вложуваме. За таа цел, со ресорното Министерство за труд и социјална политика, при креирањето на новиот закон, и на нивната нова стратегија, за БЗР, обезбедуваме посветување на дел од наставните програми во основните училишта токму на оваа проблематика.“

Ангел Димитров, како моментален претседавач со Советот за безбедност и здравје при работа, наведе дека Советот за безбедност и здравје при работа е експертско советодавно тело од областа, основано од Владата на Република Северна Македонија, во согласност со член 43 и 44 од Законот за безбедност и здравје при работа. Советот го сочинуваат 15 члена, претставници од различни субјекти и заинтересирани страни од областа. Советот за БЗР разгледува и дава мислења и препораки за состојбите во областа на БЗР, стратешки и оперативни документи од областа, за политики за спречување и намалување на повредите на работното место, професионалните болести и други болести и повреди кои се поврзани со работата, за стручните основи за изработка на закони и други прописи за БЗР, за документи на меѓународни организации од областа и друго.

„Сведоци сме дека сите работници, работодавачи, бизниси, сектори, институции итн., беа на различни начини силно погодени од здравствена криза изминатиот период поради КОВИД-19 пандемијата. Исто така, сведоци сме дека беа преземени од сите наведени чинители, неопходните мерки кои се преземаат за спречување на ширењето на заразата. И токму преземањето на соодветни мерки во областа на БЗР ја има и една од најважните улоги во превенцијата и спречувањето на заразата, а со самото тоа и во заштитата на здравјето на работниците и воопшто, на целата популација. Се потврдува дека е од суштинско значење постојано да се инвестира во силни, приспособливи системи за БЗР, кои ќе можат да одговорат на моменталните, но и на идните евентуални ризици, опасности и предизвици по здравјето и безбедноста на работните места“ – истакна претставникот на Меѓународната организација на труд во Република Северна Македонија, Емил Крстаноски.

Прашање број 9.

Според официјалниот став на институцијата која ја претставувате, дали постои можност за покачување на старосната граница за пензионирање на 70-годишна возраст,

односно за продолжување на работниот ангажман на повозрасните работници до 70 години?

„Тековното законско решение во делот на пензионирањето кое влезе во сила уште од почетокот на 2021 година претставува завршување на договорите за работа со 64 години возраст и 15 години стаж за жени и мажи. Притоа, жените во согласност со Законот за пензиско и инвалидско осигурување можат на нивно барање да се пензионираат и на 62 години. Дополнително, сите жени и мажи можат по сопствено барање да поднесат писмена изјава до работодавачот дека сакаат да останат да работат до нивните 67 години, а работодавачот е задолжен да ги задржи на работа во согласност со потребите и можностите на работодавачот. За понатамошно зголемување на возраста, моментално не се размислува“ – одговори министерката за труд и социјална политика, Јагода Шахпаска.

Гледиштето од страна на трите Центри за социјални работи (ЦСР) од градовите Скопје, Прилеп и Штип, а по однос на покачувањето на возрасната годишна возраст за пензионирање е дека тоа би се направило поради тоа што воопшто во глобала во нашата држава имаме недостиг на соодветни кадри, особено на кадри со соодветно високо образование, претпоставените бараат од возрасните лица да го продолжат работниот век поради недостигот на лице за замена.

Според директорот на Агенцијата за вработување, работниот век би требало да заврши на максимум 64-годишна возраст, со цел да се отстапат работните места за генерациите кои доаѓаат, а сè со цел истите тие да немаат потреба да чекаат премногу долго за нивно вработување. Директорот на агенцијата за вработување искажува негативен став кон реформата која од одредени места се сака да се протурка, а тоа е зголемување на старосната граница за пензионирање.

Од страна на Комисијата за одлучување по постапки од втор степен за работни односи и за прекршочни постапки, немаше конкретен одговор околу нивните гледишта за покачување на годишната стапка за пензионирање. Напротив, од нив беше изнесена постапката за легалната законска можност која постои во државата за поднесување на барање од страна на работникот, за продолжување со работа до 67 години. Според нив, еден од начините за престанок на работниот однос е преку прекинување на договорот за вработување со исполнување на условите за старосна пензија. Во овој случај работодавачот го прекинува договорот за вработување на работникот кога работникот ќе наполни 64 години возраст и 15 години пензиски стаж. Според нив, доколку работникот се чувствува способен за работа, и неговото работно место нема поголем физички напор, или, пак, нема остварено 15 години пензиски стаж, работникот со писмена изјава до работодавачот може да побара да му се продолжи договорот за вработување најмногу до 67 години возраст, доколку со закон поинаку не е утврдено. Во ваков случај работодавачот има обврска да го продолжи договорот до возраста за која работникот бара продолжување. На овој начин му се овозможува на работникот да остане подолго на работа. Секако, доколку самиот оцени дека може да го продолжи својот работен век. Но, истовремено се определува и временскиот период во кој треба да се даде писмената изјава од страна на работникот за продолжување на договорот за вработување. Имено, од Комисијата напоменуваат дека писмената изјава работникот мора да ја даде најдоцна до 31 август во годината која ѝ претходи на годината во која ги исполнува условите. А за секое натамошно продолжување на договорот за вработување, изјавата ја дава еднаш годишно, а најдоцна до 31 август во годината која ѝ претходи на годината за која се бара продолжување на договорот за вработување. Притоа, работодавачот е должен по дадената изјава да го продолжи договорот за вработување најмногу до 67 години возраст. Според нив, доколку работодавачот не го продолжи договорот за

вработување со оваа категорија на работници, а по уредно и навремено примено барање, работникот има право да поднесе претставка до Државниот инспекторат за труд, во првостепена постапка, или доколку некоја од наведените страни не е задоволна, има право да поднесе жалба до Комисијата за одлучување по постапки од втор степен за работни односи и за прекршочни постапки, по што нивната одлука е конечна. Според нив, по ова, и работодавачот, и работникот може да си го бараат правото по судски пат, кај надлежен суд од областа на работните односи.

Прашање број 10.

Во светот и во Европа сè повеќе се истакнува значењето на семејниот и приватниот живот, односно сè повеќе се практикува теоријата за баланс помеѓу семејството и работата. Во согласност со ова, објаснете го ставот на институцијата која ја претставувате, во однос на следните придобивки: скратено работно време, намалувањето на работното време од 40 на 36 часа (со можност и за 28 часа неделно, односно работниот ден трае 6 часа дневно од понеделник до сабота), како и за дополнителните финансиски мотивации кон вработените и континуираните стручни обуки на работното место!

Министерката за труд и социјална политика, за значењето на балансот помеѓу семејниот и приватниот живот изјави: „Во наједноставна форма балансирање на работата и животот претставува менаџирање на работните и неработните аспекти на животот на еден работник. Притоа, како што е наложено во либералните демократски вредности, секој работник работи за да обезбеди подобар живот за себе и своето семејство. Постигнувањето баланс меѓу работата и семејниот живот зазема централно место во принципот и целите за промовирање еднакви можности. За таа цел, а во интерес на граѓаните, неделата треба да биде ден посветен на одмор, ден за поквалитетно време за секој граѓанин на кој тоа му е потребно, ден за семејството, ден за себе. Тоа е веќе инкорпорирано во новите измени и дополнувања на Законот за работни односи, во кој е овозможен цел еден ден работниците да си го посветат на себе и на семејството. Понатаму, со целосно новиот Закон за работни односи, ние како држава и ресорно Министерство, се советуваме кон мајчинството и родовата распределба на трудот, а каде што ова задолжение, пред сè, го ставаат на товар на жените. Оваа состојба е важна детерминанта за родово базираните нееднаквости меѓу половите и нееднаквостите меѓу жените. Конфликтот меѓу овие семејни задолженија и работните побарувања значително придонесува кон понеповолната положба на жените на пазарот на труд и бавниот напредок кон еднаквите можности и еднаквиот третман на жените и мажите во вработувањето и воопшто во работните односи. Овој закон е во фаза на консултации, и во него покрај наведеното, е предвидено да се препознаат и одредени други форми на флексибилно вработување, како што се работата од дома, од далечина, домашната работа и слично.“

Во однос на ова прашање, од Агенцијата за вработување излегоа со следниот одговор: „Иако моменталната рамка е 8-часовно работно време, сметаме дека има место за преговори, и дека е многу разумно работното време да трае 6 часа, од причина што работник не е во можност во целост со ист капацитет и енергија да работи ефективно и ефикасно 8 часа, а работодавачите, како и државата за тие часови сносат одреден трошок. Поради тоа, доколку од ресорните министерства се покрене ова прашање, нашиот став останува дека би можеле да се обезбедат услови за пократко неделно работно време.“

Од страна Центрите за социјални работи на ова прашање има одговорено само Меѓуопштинскиот Центар за социјални работи на Град Скопје. Карактеристично за овој

одговор е што овој Центар нема одговорено на ова прашање што мислат и што прават како институција, туку овој одговор го имаат скратено за самите нив, односно за човечкиот потенцијал и човечките ресурси со кои располага именуваниот Центар. Сепак, бидејќи тој одговор иако не е даден за одреден став кон одредена политика од страна на наведената институција, туку е став за самите нив, и потребите кои ги имаат, ќе се смета како сосема релевантен за темата на истражувањето. Па така, според вработените во Меѓуопштинскиот Центар за социјални работи на Град Скопје: „Во моментот на скратено работно време се неколку колеги кои тоа право го користат поради проблеми во здравствената состојба. Засега, не постои можност за скратено работно време или намалување на работните часови поради други причини. Нема никакви финансиски мотивации за вработените, а земајќи ја предвид новонастанатата ситуација предизвикана од КОВИД пандемиите, обуките се наменети само за вакцинираните стручни работници, а оние кои не се вакцинирани не смеат да посетуваат обуки иако мораат да работат со случаи и странки на теми за кои не се дополнително обучени. Во моментот единствена финансиска мотивација е тоа што работењето во сабота се исплаќа, што претходно не беше пракса, иако работата во сабота е честа поради големиот обем на работни обврски и задачи, а малиот број на стручни кадри.“

Претседателот на Сојузот на синдикатите на Македонија, Дарко Димовски, истакна дека во насока на заштита на работничките права и обезбедување на баланс помеѓу работата и семејството, Сојузот на синдикатите на Македонија во изминатиот период повеќе пати предлагаше ден на неделен одмор да биде недела, по што конечно во 2021 година и се прифати. Прифатениот предлог од страна на Владата смета дека претставува одличен пример за унапредување на работничките права преку создавање на правна рамка за почитување на демократските вредности во нашата држава.

Прашање број 11.

Опишете ги идните трендови и предвидувања кои би настанале во период од 5 до 10 години на пазарот на труд поради зголемената појава на демографско стареење на населението, а во согласност со работата и делокругот на Вашата институција! Тие предвидувања, опишете ги од аспект на позиционираноста на повозрасните вработени над 55 години на пазарот на труд!

Од страна на Министерството за труд и социјална политика, по однос на ова прашање беше даден широко опфатен и комплетен одговор, за тоа кои реперкусии би ја очекувале македонската економија, и македонскиот пазар на труд во иднина. Во согласност со изјавата од министерката за труд и социјална политика, Јагода Шахпаска: „Република Северна Македонија сè уште не е целосно зафатена од бранот на дигитализацијата. Но, ова се прашања кои треба навремено да бидат разгледани и анализирани преку сериозна научна и јавна дискусија со засегнатите страни, бидејќи во голема мера резултатите ќе зависат од начинот на којшто земјата ќе се справи со предизвикот. Во пресрет на потребите кои ги има индустријата и претставниците на работниците (синдикатите), неопходно е учество и поддршка од страна на државата. Република Северна Македонија дополнително се соочува со уште еден предизвик – брзото стареење на населението и иселувањето на младото и работоспособно население, при што постои опасност од недостиг на квалификувана работна сила за потребите на домашниот пазар. Одливот на квалификуван кадар претставува нерешлива енигма за државата во последните децении. Луѓето, исто така, поради повисокиот квалитет на живот, живеат подолго и поздраво, но имаат помалку деца. Засега најпогодени се развиените економии, но ќе биде потребна само една деценија пред сите земји да почнат

да стареат. Уделот на светското население на возраст од над 65 години се предвидува дека ќе порасне од 8 % денес, на речиси 14 % до 2040 година, при што за државите претстои голем предизвик поврзан со системот за социјално и здравствено осигурување во општества што стареат. Се чини дека технологијата со засилено темпо ги менува индустриските односи, како и пазарот на труд, сепак, нашите системи на социјална и здравствена заштита, како и борбата против невработеноста сè уште се одвиваат на несоодветен и застарен начин. Во Република Северна Македонија јавноста и креаторите на јавните политики не се доволно информирани за можностите кои се достапни преку користењето на новите облици, кои, не по секоја цена, треба да ја заменат примената на стандардните договори и начини на вработување.“

Директорот на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија, за ова прашање изрази силно негативен став дека нашата држава, покрај со феноменот на стареењето на населението, а кој е директно условен од ниската стапка на фертилитет, отповарена е и со разни облици на миграции предизвикани од раздвигувањето на населението. Тоа не може со моменталната технологија која ја поседува Агенцијата за вработување да биде соодветно детектирано, и истовремено не постојат прецизни параметри за тоа, што според него, тоа предизвикува потешкотии при справувањето со процесот на општото демографско стареење во државата. Сепак, директорот Беким наведува дека некои процеси и некои параметри се сосема препознатливи, и тие континуирано се борат против процесот на демографско стареење и отселувањето на населението, преку тие видливи индикатори. Како трајно решение, потенцира тој, дека само феноменалниот стопански развој на државата, како и подобриот доход по глава на жител може да го сопре процесот на иселување од државата, а потоа и да започне процес на ревитализирање, односно на подмладување на популацијата, а со тоа и подмладување и подобрување на општите перформанси на пазарот на труд. Според директорот, единственото решение е да креираме политики насочени кон враќање на жителите на нашата држава, дома, да учествуваат во македонскиот пазар на труд.

Од страна на прилепскиот Центар за социјални работи (ЦСР) за ова прашање се доби интересен и уникатен став, кој резултира со сеопшто идејно решение според нив, за окончување на горливиот проблем со демографското стареење на работоспособното население и воопшто популацијата во нашата држава. Бидејќи доколку со описни зборови се проба да се објасни, би се изгубила суштината на нивниот став, истиот тој одговор во целост е цитиран. Во согласност со нив: „Доколку не се вработат нови соодветни кадри ќе настани колапс во работата во идниот период, бидејќи нема споделување на информации и стекнати искуства и на тој начин не би можеле соодветно и навремено да превенираме во сузбивањето на социјалните ризици кои би се појавиле. Од друга страна, преоптовареноста на вработените и незадоволството од работа предизвикува да се намали, односно воопшто да го нема интересот за школување и вработување во институции од социјална заштита. Ниските плати, големиот обем на работни обврски и секојдневниот стрес на коишто се изложени вработените е непривлечен за сите генерации. Со стареењето и намалувањето на виталноста во работењето на вработените не се намалуваат работните обврски поради горенаведените причини.“

Прашање број 12.

Од аспект на работата на Вашата институција, кои се целите, активностите и идните проекции за поинклузивно општество соочено со глобалниот феномен на демографско стареење, а целно насочени кон повозрасните лица над 55 години, како и кон пензионерите?

Според министерката за труд и социјална политика, во Законот за домување е наведено дека право за доделување непрофитен стан под закуп (станбена единица која ги задоволува минимум стандардите за соодветно домување), во сопственост на државата, општината или непрофитна станбена организација, имаат стари или повозрасни лица во социјален ризик кои во подрачјето на единиците на локалната самоуправа се процентуално најзастапени. Според неа, истото важи и за сите активности со кои раководи во нејзиното ресорно Министерство.

Како генерален одговор од страна на сите вклучени центри за социјална работа е дека мнозинството од нив смета оти постои можност за асистенција во делот на споделување на стекнати искуства, но како институција кај нив сè уште не постои таква активност.

Министерот за образование и наука одговори: „Намалувањето на наталитетот е врз основа на образовната структура на населението, на свеста за помал број живородени деца, врз основа на иселувањето особено на младото, репродуктивно население. Стапката на живородени деца треба да е над 2 проценти за да имаме обнова на населението, а ние во последните години имаме просечно 1,5 проценти. Тоа значи дека ние немаме проста репродукција, а тоа значи автоматски намалување на населението.“

Претставничката на УНДП во нашата држава потенцира дека промоцијата на препораките за исхрана кои се во функција на подобро здравје посебно насочено кон повозрасните лица, се клучни, особено поради фактот што исхраната е континуиран процес на индивидуален избор и не е едноставно да се подложи на нормирање. Според неа, континуираното стручно информирање на граѓаните е клучно и поради фактот што разни интересни сфери се испреpletени во доменот на исхраната и поради лукративни интереси може да влијаат врз носењето на погрешни одлуки за здравјето поврзани со исхраната. А исхраната, заклучи таа, е осмата димензија на здравото стареење, и избавување од непожелни психо-физички недостатоци кои се јавуваат во староста, поради процесот на стареењето. Заради тоа, постојаното информирање за придобивките од правилната исхрана, промовирањето на насоките за прикладна исхрана, потребата од зголемен внес на едни, а избегнување на други производи, потребата од континуирана физичка активност и сл. кое се прави во државата преку информативни спотови на електронските медиуми, е определба која досега не постоела и треба да продолжи во многу позасилено темпо во нашата држава, според УНДП.

Прашање број 13.

Наведете и објаснете неколку антидискриминаторски политики кон повозрасните работници, а кои Вие како институција ги креирате, поддржувате, применувате, или им вршите одреден надзор за нивната примена во пракса!

Г-ѓа Јагода Шахпаска, министерка за труд и социјална политика, по однос на поставеното прашање, наведе дека: „Главни претставниците на приватниот сектор не сакаат да вработат лице со над 55 години старост затоа што сметаат дека нема да биде ефикасно во извршувањето на работните задачи. За таа цел ние како Министерство, со најновите измени и дополнувања од 2019 година на Законот за заштита од дискриминација, воведовме конкретни механизми за заштита од дискриминација, посебно за дискриминацијата во работен однос, а по пол, возраст, раса, етничка или религиска припадност. Истата година е формирана и Комисијата за заштита од дискриминација, па секое лице, во согласност со овој Закон, има можност со претставка да си ги бара правата по основ на дискриминација во Комисијата. Ние како

Министерство на годишно ниво вршме надзор над Комисијата за одлуките и воопшто нејзината работа и функционирање.“

Прашање број 14.

Услугите како што се: лична асистенција, грижа за стари лица, како и неформалната грижа и асистенција кон старите лица; отвораат можност за вработување, односно за отворање нови работни места. Доколку сте во некој облик и на кој било начин вклучени во сето погоре наведено, објаснете до кој степен, во кој дел сте вклучени. Која е улогата на Вашата институција во погоре наведената констатација?

„Луѓето и нивните потреби се она што нè водеше во процесот на конципирање и реализација на социјалната реформа, со чија реализација, помеѓу останатото, обезбедуваме квалитетни социјални услуги за оние на кои тие им се најпотребни, онаму каде што тие се чувствуваат најсигурно – во нивните домови. Ние како Министерство и како држава сакаме и сме посветени да го подобриме квалитетот на живот на овие луѓе и тие да добијат подобра социјална заштита. Втората многу значајна придобивка од социјалната реформа, со чија реализација се креираат можности за вклучување на пазарот на труд на невработени лица, особено од социјално загрозените категории, кои преку соодветна преквалификација и обука добиваат можност да се стекнат со сертификати за негуватели или друг индивидуален давател на социјална услуга и на таков начин да си обезбедат стабилни приходи за себе и за своето семејство. Лиценцираните негуватели се ангажирани за помош и нега во домот, и тие имаат обврска секојдневно да им помагаат на корисниците на услугите полесно да ги извршуваат своите секојдневни активности, почнувајќи од одржувањето на личната хигиена, облекувањето, хранењето, движењето во домот, а ќе обезбедуваат и поддршка при чистење, перење, готвење, набавки на намирници, земање медицинска терапија и слично. Тоа беше и останува главната цел на социјалната реформа и истовремено тоа е гаранција за нејзиниот успех“, изјави министерката за труд и социјална политика, Јагода Шахпаска, по однос на четиринаесеттото прашање кое ѝ беше поставено.

Според директорот на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија, еден од приоритетите на Владата на Република Северна Македонија за сега и за наредниот период е зголемување на општата стапка на вработеност кај постарите лица (од 55 до 64) од 38,6 % на 56,2 % во 2030 година. Оваа приоритетна цел е утврдена во Националната стратегија за вработување 2021 – 2027 година, а покрај другото и во Оперативните упатства за работа на Агенцијата за вработување. Меѓутоа, според директорот, за остварување на оваа приоритетна цел секоја година мора задолжително во Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување да се утврдува посебна програма само за повозрасните лица, со обезбедување на субвенција за нивно вработување. Освен во оваа програма, оваа целна група моментално може да користи одредени бенефиции и поттици за вработување и во согласност со останатите програми за вработување. Сепак, според директорот на Агенцијата, и во наредните години треба да се предвидуваат и да обезбедуваат многу повеќе средства за вработување на оваа категорија на невработени лица, и тие ќе бидат еден од приоритетите во сите стратешки документи кои се однесуваат на вработувањето, а поради процесот на демографско стареење и иселување на работоспособното население надвор од државата.

Прашање број 15.

Дали во Вашата институција се разработува прашањето за флексибилно пензионирање, како и можностите за пензионирање па повторно враќање на пазарот на труд од страна на повозрасните лица, по пензионирањето?

Доколку да, образложете кои се моменталните официјални и неофицијални ставови, документи и анализи за сето ова.

Во однос на ова прашање, заеднички одговор дадоа министерката за труд и социјална политика, Јагода Шахпаска, и директорите на петте центри за социјална работа, поради фактот што ова прашање, оваа проблематика во социјалната сфера, е во употреба со новите социјални реформи спроведени токму од истата министерка, но, исто така, и поради фактот дека спроведувањето на оваа реформа е во директна координација од страна на Министерството. Тој одговор гласи: „Имаме досега околу 16 повозрасни лица над 60 години, а кои се обучени за лични асистенти и сите тие моментално се ангажирани како лични асистенти. Се јавува потреба за нови дополнителни асистенти, тоа е веќе преточено во работните планови за наредната година. Центарот за социјални работи од општината која пројавила потреба за тоа изготвува решение за работната активност, односно личната асистенција кај одредено лице во соработка со Црвен крст, кој, всушност, засега, е носител на овој проект. Ние врз основа на тримесечна помината обука кај релевантен спроведувач на обуки го сертифицираме тоа лице, по што може да извршува лична асистенција за неа и помош во домот, или лична асистенција кон старо и изнемоштено лице.“

Ист одговор даде и директорот на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија, со истите бројки и истата содржина, само од гледан аспект на неговата институција, па поради причината да не се повторуваат одговорите, нема да биде детално разработуван.

Од министерот за образование и наука се доби следниот одговор: „Во Законот за образование на возрасни како последна фаза од едукативниот систем е предложено образование во трета доба. Тоа се однесува на можностите за создавање на форми за едукација на старите лица, сè додека функционираат нивните интелектуални капацитети. Во современото општество, како што е Македонија, со брзи промени во процесот и облиците на производство, знаењата стекнати во текот на редовното образование застаруваат и пред лицето да се пензионира. Потребно е индивидуално развивање на капацитетите со доживотно учење за одржлив развој на општеството и благосостојба на индивидуите. Вклученоста на старите лица во доживотното образование е многу скромна. Сè поголем е бројот на стари лица кои и по пензионирањето сè уште се чувствуваат способни за извршување на професионални активности и имаат потреба да останат активни. За ваквата популација е потребно организирање на професионално образование на различни теми (градинарство, цвеќарство, пчеларство, плетење, шиене и слично). Со тоа тие ќе се чувствуваат активни и исполнети, извршувајќи активности за кои во текот на работниот животен век можеби имале желба, но не и време да ги извршуваат.“

Прашање број 16.

Во согласност со Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на труд, како и во согласност со Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, а од аспект на Вашата институција која ги креира или спроведува, наведете кои можности, услуги, и поволности ги уживаат повозрасните лица/и/или/ повозрасните работници над 55 години, како и корисниците на старосна пензија.

Од Министерството за труд и социјална политика за ова прашање се доби краток и многу концизен одговор: „Бенефиции во согласност со Законската регулатива на сите пензионирани лица по исполнување на одредена старост и работен стаж.“

Во согласност со Беким Мурати, директорот на Агенцијата за вработување: „Во секој Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на труд (ОП), веќе 20 години, имаат предност, освен ранливите категории, и лицата над 55-годишна возраст. Тие лица се во нашата евиденција како технолошки вишок, стечај или лица кои прифаќаат работа, но поради рапидни промени во технологијата, тие се долго време вон тие случувања и не се спремни да бидат прифатени од страна на работодавачите, што значи дека со ОП во мерките каде што имаме обука се бараат и од оваа категорија на лица, но, ајде искрено, интересот е мал. Една од причините може да биде поради некоја болест, мали деца и претходното што беше напоменато (поради непознавање на нови иновативни технологии кои ги бараат работодавачите, а за кои сè уште се сме доволно посветени во делот на обуките, заедно со работодавачите, и со обучните центри или провајдерите на обука, да им пружиме соодветна обука, за надградување на знаењата во согласност со модерните очекувања на приватниот сектор, а со тоа да можат да бидат конкурентни).“

Прашање број 17.

Во согласност со делокругот на работење на Вашата институција, образложете која е улогата и каква поддршка давате кон креирањето на национални стандарди за кариерно планирање и насочување на повозрасните лица над 55-годишна возраст.

Од страна на Министерството за труд и социјална политика беше посочено дека во претходниот период, паралелно со креирањето и спроведувањето на политиките за вработување и другите политики кои имаат за цел подобрување на функционирањето и состојбите на пазарот на труд во нашата држава, во континуитет се работеше и на јакнењето на капацитетите и промовирањето на ефикасна јавна служба за вработување, со значително подобрување на квалитетот и обемот на услугите за невработените лица, како и од страна на работодавачите. Во таа насока, и во изминатиот период, иако тоа главно беше во некоја состојба на КОВИД криза, од страна на Министерството се изјаснија дека се продолжило со зајакнување на капацитетите и модернизација на Агенцијата за вработување, со цел таа да може да обезбеди квалитетни и навремени услуги за своите клиенти, т.е. за невработените лица и работодавачите, да ја подобри и зајакне имплементацијата на активните политики за вработување, истражувањата за потребите на работна сила и слично. Во сето ова, од Министерството изјавија дека е ставен посебен акцент на повозрасните лица над 50 години, како и за оние кои се неколку години пред пензионирање. Притоа, наведеа дека е воведен нов модел, електронски модел на услуги, а со повозрасните лица работат посебно обучени стручни лица. Дополнително, вработените во Министерството, како и во Агенцијата, се обучени за анализа на потребите од вештини на пазарот на труд, подготовка на индивидуални планови за вработување на невработени лица, подготовка на локални акциони планови за вработување, управување со проекти и слично.

Министерот за наука и образование, при одговарање на ова прашање, се повика на веќе претходните што ги има одговорено, и наведе дека процесот на следење на спроведувањето во деловите од Стратегијата за демографски политики, а кои се однесуваат на образованието на старите лица и доживотното учење, како и процесот на

следење на сите активности кои го спроведува Центарот за стручно образование и обука, континуирано се применуваат.

Прашање број 18.

Кои сè видови на субвенционирање поддржувате, а со цел да можете да им овозможите дополнителни можности на повозрасните лица и вработени, како и на пензионерите? Дали тие субвенции опфаќаат мерки и политики за отргнување од трендот на затворен круг на повозрасните лица и работници, а поради трендот на демографското стареење на нашето општество?

„Вонинституционалната социјална заштита и услуги за старите лица е важна тема во ЕУ (Стратегија за активно и здраво стареење), но и во Република Северна Македонија. Во моментот во Република Северна Македонија има слаб систем за вонинституционална социјална заштита и социјални услуги за стари лица. Освен тоа, луѓето што работат во овој сектор обично работат во таканаречената „сива економија“, што значи дека истите ниту учествувале во обуки за стручно оспособување, ниту добиле соодветна потврда-сертификат за стекнати вештини и компетенции. Земајќи ја предвид ситуацијата, постои потенцијал за зајакнување на социјалниот систем во врска со горенаведените теми и истовремено намалување на невработеноста кај младите, но намалување на невработеноста кај повозрасните лица, преку обезбедување на стручно образование и обука, воведување на социјално претприемништво и ревизија и подобрување на државните документи-стратегии кои се поврзани со проектот. За таа цел како Министерство од 2021 година започнавме со процес на институционализација на овој процес“ – наведе министерката, Јагода Шахпаска.

Во согласност со претставникот на Меѓународната организација на трудот (МОТ), врз основа на возраста најверојатно е да се дојде до „перцепција“ или „претпоставка“ за истата, без разлика дали перцепцијата или претпоставката е точна или не. Па така, би било незаконски вработено лице коешто изгледа младолико или некој кој се облекува „несоодветно“ за негова возраст, да биде третирано понеповолно поради претпоставката дека е премногу млад. Понатаму, според зборовите на Емил Крстаноски, претставникот на МОТ, предвидена е и заштита од дискриминацијата врз основа на возраст на некое друго лице; на пример, да се однесувате кон некого неповолно само затоа што се дружи со помладите колеги на работа. Истиот тој претставник смета дека во согласност со воспоставените стандарди на трудот – Конвенциите, самите генерализации за тоа како одредена мерка може да придонесе во политиката за вработување, пазарот на труд или стручното оспособување не се доволни за оправдано отстапување. Мора да се дадат конкретни докази наместо генерализации за да се покаже дека избраните средства се соодветни за постигнување на целта. Затоа, смета тој, сепак, останува на македонските судови да одлучат дали целите на легислативата поврзана со прашањата за возраста се легитимни цели на социјалната политика, а избраните средства за да се остварат тие цели се соодветни и неопходни.

Од друга страна, во согласност со претставникот на УНДП во моментот, во месец април 2022 година, во нашата држава заштитата од дискриминација врз основа на возраст е ограничена само на прашањата поврзани со вработувањето. За таа цел постојаниот претставник на УНДП во Република Северна Македонија, предлага да се воведат нова перспектива во разгледувањето на возрасната дискриминација, која ќе ја прошири оваа заштита на области надвор од вработувањето, вклучувајќи снабдување со добра и услуги, образование, домување итн. Сето тоа треба да биде покренато од страна на Владата на државата која има за цел да ги спроведе посочените реформи.

Прашање број 19.

Набројте ги и образложете го значењето на политиките, стратегиите и активностите кои ги спроведувате за намалување на ефектите од демографското стареење во Република Северна Македонија! Образложете дали нив ги спроведувате самостојно или во координација со други национални или меѓународни институции.

Министерката Јагода Шахпаска, по однос на последното, деветнаесетто прашање кое ѝ беше поставено, го даде следниот одговор: „Во изминатиот период политиките за вработување кои се спроведуваат во Република Северна Македонија континуирано беа насочени кон стимулирање на побарувачката на пазарот на труд, усогласување на понудата и побарувачката на работна сила во согласност со потребите на пазарот на труд, подобрување на понудата на работната сила, како и намалување на сивата економија, сè со цел да се обезбеди отворање на нови работни места, зголемување на бројот на вработени лица и намалување на невработеноста. Имајќи ја предвид потребата од понатамошно зајакнување и подобрувања во делот на дизајн и имплементација на политиките на пазарот на труд и зголемување на нивната ефикасност, во изминатите години беше постигнат евидентен напредок, пред сè, преку воведувањето на еден подобрен, повеќе систематски, посеопфатен и партиципативен пристап во формулирањето и практичната имплементација на политиките за вработување во државата.“

Од страна на центрите за социјална работа, како и од страна на Центарот за стручно образование и обука, по однос на ова прашање се доби еден ист по содржина одговор, дека во моментот немаат ингеренции и делокруг на работа кој се однесува на превенирање, намалување, или сузбивање на ефектите од демографското стареење во Република Македонија.

Од Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија, директорот образложи дека при секојдневната работа во Агенцијата и сите 30 подрачни центри за вработување, многу ретко, во мошне ограничени услови, работодавецот или обучувачот, може да го третираат лицето пријавено за работното место поинаку врз основа на неговата возраст. Според нив, ова во пракса се среќава во размер од 1 на 1.000 лица, по случај. Според истото лице од ова интервју, овој исклучок се однесува на вработување, унапредување, замена или обука на лица за работа, доколку постои реално професионално барање на тоа работно место да има лице со одредена возраст, а тоа во македонската економија е навистина многу ретко. Тоа е така бидејќи барањето работникот да биде на одредена возраст мора да биде реално и одлучувачко професионално барање за работното место и мора да биде пропорционално со примената на барањето во определениот случај.

Во однос на ова последно прашање, но и како заклучок, од страна на Дарко Димовски, претседател на Сојузот на синдикатите на Македонија, беше укажано дека како по однос на ова прашање, така и по однос на сите останати прашања кои се поврзани со материјалната и социјалната сигурност на вработените, Сојузот на синдикатите на Македонија и понатаму како репрезентативен и респектиран субјект во социјалниот дијалог, со свои предлози и мислења ќе придонесува за подобрување на социјалниот дијалог и материјалната состојба на вработените, и со свое активно учество во рамките на институциите на системот за решавање на сите горенаведени прашања.

Претставникот на Меѓународната организација на трудот, г. Емил Крстаноски, во смисла на завршни зборови за интервјуто, но и како препораки за идно наше насочување, потенцираше дека: „За да бидат успешни во следната деценија, работниците и

работодавачите, односно поединците ќе треба да покажат предвидливост во навигацијата на брзото менување на екосистемот на организациските форми и барањата за вештини. Тие сè повеќе ќе бидат повикувани постојано да ги проценуваат потребните вештини и брзо да ги составуваат вистинските ресурси за развој и нивно ажурирање. Работниците во иднина ќе треба да бидат приспособливи доживотни ученици. Од друга страна, владините креатори на политики ќе треба да одговорат на менувањето на екосистемот со преземање лидерска улога и образованието да стане национален приоритет. Доколку не се даде приоритет на образованието, ризикуваме да ја загрозиме нашата способност да ги подготвиме нашите луѓе за здрава и одржлива иднина. За поединците да бидат подготвени и за бизниси да бидат конкурентни, креаторите на политиките треба да го земат предвид целиот спектар на вештини што ќе ги бараат граѓаните, како и важноста на доживотното учење и постојаното обновување на вештините.“

4.4.1. Генерални перцепции на интервјуираните лица како претставници на институциите на пазарот на труд кои се клучни креатори на политики

Доколку се сублимираат одговорите од сите претставници на институциите кои се вклучени во процесот на креирање политики, донесување одлуки и законски решенија, или, пак, нивно имплементирање, може да се донесе генерален заклучок дека во нашата држава, почнувајќи од почетокот на 2000-тите години, па до сега и понатаму, постои континуиран процес на креирање национални закони, стратегии и конкретни мерки кои се однесуваат за подобрување на состојбата на повозрасните лица над 55 години на пазарот на труд. Притоа, во голем дел од тие национални документи и закони е гарантирано правото за сигурно и безбедно, во согласност со специфичните психо-физички и когнитивни особености на повозрасните, нивно вработување и интегрирање на пазарот на труд. Дополнително, во согласност со излагањата од надлежните ресорни министерства и агенциите кои се во нивна надлежност, во последниот период се прават напори за целоопфатно интегрирање и процеси на задржување на повозрасните лица на пазарот на труд. Тоа најмногу доаѓа до израз во последните 10 години, каде што се креираат задолжителни програми за доживотно учење и задолжителни обуки на работното место специјално наменети за оваа категорија на лица. Покрај тоа, во последните 5 години се креирани програми за работа и работно ангажирање на повозрасните над 55 години (невработени лица), како и за пензионерите кои имаат желба повторно да се вклучат на пазарот на труд, преку нивно соодветно лиценцирање за даватели на услуги за нега и грижа во домот, лична асистенција, куќни помошници, грижа за стари лица или грижа на деца. Сепак, како што наведуваат релевантните претставници, сите овие програми или се во фаза на пилотирање, или се во многу рана фаза на официјалното спроведување, па поради тоа не постои можност за реално нивно оценување на влијанието што го продуцираат на пазарот на труд. Исто така, видливо е дека сè уште не постојат конкретни програми за задржување на вработените повозрасни над 55 години кои се во работен однос, освен оние кои се предвидени и сè повеќе и повеќе стануваат како задолжителни, а тоа се доживотното учење, и надградувањето за време на работниот процес. Сепак, од страна на креаторите на политики се согледа позитивен сигнал и нивна гаранција за почитувањето на работничките права, поради фактот дека во целост се имплементираат европските директиви, но и меѓународните конвенции на трудот. Па така, флексибилните работни места, балансот помеѓу работата и домот, и низа на други придобивки, се веќе дел од националното законодавство. Од друга страна, се согледа дека меѓународните агенции кои имаат советодавна улога на Владата и ресорните министерства во континуитет продуцираат упатства и добронамерни

забелешки по однос на стратешките закони и документи, и на нивната непосредна примена во пракса.

4.5. Тестирање и интерпретација на хипотезите и истражувачките прашања

За да се реализираат целите на истражувањето, преку методот за анализа на веројатност, се тестираат хипотезите на истражувањето, токму преку податоците, фактите и показателите од поставените седум (7) содржински дела (целини). Поточно, првата целина за социо-демографските карактеристики на примерокот е искористена за подобро разбирање на целите на истражување, а останатите шест (6) се конкретно насочени кон тестирањето на хипотезите. Имено, општата хипотеза е тестирана по тестирањето на поединечните три хипотези кои се составен дел од неа, а за нејзина потврда се искористуваат податоците од делот за доминантните перцепции на истражуваниот примерок. За посебната хипотеза (1.) се искористени фактите, показателите и податоците од делот (целината) за очекуваните пристапи за вклучување и задржување на повозрасните работници на пазарот на труд. За посебната хипотеза (2.) се искористени фактите, показателите и податоците од делот (целината) за влијанието на финасискиот аспект, финансиите и сиромаштијата. За посебната хипотеза (3.) се искористени фактите, показателите и податоците од делот (целината) за законските аспекти и актуелни можности – наспроти реалната ситуација во пракса, како и одредени податоци од спроведените интервјуа со креаторите на политики. Во однос на петте индивидуални (поединечни) хипотези, треба да се наведе дека тие кореспондираат со поединечните цели на истражувањето, опишани и вметнати во првата посебна цел. За тестирање на петте индивидуални (поединечни) хипотези е предвидено да се обработуваат податоци и факти добиени од прашања кои беа конкретно насочени и поставени, во сите седум целини (делови), како и од одредени конкретни прашања од интервјуто со креаторите на политиките. Деталната анализа на наведеното следува во понатамошниот текст, заедно со интерпретацијата (претставувањето) на целите на истражувањето.

4.5.1. Интерпретација на главната истражувачка цел

Главната цел на истражувањето е проучување на промените и динамиката на пазарот на труд предизвикани од демографското стареење во Република Северна Македонија, со посебен осврт кон повозрасните работници.

Оваа цел има неколку задачи. Првата задача е да ги истражи, да ги анализира, да ги образложи и да ги интерпретира: ставовите, желбите и перцепциите за задржување на повозрасните работници на пазарот на труд. Втората задача е да ги прикаже можностите кои реално се нудат во пракса за повозрасните работници, и тоа како од легислативна смисла, така и во имплементирачка смисла во секојдневието. Третата задача која ја има оваа цел е истражување на формите и облиците преку кои повозрасните работници преферираат да се задржат на пазарот на труд, и соодветните очекувања за истото тоа од креаторите на јавните политики и од работодавачите.

Притоа, главата цел со својата содржина креира заложба за проучување на спецификите на пазарот на труд, и за инклузија на повозрасните работници, а во согласност со нивното образование, пол, место на живеење, вештини и квалификации за задржување на пазарот на труд.

Во однос на веќе спроведеното истражување, а кое е детално опишано и разработено во претходните наслови, може да се констатира дека задачите претставени

во главната истражувачка цел се успешно завршени. Односно, сознанијата кои тие ги продуцираат беа побарани и соодветно добиени од репрезентативен примерок од 1.779 испитаници, повозрасни лица и работници. Имајќи ги предвид перцепциите и очекувањата на работодавачите и креаторите на јавни политики, се констатира дека тие беа добиени од 53 работодавачи како репрезентативен примерок. А, исто така, и од севкупно 11 претставници на институции кои се креатори на јавните политики, кои беа поединечно интервјуирани, со севкупно деветнаесет целно поставени прашања.

Разгледувајќи ги податоците за проучување на спецификите на пазарот на труд во согласност со образованието, возраста, полот, местото на живеење, вештините и квалификациите за задржување на повозрасните работници на пазарот на труд, во понатамошниот текст следува краток осврт на некои од најважните. Имено, од податоците од социо-демографските карактеристики се согледа дека 1.103 лица се жени, додека 676 се мажи, од севкупно 1.779 повозрасни испитаници. Притоа, се согледа дека од сите нив, по населени места низ државата, најголем број престојуваат или живеат во Скопје, Битола и Струмица. Во однос на нивната возраст, најзастапени се оние од 55 до 59-годишна возраст, втора најзастапена возраст се оние од 50 до 54 години, а додека трета се оние од 60 до 64-годишна возраст, односно три четвртини од испитаниците се во моменталната законска регуларна возраст за работа. Разгледувајќи според аспект на образование, најголем дел од повозрасните работници се со основно или средно образование. Тие, во најголем дел се во редовен работен однос. Дополнително, голем дел од нив поседуваат стручни вештини и знаења, а само еден многу мал дел од нив поседуваат само основни квалификации.

Поради сето погоре наведено, оваа цел е компатибилна со општата хипотеза, и се тестира со тестирањето на општата хипотеза, а која по содржина, исто така, е разгранета на три дела, претставени како: (а), (б) и (в). Со ова се разјаснуваат фактите, ставовите и податоците, а кои се тестирани со општата хипотеза.

4.5.2. Интерпретација на посебните цели

Имајќи ги предвид карактеристиките на главната истражувачка цел, се креираа, односно од неа произлегуваат три посебни цели, кои меѓусебно се поврзани. Тие се следните:

- Посебна цел 1

Проучување на облиците и начините за задржување на пазарот на труд на повозрасните работници, односно на оние работници кои се над 55 години возраст.

Од оваа посебна цел произлегуваат четири поединечни цели на истражувањето, а кои поединечно се анализираа и се обработуваа. Тие се следните поединечни цели:

- примената на менаџментот за активното стареење на работа (*active ageing management*),
- примената на доживотното учење (*long life learning*),
- зголемување на вештините и квалификациите на повозрасните работници преку континуирани обуки, и
- примена на недискриминирачки политики и еднакви можности (*diversity and equal opportunities*) за вработување на повозрасни работници.

Разгледувајќи ги податоците за проучување на облиците и начините за задржување на повозрасните работници на пазарот на труд, во понатамошниот текст следува краток осврт на некои од најважните. Имено, на повозрасните доминантен приоритет им се солидните и достоинствени финансии. Сепак, тие наведуваат дека претежно преферираат да посетуваат одредена обука за зголемување и надградување на

нивните вештини и знаења. Исто така, разгледувано од прашањето кое се занимава со тоа, се гледа дека над половината од повозрасните работници наведуваат дека работодавачите им овозможуваат одредени обуки или курсеви за зголемување на вештините/квалификациите. Од друга страна, работодавачите наведуваат дека генерално овозможуваат солидни услови за оваа категорија на работници, запазувајќи ги недискриминирачките политики и еднаквите можности. Притоа, од насловот наменет за обработка на ова, се согледа дека над 47 % од работодавачите имаат вработено повозрасни лица, кои би ги задржале до пензионирање, и што е најбитно, имаат став дека повозрасните лица се соодветни за унапредување и назначување на функцијата шеф, раководител, менаџер, во согласност со нивното искуство и знаење. Финално, по однос на поимот за примена на менаџментот за активното стареење на работа, голем дел од работодавачите се имаат изјаснето дека не знаат што означува овој поим, но според нивните одговори може да се забележи дека добро го перципираат значењето, по што добар дел од нив успешно и го применуваат, овозможувајќи им поволни услови за работа на своите повозрасни вработени, во согласност со нивните психо-когнитивни карактеристики, трудејќи се за сеопшто добро менаџирање и управување, преку раст и развој на целокупниот обем на човечките ресурси.

Поради сето погоре наведено, оваа цел е компатибилна со првата посебна хипотеза, и содржината на истата се тестира со тестирањето на првата посебна хипотеза. Со ова се разјаснуваат фактите, ставовите и податоците, а кои се тестирани со првата посебна хипотеза.

- Посебна цел 2

Проучување на неопходните стратегии произлезени од предизвиците на демографското стареење на работната сила на пазарот на труд.

Оваа цел има главна задача да ги истражи пристапите за тоа како би се постигнало општествено вклучување на повозрасните работници и нивна инклузија на пазарот на труд. Притоа, овде се проучуваат и се анализираат пристапите за кариерното насочување, активното стареење на работа, менаџирање на менторството од страна на повозрасните работници кон помладите или новодојдените итн.

Разгледувајќи ги податоците за проучување на неопходните стратегии и пристапи произлезени од предизвиците на демографското стареење, а кои директно влијаат на намалување на јазот при транзицијата вработеност – невработеност, и од работа до пензионирање, во понатамошниот текст следува краток осврт на некои од најважните. Имено, многу важна одредба се содржи во Законот за работните односи, а која се имплицира во многу стратегии за вработување или персонален деловен раст и развој на оваа категорија на работници. Поточно, се работи за одредбата во која е стриктно наведено дека повозрасното лице има можност да побара негово задржување на работно место до наполнување на 67 години, а работодавачот има обврска на тоа лице да му го овозможи тоа. Од друга страна, најчеста перцепција која ја имаат оние кои директно ги имплементираат овие одредби – работодавачите, е дека возраста не е толку клучна, туку дека сè се сведува на тоа колку е квалитетен работникот, колку сака да учи, да работи и да напредува. Исто така, тие сметаат дека работната дисциплина е многу поголема кај повозрасните работници, па поради тоа многу често ги применуваат стратегиите за менторирање на помладите или новодојдените вработени.

Поради сето погоре наведено, оваа цел е компатибилна со втората посебна хипотеза, и истата се тестира со тестирањето на втората посебна хипотеза. Со ова се разјаснуваат фактите, ставовите и податоците, а кои се тестирани со втората посебна хипотеза.

- Посебна цел 3

Проучување на политиките за вработување и анализа на квалитетот на живот на популацијата која старее.

Во третата посебна цел се проучуваат можностите кои ги нуди пазарот на труд за вклучување и вработување на повозрасните работници, кон разните форми на лична асистенција и формална и неформална грижа, а преку соодветно креирани програми за вработување на повозрасните. Исто така, оваа цел се осврнува на проучување на формите и можностите за продолжување на работниот живот на повозрасните работници преку облиците на вработување според когнитивните и психо-физичките карактеристики на овие лица.

Разгледувајќи ги податоците за проучување на можностите за вработување на повозрасните лица во стандардни и нестандартни форми за лична асистенција и формална и неформална грижа, во понатамошниот текст следува краток осврт на некои од најважните. Имено, доколку се направи пресек до месец јуни 2023 година, може да се забележи дека од страна на претставниците кои се јавуваат како креатори на јавни политики е наведено дека досега 14 лица над 60 години се вклучени (вработени) како сертифицирани лични асистенти за стари лица, а со тенденција таа бројка да се зголемува. Понатаму, забележливо е дека постојат бројни посебно насочени програми за т.н. „образование во третата доба“, со индивидуално насочено професионално образование, како дел од процесот на доживотно учење. Сепак, овие програми засега се доста оскудни и присутни само во одредени делови од нашата држава. Во однос на регулативните програми за доживотно учење, во годините до 64-годишна возраст, забележливо е дека постојат и се имплементираат мерки и програми, како дел од сеопфатниот процес за зголемување на вработувањето на работоспособното население. Сето ова останува како континуирана институционална поставеност и настојувања на националната политика да одржи сигурносен баланс помеѓу пензискиот, социјалниот и системот на пазарот на труд.

Поради сето погоре наведено, оваа цел е компатибилна со третата посебна хипотеза, и нејзината содржина се тестира со тестирањето на третата посебна хипотеза. Со ова се разјаснуваат фактите, ставовите и податоците, а кои се тестирани со третата посебна хипотеза.

4.5.3. Тестирање на општата хипотеза

Делумно се потврдува општата хипотеза: „Задржувањето на повозрасните работници на пазарот на труд во Република Северна Македонија е условено од: а) спремноста на повозрасните работници да се приспособат на новите технологии и барања на пазарот на труд; б) спремноста и потребата на работодавачите да ги задржат повозрасните работници подолго; како и од в) формалните/нормативните можности за флексибилно пензионирање.“

Општата хипотеза има за цел да докаже дека иако македонскиот пазар на труд (кој е под влијание на демографското стареење) би можел да ги апсорбира повозрасните лица кои се работоспособни, сепак, задржувањето на повозрасните работници на пазарот на труд е условено од три главни фактори. Пред сè, од самите повозрасни работници и нивните психо-физички и когнитивни можности за приспособување на новите потреби на пазарот на труд и модерните технологии. Потоа, од потребите и очекувањата на побарувачката на пазарот на труд. И финално, од легислативните и нормативните можности за останување во пазарот на труд, и по достигнување на возрасната граница за пензионирање, односно од формалните можности за флексибилно пензионирање. Докажувањето на хипотезата резултира со конкретни придобивки, меѓу кои и осознавањето на најпривлечните начини за повозрасните работници да бидат попродуктивни на работните места, истовремено да бидат позадоволни од работата, и да се задржат на пазарот на труд во согласност со нивните можности и перцепции.

Поради фактот дека општата хипотеза се состои од содржината на трите последователни посебни хипотези, кои произлегуваат од неа, таа е зависна од нив. Имено, од трите посебни хипотези кои се тестирани подолу, се забележува дека една од нив се потврдува, а две од нив делумно се потврдуваат. Во согласност со тоа, и општата хипотеза делумно се потврдува.

Односно се констатира дека: а) јасно е забележлива потребата за континуирани обуки и тренинзи на работното место и пристапот за доживотно учење низ целиот работен век на популацијата; повозрасните работници до одредено ниво и одредена возрасна граница се спремни да се задржат на пазарот на труд, а потоа повеќе преферираат да одат во пензија или да работат во неформалната економија; повозрасните работници се спремни континуирано да се приспособуваат на новите технологии и барања на пазарот на труд, па дури понекогаш и на сопствен финансиски трошок да ги посетуваат потребните обуки и тренинзи за тоа; повозрасните работници го споделуваат своето знаење и работно искуство; б) работодавачите имаат силно изразени волја и став за задржување на повозрасните работници; работодавачите прават огромни напори за намалување на несаканите ефекти поради транзицијата од работа до пензионирање и од вработеност до невработеност на повозрасните; исто така, работодавачите им обезбедуваат соодветни работни услови за работа на повозрасните работници – применувајќи го концептот за активно стареење на работа; в) од друга страна, нормативната/легислативната рамка креира одредена стабилност за повозрасните лица на пазарот на труд; од кои активните и пасивните политики на пазарот на труд содржат конкретни мерки насочени кон оваа возрасна група; но, сепак, постојат одредени недоречености и легислативни пропусти во однос на возрасната дискриминација и осигурувањето на еднакви можности за повозрасните; исто така, не постои конкретна легислатива за флексибилно пензионирање; но, од друга страна, постои законска загарантирана можност за непрекинато продолжување на работниот век по навршувањето на 64-та година (и за мажи и за жени), па сè до 67-та година од животот на повозрасниот работник, по негово изразено барање.

4.5.4. Тестирање на посебна хипотеза 1

Првата хипотеза од посебните хипотези делумно се потврдува: „Повозрасните работници настојуваат да останат на пазарот на труд со пофлексибилно работно време, приспособувајќи се на барањата на пазарот на труд и на модерните технологии.“

Во согласност со методологијата, примарната претпоставка овде е дека повозрасните работници се спремни да се приспособуваат на модерните технологии во работните процеси, преку континуирана посета на обуки и со здобивање вештини за примена на тие технологии. Со приспособувањето на модерните технологии во работните процеси, и со здобивање вештини за примена на тие технологии, се претпоставува дека повозрасните работници и по достигнувањето на возрасната граница за нивно пензионирање повеќе преферираат да останат вклучени во пазарот на труд преку флексибилните форми на работен однос.

Резултатите од спроведеното истражување укажуваат дека постои прилично голем дел на повозрасни работници над 55-годишна возраст кои имаат желба и потреба да се задржат на пазарот на труд, учејќи и надградувајќи се со вештините и знаењата кои се потребни на пазарот на труд. Мнозинството од нив, овој став го има поради тоа што има потреба од континуирани финансии, и не сака да ризикува да потпадне под прагот на сиромаштијата. На тоа укажува и сликата бр. 13, од која е видливо дека повеќе од половината од репрезентативниот примерок од повозрасни е на ставот дека платата во согласност со работниот ангажман не им ги задоволува или делумно им ги задоволува месечните потреби за водење нормален, пристоен и достоинствен живот, на месечно ниво. Ова на најдиректен начин влијае врз перцепцијата на повозрасните лица и работници околу процесите за здобивање вештини и знаења за примена на модерните технологии преку обуки, како и за самиот чин за останување на пазарот на труд со пофлексибилно работно време. Имено, во насловот во кој се разработуваа посакуваните и очекуваните пристапи за вклучување, интегрирање и задржување на пазарот на труд на повозрасните работници, постојат неколку клучни прашања кои му беа поставени на репрезентативниот примерок, а од кои мнозински одговори се согледа заклучокот. Првото од нив ги насочува повозрасните лица и работници да одговорат дали повторно би се вратиле на пазарот на труд по пензионирањето, односно дали повторно би работеле и би биле во работен однос. Од нив, 65,8 % се изјаснуваат дека не. Но, останатиот дел од 34,2 % се изјаснуваат дека во секој случај задолжително ќе се вратат повторно на пазарот на труд, или, пак, дека би останале до законски утврдената можност за работен однос до 67-годишна возраст. Речиси сите, или 80 % од оние кои преферираат да останат на пазарот на труд, имаат наведено дека за нив останувањето на пазарот на труд е од економски или материјални причини. Поради тоа, следните две прашања се занимаваа со дознавање на каков начин, или со кој вид на работен однос преферираат повозрасните работници да останат на пазарот на труд. Притоа, од графиконот бр. 4. се согледа дека најмногу преферирани форми на работно ангажирање, а со цел активна старост, на работниците им се три од понудените осум. Имено, тие би менторирале или би обучувале помлади работници, експертско би помагале кај сегашниот работодавач, или би помагале на сопственото семејство или на други семејства со чување деца или повозрасни лица. Во однос на редовниот работен ангажман кој го претпочитаат повозрасните за да останат и/или се задржат на пазарот на труд, најмногу тоа е преку: вработување на договор на дело, сезонска работа или неформална (непријавена) работа – вклучувајќи го и земјоделието. Од друга страна, повозрасните се изјаснуваат дека кај моменталниот работодавач не им се нудат можности за посериозно надградување на нивните вештини, ниту, пак, имаат некои конкретни можности за психо-физичка помош при работењето,

како што се работа со скратено или пофлексибилно работно време, подолг период за дневните паузи, или одредена експертско-психолошка поддршка. Од сликата бр. 19. се согледа дека на таков став се точно три четвртини од репрезентативниот примерок на повозрасни работници. Бидејќи не сите повозрасни работници поседуваат вештини и знаења од изразените преферираните форми и начини на ангажирање или на работен ангажман, за голем дел од нив се потребни одредени приспособувања на пазарот на труд во однос на вештините, квалификациите и знаењата со кои располагаат.

Во однос на вештините, знаењата и квалификациите кои треба да ги поседуваат повозрасните лица и работници, токму поради посакуваните форми на флексибилно работно време, односно за флексибилен работен однос, во претходниот дел, тие се изјаснија дека од страна на работодавачите не уживаат поддршка за развој на вештини и знаења кои не се од делокругот на работата и дејноста на конкретниот работодавач кај кого се моментално во работен однос. Поради таа причина беше покренато прашањето дали повозрасните работници самоиницијативно, без надоместок и одобрение од работодавачот, би биле охрабрани да посетуваат обуки и тренинзи за стручно усовршување и надградување на знаењата и вештините. Имено, од севкупниот број на повозрасни работници кои се дел од репрезентативниот примерок, најголемиот дел од нив имаат став дека доколку сами би требало да си ги платат тие обуки и тренинзи за надградување на вештините и знаењата кои се моментално потребни на пазарот на труд, тие да, ќе го направат тоа. Од сликата бр. 12. се согледа дека 69,6 % од повозрасните работници имаат таков став. Доколку на оваа бројка се додадат оние кои преферираат да ја променат својата професија и струка, во тој случај би се добила многу поголема бројка од 79,7 % од севкупниот број на повозрасни лица. Сите тие имаат став дека иако имаат огромно работно искуство и знаење од работата што ја работат, сепак, им треба стручно надградување на одредени нивни вештини, квалификации и знаења, без разлика дали станува за областа при тековното работно место или за сосема друга област или дејност на работа.

Од севкупните одговори е забележлива потребата за континуирана обука на работното место и пристапот за доживотно учење низ целиот работен век на популацијата.

4.5.5. Тестирање на посебна хипотеза 2

Втората хипотеза од посебните хипотези се потврдува: „Постоењето на желба и спремност од страна на работодавачите за вработување и за задржување на повозрасните работници во нивните компании/или/институции ги намалува несаканите ефекти во транзицијата од работа до пензионирање, како и во транзицијата вработеност – невработеност на повозрасните работници.“

Овде се докажува реалната ситуација која се случува на пазарот на труд, а која повозрасното население ја искусува. Во неа е опишана битната улога на побарувачката на пазарот на труд (т.е., на работодавачите) кон креирањето можности за задржување на повозрасните работници на пазарот на труд.

Резултатите од спроведеното истражување прикажуваат прилична подготвеност на работодавачите да ги задржат повозрасните работници дури и до 70-та година од животот, но само оние работници кои се веќе вработени кај нив. Исто така, резултатите од спроведеното истражување прикажуваат прилична подготвеност од страна на работодавачите и да вработуваат повозрасни лица, но само до нивната законска возраст за пензионирање и под одредени посебни услови. Имено, графиконот бр. 18. ги прикажува перцепциите и ставовите на репрезентативниот примерок на работодавачи. Од него се отсликува јасен став дека 71,7 % од работодавачите би вработиле невработено

повозрасно лице над 55-годишна возраст, но само под услов на тоа лице да не му престанал претходниот работен однос поради неетичка или неморална деловна причина. На овој јасно изразен став се надоврзуваат и сликите 25 и 26 кои произлегуваат од истражувањето. Имено, дури 81,1 % од репрезентативниот примерок на работодавачи се имаат изјаснето дека кај нив вработуваат и имаат моментално вработено лица кои се над 55-годишна возраст. Исто така, иако мнозинството од работодавачите главно се ослонува на оние работници кои се во полниот работен век како главна работна сила кај нив, сепак, значителен број на работодавачи се имаат изјаснето дека главната работна сила им е составена од работници кои се на возраст од 55 до 64/67-годишна возраст. Многу значајно е што и едните и другите се изјаснуваат дека без разлика од која годишна возраст им е составена главната работна сила, тие за повозрасните работници имаат креирано соодветни работни услови, одредени бенефиции, и помош или обука за работа со модерните технологии во работниот процес, практикувајќи го принципот за активно менаџирање на возраста. За истото ова говори и официјалниот одговор добиен од претседателите на: Стопанската комора на Македонија и од Организацијата на работодавачи на Македонија, во кој е наведено дека влијанието на технологијата врз економијата, бизнисот и општеството ги наметнува постојаните промени на побарувачката за вештини за работна сила и организирањето на работата во компаниите, бидејќи луѓето сè повеќе комуницираат со машините на работното место. Според нив, овие технологии, исто така, сè повеќе ќе ги променуваат потребните вештини за пазарот на труд, а смените на вештините во работната сила не се нови, туку барањата за вештини континуирано се променуваат откако првата индустриска револуција ја реконфигурираше улогата на машините и работниците. Тие додаваат дека некои од најбараните вештини во 2021 година се подготвеност на работната сила за работа со механизирани и компјутеризирани процеси, поседување на т.н. „меки вештини“, технички вештини и претприемништво. Двајцата претседатели на здруженијата на работодавачите заклучуваат дека компаниите кои се членки на нивните организации, исто така, имаат одговорност да им обезбедуваат непрекинат процес на оптимизација на работните процеси на вработените во согласност со нивната старосна возраст, пропратен со континуирана обука на своите вработени. Имајќи го предвид сето тоа, од клучно значење се графиконите 19 и 20 од делот за анкетниот прашалник наменет за работодавачите. Овие два графикони се произлезени, односно ги прикажуваат резултатите од двете прашања со кои беа прашани работодавачите за нивните ставови, а доколку би постоела можност во идно време да се сменат Законот за работни односи и Законот за пензиско и инвалидско осигурување, и им се дозволи на повозрасните лица да работат до нивната 70-годишна возраст. Првото прашање (графиконот бр. 19) се однесуваше на тоа дали би биле во можност и дали би сакале да ги задржат на работа веќе вработените повозрасни лица кај нив. А второто прашање се однесуваше на тоа дали би биле охрабрени да вработат нови повозрасни лица кои би ги задржале до нивната 70-годишна возраст. Имено, во согласност со првото прашање, а видливо од графиконот бр. 19. е дека генералниот став на репрезентативниот примерок на работодавачи е оти би ги задржале веќе вработените повозрасни работници. Сепак, истото тоа е условено од две работи. Првата работа е доколку платите и придонесите за плати, односно нивните работни места им бидат субвенционирани. А втората е доколку бидат соодветно продуктивни за соодветната работа што ја работат. И во однос на тоа дали би биле охрабрени да вработат нови повозрасни кои би ги задржале до нивната 70-та година, мнозинството од работодавачите, исто така, смета дека можеби би биле охрабрени во случај доколку платите и придонесите за плати, односно нивните работни места им бидат субвенционирани, но и тие повозрасни работници доколку бидат соодветно продуктивни на работното место. Исто така, во однос на ова прашање значителен дел

од работодавачите сметаат дека во прашање се доведуваат психо-когнитивните особености кај повозрасните, па соодветно на тоа сметаат дека лицата над 76 години не би требало да се активни на пазарот на труд.

Од севкупните одговори се согледа јасна и нескриена подготвеност на работодавачите да им обезбедат соодветни работни услови на повозрасните работници, како и декларативна спремност за нивно вработување и задржување на работа. Сепак, тоа е условено од неколку работи кои според работодавачите е минимум условот за бизнис-деловниот свет во кој дејствуваат. За таа цел работодавачите пронаоѓаат нови и инвентивни начини за стекнување на потребните вештини на вработените кај нив, а кои се барани и потребни за модерните работни процеси. Сепак, во согласност со работодавачите, истото тоа е недоволно, и сè уште им недостасуваат добро обучени и висококвалификувани кадри, посебно оние кои имаат големо искуство во работата, но мало познавање од работа со компјутеризирани машини – повозрасните работници.

4.5.6. Тестирање на посебна хипотеза 3

Третата хипотеза од посебните хипотези делумно се потврдува: „Нормативната рамка, и ставовите/перцепциите на креаторите на политиките за стари и повозрасни лица се во функција на одржување стабилност на пазарот на труд за овие лица, и за креирање можности за флексибилно пензионирање.“

Нормативната рамка, односно законите, Уставот од кои произлегуваат сите закони, како и подзаконските акти, во секоја држава во светот, па така и во нашата држава, треба да креираат стабилност на економијата, на пазарот на труд, и воопшто на целата социјално-општествена состојба. Легислативната или нормативната рамка на Република Северна Македонија токму тоа и го прави. Поради тоа, овде се настојува да се согледаат и да се докажат, пред сè, постоечките законски можности со кои располагаат повозрасните лица и работници, како нивни плодоуживатели. Тие законски можности се согледаат во неколку клучни закони, како што се: Законот за работни односи, Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност и Законот за пензиско и инвалидско осигурување. Покрај тоа, овде се вклучени и влијанијата и ефектите од активните и пасивните политики за вработување кои се креираат и имплементираат. Во согласност со ова, особено значајни се ставовите и перцепциите на претставниците од надлежните институции, кои го креираат и го регулираат сето она погоре наведено, како први лица, или носители на тие институции кои се креатори на политиките на пазарот на труд.

Покрај сето досега наведено, се анализира и пристапот за повраток на пазарот на труд на повозрасните лица, а по пензионирањето. Во согласност со овој пристап се конкретизираат ставовите и изјаснувањата по одредени политики кои се применуваат или за кои се има интенција и тенденција да се донесат во идно догледно време, а изразени од страна на креаторите на јавните политики, во соодветното спроведено интервју.

Од спроведеното истражување може да се забележи дека генерално, во глобала законите, стратегиите и акциските планови креираат сигурна основа за одржување на стабилност на пазарот на труд за сите лица учесници на пазарот на труд, па и за групата на повозрасни лица и работници над 55-годишна возраст. Во согласност со тоа, а конкретно наменето за повозрасните, во Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност е загарантирано дека секое лице кое било отпуштено од работа има право на материјално обезбедување поради невработеност, кое може да му се исплаќа во согласност со претходниот поминат работен стаж, но не повеќе од една година исплата на материјалното обезбедување. Во истиот закон, дополнително е наведено дека секое

лице на возраст над 55 години, а кое било вработено во фирма/компанија во сопственост на државата која отишла во стечај, ликвидација или загуба, и поради тоа го има загубено работното место, има право на паричен надоместок до пензионирање, или до повторно вработување. Понатаму, во Законот за работни односи е наведено дека повозрасното лице, година и пол, или 18 месеци пред достигнувањето на возрасната граница за пензионирање не смее да биде ротирано од едно работно место на друго, не смее да му биде намалена платата доколку континуирано добивало иста плата – повеќе од една година наназад сметано, како и дека не треба да биде отпуштено доколку е вработено со договор на неопределено работно време. Покрај ова, Законот за пензиско и инвалидско осигурување во корелација со Законот за работни односи креира одредена можност за повозрасните работници, доколку имаат потреба и сметаат дека можат да продолжат да работат и по навршувањето на 64-годишна возраст (и за мажи и за жени), да поднесат барање за продолжување на работниот договор, но максимум до нивната 67-годишна возраст. За ова да се исполни, барањето треба да се поднесе максимум до месец септември во тековната година за продолжување во наредната, односно да биде поднесено додека повозрасниот работник сè уште е во работен однос. Исто така, барањето мора да биде поднесено кај тековниот работодавач, за продолжување со работа, исто така, кај тековниот (моменталниот) работодавач, кај кого засновал работен однос одредениот повозрасен работник. Со оваа одредба се дава можност за продолжување (задржување) на повозрасниот работник на пазарот на труд до неговата 67 година, но истата оваа одредба во себе не содржи никакви елементи за флексибилна работа за повозрасните, односно флексибилно пензионирање.

Исто така, и одредени стратегии, документи и акциски планови кои се креираат и имплементираат придонесуваат за одржување на стабилноста на пазарот на труд за повозрасните лица и работници. Имено, Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на труд во себе ги содржи сите активни целно насочено политики. Помеѓу многуте посебно креирани активни политики за младите лица, постојат и такви кои, со одредна квота, се насочени кон одредени ранливи категории на лица, како што се: инвалидите, примателите на социјална помош, како и кон повозрасните, или кон долгорочно невработените лица. Поточно, секое повозрасно лице кое е моментално невработено, а има желба да отвори сопствен бизнис, може да аплицира за програмата за самовработување. Исто така, а поврзувајќи се на позитивниот исход од втората посебна хипотеза, работодавачите имаат можност да вработат кај нив определено невработено повозрасно лице, а преку програмата за субвенционирано вработување со целосни субвенции на платите и/или придонесите за плати, или преку програмата за раст и развој на правните субјекти.

За истите овие факти говорат и креаторите на јавните политики, односно првите лица на институциите на пазарот на труд, во чиј делокруг и надлежност е насловот на именуваната хипотеза. Имено првите лица, и на Министерството за труд и социјална политика, и на Агенцијата за вработување, потенцираат дека треба во годините што следуваат сè повеќе да се обрнува внимание на повозрасните работници, бидејќи тие со своето искуство и акумулирани знаења се непроценлив дел од националната економија и од домашниот пазар на труд. А, исто така, доколку овие лица не се учесници на пазарот на труд, се неискористен потенцијал во кој државата треба да вложува. Покрај тоа, наведените лица изразуваат одредена критика дека тековните легислативни рамки кои влегуваат во делокругот на нивните институции можеби во себе содржат одредени недоречености во однос на модерните потреби кои се појавуваат на пазарот на труд, најмногу предизвикани поради демографското стареење и иселувањето на населението. Но, исто така, наведуваат и дека во моментот е фаза на прибирање информации, осмислување и креирање нови легислативни решенија, за клучните закони што го

тангираат целокупното функционирање на пазарот на труд. Истите тие законски решенија, потенцираат креаторите на јавните политики, треба да бидат донесени во периодот на годините што следуваат, и се наменети за сите категории на лица, а со ставање посебен акцент кон повозрасните лица и работници.

Од друга страна, се забележува правен недостаток во однос на гарантирањето и регулирањето на флексибилноста на работниот однос по достигнувањето на возрасната граница за пензионирање, односно околу флексибилното пензионирање. Имено, во нашата држава откако лицето ќе стане примател на старосна пензија, доколку има желба или потреба повторно да се врати на пазарот на труд, има две опции. Едната, да ја стави во мирување старосната пензија, и во согласност со принципите и правилата за вработување и работа на повозрасни и стари лица да учествува на пазарот на труд. Втората, да остане примател на старосна пензија, и да работи одредена работа во неформалната економија, односно во неформалниот сектор. Притоа, во согласност со резултатите од истражувањето, мнозинството ја применува втората опција. За истото ова, од друга страна, креаторите на јавните политики засега немаат изградено јасен и цврст став, при што останува за некои понатамошни анализи и истражувања да се разгледува наведената можност, а како придобивка или ризик за пазарот на труд, и сите учесници во него, вклучувајќи ги и повозрасните работници.

4.5.7. Тестирање на индивидуална хипотеза 1

Делумно се потврдува првата индивидуална хипотеза: „Пазарот на труд ја зголемува можноста за ризик од невработеност поради возрасната дискриминација кон повозрасните работници.“

Во Република Северна Македонија во изминатите 30-тина години се имаат случено значајни економски, демографски, структурни, институционални и правни промени, а кои директно влијаат на невработеноста на населението и на учеството на пазарот на труд, особено на повозрасните лица. Имено, невработеноста и неучеството на повозрасните на пазарот на труд не претставува само економски проблем, туку и социјален проблем, кој бара итни акции од државните институции. Осврнувајќи се експлицитно на ризикот од невработеност и последиците кои доаѓаат со невработеноста за повозрасните личности, укажува и извештајот на Државниот завод за статистика (објаснет во поглавје 1), во кој и описно и статистички се гледа дека оние повозрасни лица кои се невработени имаат најголема изложеност на сиромаштијата. Истото тоа го потврдуваат и податоците од Агенцијата за вработување, преку кои се согледа дека најголем дел од корисниците на паричен надоместок поради невработеност, стечај или технолошки вишок се повозрасните лица над 55-годишна возраст.

Иста констатација може да се изведе и од резултатите од спроведеното истражување. Во согласност со сумираните одговори од анкетниот прашалник наменет за повозрасните, забележливо е дека дури над 74 % од репрезентативниот примерок се имаат изјаснето дека во текот на својот живот до моментот на пополнување на анкетата им се има случено да останат невработени. Некои од нив ја имаат искусено и долгорочната невработеност, односно се имаат изјаснето дека биле невработени од 5 до 10 години.

Зголемувањето на можноста за ризик од невработеност на повозрасните креира стратегии и практики за повозрасните лица да можат успешно да се интегрираат и да се задржат на пазарот на труд. За тоа е потребна спремноста на работодавачите да вработуваат и да задржуваат повозрасни лица, без притоа самите тие, или општеството во целина, да креира дискриминација по основ на возраст, за оваа група на лица и работници.

Резултатите од спроведеното истражување потврдуваат дека во Република Северна Македонија постојат повеќе стратегии и документи кои креираат антидискриминаторски пристап кон повозрасните работници. Покрај тоа, и во Законот за заштита од дискриминација, како и во Законот за заштита од вознемирување на работното место (мобинг), се гарантира неприкосновеноста и заштитата на сите работници, па и на повозрасните лица и работници. Во нив е загарантирана еднаквоста пред законите во постапките за: избор на лице за определено работно место; за унапредување; еднаква плата; еднакви права од работен однос, и сите останати постапки кои ги сузбиваат табуата за сеопштата дискриминација, меѓу кои е и возрасната дискриминација. Дополнително на ова, над 90 % од репрезентативниот примерок во прашалникот кој беше наменет за работодавачите се изјаснуваат дека практикуваат и имаат позитивен став за унапредување на повозрасни вработени над 55-годишна возраст за менаџер, раководител или шеф. Таквиот став произлегува бидејќи сметаат дека повозрасните работници се карактеризираат со искуство, и одредено ниво на знаења и вештини кои ги стекнале за време на својот работен стаж.

Од севкупните одговори е забележливо дека во Република Северна Македонија постојат бројни легислативи, практики и пристапи за сузбивање на возрасната дискриминација, како и антидискриминаторски политики насочени кон оваа категорија на население. Сепак, во одредени случаи, возрасната дискриминација не може да се каже дека потполно е исклучена. Од една страна, постојат и се имплементираат, благодарение на тоа што се под континуирана инспекциска пресија, одредени антидискриминирачки практики. Некои од нив се заштита од мобинг поради возраст или заштита од менување на друго работно место, намалување на платата, или од отпуштање од работниот однос заснован на неопределено време во период од 18 месеци (година и пол во согласност со Законот за работни односи) пред наполнување на старосната граница за пензионирање. Од друга страна, во делот на еднаквите можности при вработување, унапредување, принудниот одмор или префрлањето од една организациона единица во друга, сè уште не може во целост да се гарантира заштитата на повозрасните лица и работници. Тоа најмногу се должи на недостигот на клучни механизми на инспекциските служби за да можат соодветно да интервенираат во овој дел. Но, исто така, и од недостиг на реформирани конкретни законски акти кои доколку постојат такво нешто би го препознале, пред сè, а потоа и строго би ги дефинирале и разграничувале дискриминаторските од недискриминаторските активности.

4.5.8. Тестирање на индивидуална хипотеза 2

Се потврдува втората индивидуална хипотеза: „Креирањето на потребни национални стандарди за кариерно планирање и насочување на повозрасните работници да бидат дел од пазарот на труд е неопходен процес за сите влади и релевантни институции, вклучувајќи ги и институциите на Република Северна Македонија.“

Оваа хипотеза поаѓа од фактот дека пазарот на труд е под континуирано влијание на демографското стареење, кое наметнува потреба од насочување на фокусот кон зголемување на квалификациите и вештините на повозрасните работници и креирање соодветна работна средина за нив. Сето тоа треба да биде обезбедено и гарантирано од институциите на пазарот на труд и од сите релевантни вклучени национални актери на пазарот на труд.

Во таа насока се и податоците добиени од надлежните институции кои се изјаснуваат дека постои големо несовпаѓање на квалификациите, каде што тие се или пониски или поголеми од побаруваните квалификации на пазарот на труд. За таа цел,

повеќе од една деценија континуирано се изработуваат стратегии, акциски планови и законски решенија, во кои примарен фокус е ставен на потребните национални стандарди за кариерно планирање и насочување, конкретно на повозрасните. Дополнително, во согласност со креаторите на јавните политики, за економијата и пазарот на труд во нашата држава да можат да зајакнат е потребно поголемо внимание да се насочи кон иновациите и развојот на стручни вештини. Примарен фокус за ова треба да биде ставен како на младите до 29 години, така и на повозрасните. Истите тие треба да го диктираат постојаниот развој на знаењето и вештините, и да можат долгорочно да ја определуваат иднината на пазарот на труд. Понатаму, Центарот за стручно образование и обука креира разни видови на шеми за стручно образование и обука. Меѓу другото, тие, заедно со Министерството за образование и наука и Министерството за труд и социјална политика изработуваат политики, законски решенија, регулаторни документи, развој на стандарди на занимања, образовни стандарди, професионални стандарди и вршат надзор над реализацијата на образованието и обуката. Сето ова се однесува и конкретно за повозрасните лица и работници, преку што се креираат соодветни услови за тие да можат да учествуваат во согласност со побарувањата на пазарот на труд. Од страна на институциите изразуваат став и потреба компаниите поактивно да учествуваат во креирањето на политики за повозрасните лица, и соодветно да ги применуваат придобивките за задржување на повозрасните работници преку обезбедување соодветни услови на работното место за нив.

Резултатите од спроведеното истражување укажуваат дека постојат мерки и програми за кариерно насочување, меѓу кои се и оние за директно учество на пазарот на труд, односно за вработување. Сите тие се содржат во годишниот Оперативен план за активни мерки и програми за вработување и услуги на пазарот на труд. Најзастапени се субвенционираното вработување, како и програмата за самовработување, каде што покрај за сите останати возрасти, постои одреден дел на работни места и позиции кои се загарантирани и за групата на повозрасни лица над 55-годишна возраст. Истите тие можат да бидат вработени – доколку ги поседуваат соодветните вештини и знаење за одреден работодавач или да отворат сопствен бизнис преку програмата за самовработување. Дополнително, од истражувањето се согледа дека најголемиот дел од репрезентативниот примерок на повозрасни работници смета дека веднаш и повторно би нашле вработување, доколку тековниот работен однос им биде прекинат. Над половината од овие работници се изјасниле дека да, тие би нашле работа, но не толку платена и не толку квалитетна како тековната, бидејќи, иако постојат многу механизми кои гарантираат соодветни вработувања за нив, сепак, од страна на работодавачите тие не би биле испочитувани во целост.

4.5.9. Тестирање на индивидуална хипотеза 3

Се побива третата индивидуална хипотеза: „Работодавачите ги задржуваат повозрасните вработени и по достигнување на законската возрастна граница за пензионирање.“

Овде се разгледува дали од страна на понудата на пазарот на труд се пројавува спремност да ги задржат веќе вработените повозрасни работници кај нив, но и, исто така, и да вработат нови, кои заедно со веќе вработените, соодветно, би останале на пазарот на труд, и по достигнувањето на годишната граница за пензионирање. За сето тоа, работодавачите соодветно им понудуваат обуки, доквалификации и кариерно насочување.

Резултатите од спроведеното истражување укажуваат на блага поделеност на ставовите на работодавачите по однос на ова. Имено, малку повеќе од половината или 52 % од репрезентативниот примерок на работодавачи сметаат дека не би ги задржале повозрасните вработени кај нив, поради повеќе причини, но најмногу поради тоа што нема да се вклопат во мешани тимови со помлади, или поради тоа што сметаат дека нивните психо-когнитивни особености не би го дозволиле тоа. Од друга страна, помалку од половината или 48 % од репрезентативниот примерок на работодавачи се на став дека би ги задржале веќе вработените повозрасни, но само до пензионирање. Истите овие сметаат дека би размислувале да ги задржат повозрасните нивни вработени по достигнувањето на годините за пензија само доколку овие работни места бидат субвенционирани, со цел да го направат тоа. Кога се однесува за нови вработувања на повозрасни лица и воедно нивно задржување на пазарот на труд и по достигнувањето на возрасната граница за пензионирање, ситуацијата е сосема јасна. Огромен број на работодавачи имаат став дека повозрасните лица над 64 години воопшто не би требало да бидат присутни на пазарот на труд, освен оние кои побарале да им се продолжи договорот за вработување до 67 години, а кое право го дозволува Законот за работни односи. Сепак, дел од нив, исто како и за претходното, сметаат дека доколку платите и придонесите за плати на овие работници им бидат субвенционирани, тие би можеле да ги задржат, но не повеќе од 67 години. Овие работодавачи се многу малку, наспрема претходните. Од сето ова се согледа побивање на можноста повозрасните работници да можат да останат подолго на пазарот на труд од досега со закон загарантираната можност за максимум до 67 години, доколку повозрасниот работник го побара тоа.

4.5.10. Тестирање на индивидуална хипотеза 4

Се потврдува четвртата индивидуална хипотеза: „Повозрасните работници го споделуваат своето работно искуство и знаење со помладите колеги.“

Легислативата во Република Северна Македонија овозможува споделување и пренесување на знаењата од повозрасните кон помладите, во склоп на иста компанија, организациона единица или во друга компанија. За да не постојат несакани преземања на одредени знаења и вештини, во тековниот Закон за трговските друштва е предвидена т.н. „конкурентска клаузула“, преку која и двете договорни страни, и обучувачот, и обучуваната страна, се обврзуваат пренесувањето на знаењето да го сметаат како деловна тајна. Клаузулата овозможува повеќекратни придобивки, а доколку една од страните не ја испочитува се обрзува на плаќање парична казна кон другата страна. Во однос на придобивките, од една страна, како и фирмата, па така и лицето обучувач, се заштитетни на подолг рок, поради неможноста тоа добиено знаење да се извезува надвор од државата или за друг работодавач. А обучувачите, кои најчесто се или експерти или во најголем дел се и повозрасни вработени лица, не подлежат на ризици да ги изгубат своите работни места или во кој било одреден временски период да бидат казнети или заменети, поради тоа што го споделиле и размениле своето знаење и искуство. Од друга страна, со практикувањето на овие погодности се добива можност за редуцирање на недостигот од специфични дефицитарни вештини и квалификации, а за кои во иднина постои можност од нивно исчезнување. Типичен пример се пронаоѓа во машинската индустриска дејност, каде што вакви клаузули се практикуваат во обучувањето на т.н. „аргон заварувачи“, професија која е многу ретка, обуката за неа е премногу скапа, постои потреба за висока стручност и огромно познавање, а дополнително поради процесите на демографското стареење и иселувањето на населението, сè помалку работници има со такви знаења, со тенденција нивниот број да се намалува. Вакви примери постојат речиси во сите дејности на пазарот на труд, и поради сето тоа работодавачите се приморани да применуваат

пристапи за споделување на знаењето и искуството од повозрасните кон помладите вработени.

Во иста насока и со исти заклучоци резултира и спроведеното истражување. Доколку се разгледува соодветниот наслов во двата анкетни прашалници, насловот за влијанието на обуките, задоволството од работата и пренесувањата на знаењата и вештините, се согледа дека повозрасните работници се изјаснуваат дека најчесто им го пренесуваат своето знаење на помладите или новодојдените и за тоа немаат ништо против. Туку баш напротив, мотивирани се доколку работодавачот им дозволува пренесување на знаењата и искуствата. Во спротивно, доколку истите тие повозрасни работници би требало да се обучуваат, огромен дел од нив, 65 %, имаат став дека би си ги надградиле своите знаења, само доколку од работодавачот им бидат покриени трошоците, односно за нив биде бесплатно. И репрезентативниот примерок од работодавачите има одлучен став околу гледиштето за размената на искуства и знаењата од повозрасните кон помладите работници на пазарот на труд. Тоа е прикажано на графиконот бр. 17. Од сите испитаници безмалку половината од нив ги охрабруваат практиките за повозрасните да им ги пренесуваат своите знаења и вештини на помладите. Дел од останатите претпочитаат само во некои одредени случаи и за одредени работни места да се пренесуваат знаењата и вештините, од повозрасните кон помладите, најмногу поради деловниот процес.

4.5.11. Тестирање на индивидуална хипотеза 5

Делумно се потврдува петтата индивидуална хипотеза: „Културата на раното пензионирање има потреба да биде заменета со еквивалентен сооднос помеѓу вработените и пензионерите.“

Во законодавството на Република Северна Македонија е овозможено останувањето на повозрасните работници на пазарот на труд до нивната 67-годишна возраст, преку поднесено барање до тековниот работодавач за останување на работа, односно за продолжување на работниот однос. По навремено поднесено барање, престанокот на работниот однос не евозможен. Постојат повеќе начини за регулирање на престанок на работен однос на повозрасни работници. Еден од начините за престанок на работниот однос е преку прекинување на договорот за вработување со исполнување на условите за старосна пензија. Во овој случај работодавачот го прекинува договорот за вработување на работникот кога работникот ќе наполни 64 години возраст и 15 години пензиски стаж. Доколку работникот се чувствува способен за работа, и неговото работно место нема поголем физички напор, или, пак, нема остварено 15 години пензиски стаж, работникот со писмена изјава до работодавачот може да побара да му се продолжи договорот за вработување најмногу до 67 години возраст, доколку со закон поинаку не е утврдено. Во ваков случај работодавачот има обврска да го продолжи договорот до возраста за која работникот бара продолжување, но не повеќе од 67-годишна возраст, во согласност со Законот за работните односи. На овој начин му се овозможува на работникот да остане подолго на работа. Секако, доколку самиот оцени дека може да го продолжи својот работен век. Но, истовремено се определува и временскиот период во кој треба да се даде писмената изјава од страна на работникот за продолжување на договорот за вработување. Имено, писмената изјава работникот мора да ја даде најдоцна до 31 август во годината која ѝ претходи на годината во која ги исполнува условите за пензионирање, односно 64-годишна возраст. А за секое натамошно продолжување на договорот за вработување изјавата ја дава еднаш годишно, а најдоцна до 31 август во годината која ѝ претходи на годината за која се бара продолжување на договорот за вработување. Притоа, работодавачот е должен по дадената изјава да го

продолжи договорот за вработување најмногу до 67 години возраст. Доколку работодавачот не го продолжи договорот за вработување со оваа категорија на работници, а по уредно и навремено примено барање за тоа, работникот има право да поднесе претставка до Државниот инспекторат за труд, во првостепена постапка, или доколку некоја од наведените страни не е задоволна има право да поднесе жалба до Комисијата за одлучување по постапки од втор степен за работни односи и за прекршочни постапки, по што нивната одлука е конечна. Доколку сè уште постојат задоволни страни во постапката, и работодавачот, и работникот може правото да си го бараат по судски пат, кај надлежен суд од областа на работните односи. Дополнително, во согласност со истиот закон, работодавачот не смее година и пол пред пензионирање да му го менува работното место на работникот, или да му ја намалува платата, по кој било основ, доколку не се работи за прекршување на работниот ред и дисциплина. Со сето ова, од страна на креаторите на јавните политики се смета дека е направена потполна сигурност на пазарот на труд за повозрасните работници, стимулирајќи го задржувањето и останувањето на повозрасните на пазарот на труд, и со тоа директно балансирајќи го еквивалентниот сооднос помеѓу повозрасни вработени и лица корисници на старосна пензија.

Резултатите од спроведеното истражување укажуваат дека репрезентативниот примерок од повозрасни работници, иако мнозински е во работен однос, има став и цврсто изразени желби за предвременно пензионирање. Имено, во согласност со сликата бр. 9, 64 % од нив сметаат дека доколку им се понуди можност и шанса предвременно да се пензионираат, веднаш, без размислување би се пензионирале предвременно. Останатиот дел од повозрасните работници само поради недостигот од финансии не би се пензионирале предвременно, односно би останале во работен однос сè до возрасната граница за пензионирање, со можност и да се задржат на пазарот на труд и по пензионирањето. Имајќи го предвид ставот кој го искажуваат, треба да се забележи дека над 80 % од повозрасните на денот на пополнувањето на анкетниот прашалник се изјаснуваат дека се во работен однос, а останатиот дел или се веќе пензионери, или се невработени лица. Поради потребата да се знае точниот став кој го имаат повозрасните работници за најидеалната годишна возраст за нивно пензионирање, им се постави прашање за да ја изразат нивната перцепција за најидеална годишна возраст за нивно пензионирање. А резултатите од одговорите на испитаниците се отсликани во сликата бр. 10. Имено, голем дел од репрезентативниот примерок на повозрасни работници смета дека најидеалните години за пензионирање се на 60-годишна возраст. Понатаму, исто така, голем дел смета дека возрасната граница за пензионирање треба да се намали на 55-годишна возраст, најмногу поради товарот и исцрпувањето кое го доживуваат за време на својот работен стаж. Овие две групи формираат мнозинство од репрезентативниот примерок. Многу мал дел од 15,2 %, и 8,9 %, сразмерно, сметаат дека прекилот на работниот однос на еден повозрасен работник треба да е на 64 години, односно на 67 години.

Од друга страна, мнозинскиот и генерален став на репрезентативниот примерок од работодавачи е дека е пожелно да се постигне урамнотеженост помеѓу формите на раното пензионирање, и можностите за делумно останување на пазарот на труд по достигнување на возрасната граница за пензионирање. Кога е во прашање овој принцип работодавачите строго се придржуваат до веќе загарантираните можности за рано пензионирање, и до веќе загарантираните можности за останување на пазарот на труд неколку години по достигнувањето на возрасната граница за пензионирање. Едната можност е опишана во Законот за пензиско и инвалидско осигурување, другата во Законот за работните односи. Најголем дел од репрезентативниот примерок од работодавачите поседуваат став дека предвременото пензионирање не им е толку многу

омилено, се разбира, доколку не се работи за сериозен здравствен проблем на нивните вработени. На сметка на тоа, тие изразуваат подготвеност и се повикуваат на одредбата која ја применуваат за задржување на работниците до нивната 67 година од животот, а по поднесено барање од страна на работниците. Со тоа сметаат работодавачите дека придонесуваат пензискиот систем да биде помалку оптоварен, на сметка на пазарот на труд, кој ги интегрира во себе и оние работници кои се на возраст од 64 до 67 години.

4.6. Општа констатација од поглавјето 4

Доколку се разгледа содржината на хипотезите, може да се забележи дека секоја од хипотезите кореспондира со соодветната истражувачка цел. Поголемиот дел од хипотезите се потврдуваат, иако општата хипотеза која се состои од три одделни дела – делумно се потврдува. Во согласност со тоа, може да се констатира дека е извршено успешно проучување на промените и динамиките на пазарот на труд, предизвикани од демографското стареење и процесите на иселување на населението од државата. Во согласност со тоа, проучени се и најпосакуваните начини за задржување на повозрасните работници на пазарот на труд. Повикувајќи се на добро познатите светски трендови, практики и стратегии за интегрирање и задржување на повозрасните на пазарот на труд, истите тие се истражени и анализирани од гледан аспект на македонскиот пазар на труд и неговите клучни актери: повозрасните работници, работодавачите и креаторите на политики. За сите нив и нивната примена во нашата држава се дадени одредени заклучоци, кои би се преточиле во препораки во наредното поглавје. Дополнително, увидено е дека и за работодавачите, како и за повозрасните работници, финансиите претставуваат одреден проблем со кој се соочуваат, а на што државниот апарат на чело со креаторите на јавни политики во наредниот период треба да обрне посебно внимание.

Поради сето погоре наведено во ова поглавје, се отвора можност и потреба во наредното поглавје, за да се направат одредени пресеци околу спроведеното истражување, да се спроведат одредени компарации, да се продискутираат резултатите, и, на крај, да се насочи примената од добиените резултати од истражувањето.

ПОГЛАВЈЕ 5

ДИСКУСИЈА ЗА РЕЗУЛТАТИТЕ ДОБИЕНИ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО И НАСОКИ ЗА ПОНАТАМОШНИ ИСТРАЖУВАЊА

Во ова поглавје се врши анализирање на некои од ставовите произлезени од тезата, а преточени во насловот за дискусии на резултатите. Исто така, се прикажуваат одредените ограничувања кои се наметнаа поради интерни и екстерни фактори. Покрај тоа, се прави конкретна одредница за примена на резултатите од истражувањето. За конечно, да се изразат можностите и предизвиците произлезени од ова истражување, и импактот кој би го имале врз некои следни истражувања на оваа тема. Во согласност со тоа, се наведуваат одредени насоки за натамошно истражување.

5.1. Дискусии за резултатите

Во претходното поглавје главниот фокус беше ставен на конкретното истражување и на резултатите добиени од него, а преточени во конкретните истражувачки цели, кои беа тестирани преку соодветните хипотези. Од сето тоа се согледа дека претпоставките делумно се испоставуваат како практични и добри за примена во македонскиот пазар на труд. Во ова поглавје истите тие резултати се анализирани во дискусија околу други слични истражувања, преку поврзување со теоретските дебати за некои од добиените индикатори за кои во претходното поглавје имаше одредени нејаснотии. Истото ова резултира со подобро разбирање за најприкладниот модел и пристап кој би требало да се применува во Република Северна Македонија, поврзан со тезата: за интеграција и задржување на повозрасните лица и работници на пазарот на труд, кој е под перманентно влијание на демографското стареење.

Во согласност со глобално прифатените стратегии, како и во согласност со глобално прифатените политики за интегрирање и задржување на повозрасните лица и работници на пазарот на труд, речиси сите држави во светот прават напори за нивна поцелисходна примена. Тоа се однесува за сите оние држави кои чувствуваат одредени притисоци поради веќе започнатите демографски промени, поради демографско стареење на населението, или кои водат посебна грижа за континуираното надградување на вештините и знаењата на вработените, сè до нивно пензионирање. Имено, постојат различни пристапи од страна на националните или мултинационалните власти во однос на нивното имплементирање. Тие зависат најчесто од националните системи на уредување, или од мултинационалните (наднационалните) заеднички ставови за одредена тема, а како најеклатантен пример е Европскиот отворен метод на координација (ОМК). Токму и понатамошните дискусии на резултатите се осврнуваат на одредена компарација помеѓу ова истражување, и веќе спроведени други истражувања во Европската Унија, со слична методологија на истражување. Во поглавјето 1, како и во поглавјето 2, беа направени одредени компарации во системот на Европската Унија, со посебен осврт на некои од европските држави, како што се Хрватска и Словенија. Покрај тоа, одреден пресек на имплементирањето на политиките за интеграција и задржување на повозрасните беше направен и во насловот „Демографското стареење и повозрасните работници“ во поглавје 1, како и во насловот „Најчести европски практики“ во поглавје 2. Овде главен фокус беше ставен на двете најразвиени држави на Европската Унија, а тоа се Франција и Германија. Имено, автори и истражувачи од овие две држави, во заедничко истражување со нивни колеги од Холандија и Белгија, во првата декада од

дваесет и првиот век имаат спроведено истражување, во кое главен фокус е ставен на интеграцијата и задржувањето на повозрасните (како целина од повозрасно население), а во согласност со четирите пристапи за интегрирање и задржување на повозрасните работници на пазарот на труд. Тие пристапи се: 1) менаџмент за активното стареење на работа; 2) доживотно учење; 3) зголемување на вештините и квалификациите на повозрасните; и 4) примена на еднакви можности и недискриминаторски политики кон повозрасните. Истражувачите од овие држави во публикуваното истражување со наслов: „Работната сила која старее: перцепции на повозрасните за завршување на кариерата“²⁶⁵, се водат во согласност со принципите на четирите пристапи за да ги осознаат перцепциите на повозрасните лица и работници. Слично на нивното истражување, и во ова истражување иницијална каписла и водечка филозофија беа наведените пристапи, принципи и стратегии за интегрирање и задржување на повозрасните, со што би се придонело за намалување на влијанието на демографското стареење врз пазарот на труд. Со таа разлика што во ова истражување не се истражуваа единствено перцепциите на одредената група на население (повозрасни лица), како и на работодавачите, туку и перцепциите на креаторите на политики. Овие автори, иако не ги истражуваат директно перцепциите на креаторите на политики, во нивното истражување ставовите на наведените тие ги земаат како почетна платформа од која почнува нивната студија. Тие во своето истражување ги сметаат како непроменливи ставовите на креаторите на политики, па поради тоа наведуваат дека нема потреба дополнително да се истражуваат нивните ставови и перцепции. За разлика од нивното истражување, ова истражување, кое меѓу другото е и прво вакво спроведено истражување во нашата држава, во Република Северна Македонија, се води од потребата да се добијат, да се истражат и да се анализираат перцепциите и ставовите од: повозрасните лица и работници; од работодавачите; како и од креаторите на политиките за пазарот на труд. Дополнително, треба да се има предвид дека едното истражување се однесува за група на држави од Европската Унија, додека другото се однесува конкретно за Република Северна Македонија. Во понатамошниот текст следува наведување на резултатите добиени од истражувањето на европските истражувачи. А понатаму, и споредување на резултатите, и поврзување на главните теоретски дебати и клучни индикатори. Тоа води до разјаснување на одредени нејаснотии кои во претходното поглавје беа наведени.

Имено, во европското истражување, публикувано под наслов: „Работната сила која старее: перцепции на повозрасните за завршување на кариерата“, авторите наведуваат дека единствено послабо платените повозрасни работници сметаат дека останувањето на работа е најдоброто решение за нив. Понатаму, во однос на дополнителните „екстра“ обуки и тренинзи за зголемување на вештините и знаењата, овие автори тврдат дека повозрасните покажуваат екстремно голем интерес за посета на тие обуки и тренинзи. Покрај тоа, авторите укажуваат дека освен младите, и повозрасните работници, флексибилноста и мотивацијата на работното место ја ставаат високо на скалилото по кое ги уважуваат работодавачите кај кои го имаат засновано нивниот работен однос. Во однос на возрасната граница за прекин на работниот однос, во нивното истражување повозрасните имале доста големи варијации помеѓу одговорите. Па во согласност со тоа, тие заклучуваат дека работодавачите треба да им оставаат поголем простор за избор на работниците, и тоа да биде во согласност со потребите и желбите и на двете страни. Финално, во однос на пензионирањето, и враќањето на работа по пензионирање, овие автори укажуваат дека нивните испитаници главно не изразуваат желба за повторно враќање на пазарот на труд. Поради тоа, групата на автори изразува потреба за креирање на т.н. менаџмент на пензионирањето. Сепак,

²⁶⁵ Buyens Dirk, Van Dijk Hans, Dewide Thomas, and Ans De Vos. **The aging workforce: perceptions of career ending**. HRM Centre. Vierick Leuven Management School. Gent, Belgium. 2008.

како што е претходно наведено, треба да се има предвид дека ова истражување се спроведува на територии со поразлични системи на пазар на труд, државно уредување, уредување на социјалната политика и воопшто на социјалниот систем, како и со различен пензиски систем од нашата држава.

Од друга страна, во ова истражување за некои одредени аспекти се добиваат слични или идентични резултати, што би означувало дека без разлика каде се наоѓаат или живеат повозрасните лица и работници, и без разлика на други одредени карактеристики, тие како хомогена група, повозрасни, имаат слични перцепции, желби и ставови. Поточно, во согласност со резултатите од ова истражување, повозрасните лица и работници и во Република Северна Македонија покажуваат голем интерес и воедно и потреба за континуирани обуки и тренинзи за зголемување на вештините, знаењата и квалификациите кои го поседуваат. Исто така, и македонските повозрасни работници многу ја ценат флексибилноста на работното место, како и мотивацијата која им ја даваат работодавачите во однос на секојдневното работење, наградите за дополнителната работа и слично. Тоа се согледа и во истражувачките цели, а кои се тестирани преку првата посебна хипотеза. Дополнително на тоа, четвртата индивидуална хипотеза укажува дека повозрасните работници, под вакви околности, ги споделуваат и ги разменуваат своите знаења и работно искуство со помладите или со новодојдените работници.

Понатаму, во ова истражување се согледа дека постои огромна спремност и желба изразена од страна на работодавачите за да ги вработат или да ги задржат повозрасните работници, барем до нивно пензионирање. Освен тоа, тие имаат наведено дека без разлика од која годишна возраст им е составена главната работна сила кај нив, тие за повозрасните работници имаат креирано соодветни работни услови, одредени бенефиции, и помош или обука за работа со помодерните или компјутеризирани технологии во работниот процес, а практикувајќи го принципот за активно менаџирање на возраста. Сето тоа, всушност, и беше тестирано преку втората посебна хипотеза, по што и се потврди. Односно, се докажа дека генерално работодавачите во пракса тоа го применуваат и го имплементираат.

Во однос на законските, легислативните можности за интегрирање и задржување на повозрасните работници на пазарот на труд, а кои се нудат на сите актери на пазарот на труд подеднакво, од спроведеното истражување може да се забележи дека генерално, во глобала законите, стратегиите и акциските планови креираат прилично сигурна основа за одржување на стабилност на пазарот на труд за сите лица учесници, па и за групата на повозрасни лица и работници над 55-годишна возраст. Понатаму, можноста, без прекин на работниот однос, за останување на пазарот на труд до 67-та година, а по двојна согласност и од работникот и од работодавачот, и која е спакувана во законско решение, нуди одреден стимул за гарантирање на понатамошно намалување на влијанието на демографското стареење врз пазарот на труд, но и за целосно гарантирање на работничките права на повозрасните, и нивните желба, волја и перцепции. Сепак, и покрај сите овие гаранции од јавните политики, останува зоната на невидливост, односно останува јазот во однос на имплементацијата во пракса на антидискриминаторските политики по однос на возраста, и воедно еднаквите можности за истите.

Дополнително, повозрасните работници изразуваат желба при работниот процес да им се земаат предвид когнитивните, психо-физичките, како и социјалните и финансиските карактеристики за време на работата. И при повторното засновање на работниот однос, повозрасните лица и работници ги имаат истите желби и ставови. Покрај тоа, повозрасните сметаат дека нормалната минимална плата за достоинствено водење на живот треба да биде многу поголема отколку што е моменталната минимална плата, а во согласност со трошоците за живот кои ги имаат. Поради тоа, истите тие имаат

став дека работодавачите треба дополнително финансиски да ги мотивираат, нудејќи им одредени парични стимуланси, награда за дополнително работење, или друг вид на флексибилност за време на работниот процес.

Сето тоа го исполнува очекувањето од ова истражување, најмногу поради фактот дека овој дел од ова истражување ги поддржува доказите, фактите и индикаторите, во однос на ставовите и перцепциите на повозрасните, а истовремено изразувајќи ги нивните потреби, за тоа како би се задржале на пазарот на труд. Со тоа се дознаваат очекуваните пристапи за вклучување и задржување на повозрасните работници на пазарот на труд и правење еден чекор понапред за неутрализирање на влијанието на демографското стареење врз пазарот на труд.

5.2. Ограничувања

Засега, во нашата држава, ова истражување е меѓу ретките истражувања во кои, во согласност со тезата, главниот фокус е ставен на повозрасните лица и работници, а притоа да се разработува пазарот на труд и системите кои кореспондираат со пазарот на труд, како што е, на пример, пензискиот систем. Имено, таква теза е обработувана во истражување спроведувано во 2010 година, но тоа истражување главниот фокус го става на пензискиот систем на нашата држава и потребните идни реформи кои треба да се спроведат во пензискиот систем, а изразени од страна на повозрасните. Поради тоа, не може да се нарече дека истото тоа истражување кореспондира и е претходница на ова истражување, најмногу поради фактот што во ова истражување главниот фокус е ставен на задржувањето на повозрасните работници на пазарот на труд.

Имајќи го предвид тој факт, може слободно да се увиди дека ова истражување е прво во нашата држава, од таков вид, со таков обем и опфат на истражувани цели и воопшто со толкав обем на вклучени индикатори и засегнати страни. Токму сите овие наведени работи, доколку од една страна се силните страни кои го карактеризираат истражувањето, истовремено му причинуваат ограничувања за целосна разработка според посакуваното ниво изразено во главната истражувачка цел.

Дополнително, вториот ограничувачки фактор за ова истражување се согледа во светската здравствена состојба која беше присутна за време на пуштањето во опсег на анкетните прашалници кои беа потребни за да се спроведе ова истражување. Поточно, за време на безмалку целиот временски рок во кој беа прибирани податоците за истражувањето, преку соодветните одговори од страна на испитаниците, владееше вонредна состојба поради настанатата ситуација со КОВИД-19 пандемијата. Од таа вонредна состојба не беше изоставена ниту Република Северна Македонија, па поради тоа имаше забрана за движење, полициски час и забрана за присуство на повеќе лица во една просторија. Сето тоа придонесе да се ограничи широко распространетата опфатеност на испитаници. Па поради тоа се јави потреба истите овие анкетни прашалници да се креираат и во онлајн, интернет верзија, во која испитаниците можеа да ги дадат своите одговори. Но, сепак, поради посебните протоколи и политики кои ги имаат компаниите и институциите, а кои се јавуваат како работодавачи, или креатори на политики, постоеше потреба од трпеливост да се почека олабавување на здравствените КОВИД-19 заштитни мерки, па да се направат потребните интервјуа и анкети.

Третиот ограничувачки фактор произлегува од вториот ограничувачки фактор. Имено, токму поради зафатеноста на целиот свет од КОВИД-19 пандемијата, и со тоа затворањето на границите помеѓу државите, одредени лица во анкетниот прашалник наменет за повозрасните се изјаснуваат како учесници на пазарот на труд во нашата држава, но како нивно престојувалиште ја наведуваат Австралија. Тоа започна да се

појавува по креирањето онлајн интернет верзијата на анкетниот прашалник наменет за повозрасните. Во тој податок се согледа и процентниот поен од 0,5 за можна статистичка грешка, а сето тоа детално е елаборирано во претходното поглавје, во резултатите од истражувањето.

Четврто и финално ограничување се јавува поради одредени увидени дистанцирања или недоволно познавање на материјата, од одредени групи, учесници во анкетното истражување. Поточно, иако во најголем дел работодавачите имаа одредена одбојност и дистанцирање за соработка за научно истражување, сепак, постои одреден дел и од повозрасни кои применуваа таков пристап. Додека кај работодавачите ситуацијата е едноставна. Има работодавачи кои воопшто не сакаат да соработуваат, но има и работодавачи кои целосно соработуваат и целосно ги пополнија анкетните прашалници наменети за нив. Од друга страна, ова резултираше со одредена бројка на нецелосно пополнети анкетни прашалници од страна на повозрасните работници или со впишани одредени интерпункциски знаци наместо одговор.

5.3. Примена на резултатите од истражувањето

5.3.1. Општествена примена

Спроведеното истражување примарно ги анализира ставовите и перцепциите на повозрасните лица и работници. Па во согласност со тоа, примарната примена од општествен карактер се согледа токму во насоченоста кон овие лица. Поточно, докторската дисертација, преку конкретно канализираните резултати од истражувањето, овозможува да се има целоопфатен калеидоскоп за перцепциите, желбите и потребите на повозрасните лица, особено на повозрасните работници како директни учесници на пазарот на труд.

Земајќи ги предвид реалните изразени ставови и перцепции на репрезентативниот примерок на повозрасни, ова истражување треба да најде соодветна примена во македонското општество преку подигнување на општата општествена свест на граѓаните за тоа колку се важни и корисни бенефитите од одржливи, пристојни и долготрајни работни места наменети конкретно за повозрасните. Поради тоа што под граѓани се подразбираат лицата од сите годишни возрасти, како и оние лица кои се раководители или сопственици на компании, истражувањето креира импакт врз сите нив, да бидат, пред сè, запознаени со поимите за активно стареење, доживотно учење, и еднакви можности и недискриминаторски политики по основ на возраст. Во однос на тоа се очекува при добивање на сознанието, општеството во целина, составено од сите возрасни работоспособни групи, како и сите останати учесници на пазарот на труд, да знаат да распознаат одреден поим од наведените, и да можат да преземаат одредена акција кон подобрување на општата состојба на повозрасните лица и работници во нашата држава. Дополнително, истражувањето поттикнува размислување и дебата помеѓу категоријата на повозрасни лица и работници, за тоа кои се навистина нивните ставови по однос на екстремно битни и горливи прашања за самите нив. Поради тоа, очекување е дека тезата, поткрепена со конкретните резултати од истражувањето, ќе биде дополнителен мотив за поттикнување на општествена дебата помеѓу населението во нашата држава, по однос на тоа кои се посакуваните пристапи, начини и модели за да би се задржале на пазарот на труд сите оние повозрасни работници кои сакаат или имаат потреба за тоа. Исто така, и како би се интегрирале на пазарот на труд оние повозрасни лица кои моментално се невработени.

Од друга страна, ова истражување би требало на некој начин „да го пробуди“ општеството за штетите кои ги причинуваат демографското стареење, иселувањето на населението и неприкладните политики за повозрасни лица врз пазарот на труд, и воопшто врз домашната економија. Во согласност со тоа, се очекува општеството во Република Северна Македонија да биде генератор на политики и практики во секојдневието, преку кои би се намалувало влијанието на демографското стареење, во сите општествени сегменти, а најмногу врз пазарот на труд. Поради тоа, очекувањата се дека покрај тоа што општеството би добило сознание и би ги разбрало штетните последици кои ги нанесуваат наведените непосакувани трендови, сепак, во исто време би можело да детектира одредени неправилности преку тековни или идни нови воспоставени механизми за тоа. Тие се предложени во делот на препораки, во наредното поглавје.

5.3.2. Научна примена

Имајќи предвид дека ова истражување е меѓу ретките во кои главниот фокус е ставен на влијанието на демографското стареење врз пазарот на труд, односно поточно ова е првото истражување во нашата држава во кое се истражуваат перцепциите и ставовите на повозрасните за нивно задржување на пазарот на труд, следствено, ова истражување претставува еден својствен научен уникат. Во согласност со тоа, во однос на научната примена на истражувањето е очекувано дека би покренало интерес за понатамошни истражувања на оваа тема, кои би го надградувале научното сознание. Таа потреба особено е од витално значење поради фактот дека сè повеќе се чувствува изразеното влијание на демографското стареење врз пазарот на труд, па и врз сите останати сегменти во општеството. Научната цел на ова истражување е надополнување на мозаикот на научни трудови и достапни анализи во делот на социјалната политика. Ова особено е значајно за оние трудови и анализи кои се служат со проучување на пазарот на труд и демографското стареење, како и со тематиката за повозрасни и стари лица. Ова истражување придонесува за подобро разбирање на академската и научната фела, за перцепциите, желбите и ставовите на повозрасните лица и работници, околу пазарот на труд и нивната улога во него. Имено, имајќи ги предвид резултатите од истражувањето, за посакуваните модели за останување (враќање по пензионирањето) на пазарот на труд, како и за задржувањето на повозрасните работници, а со тоа и зајакнување на отпорноста на пазарот на труд од процесот на демографското стареење, се претпоставува дека податоците и индикаторите од ова истражување би биле темел за понатамошни истражувања. Ова истражување ги прикажува перцепциите на повозрасните работници, на работодавачите, како и на креаторите на јавните политики, за тоа под кои околности, услови, начини и модели повозрасните најдобро би се интегрирале на пазарот на труд, и следствено, би се задржале на пазарот на труд. Дополнително, ова истражување го спроведува токму наведеното што досега не е направено. Поточно, ова истражување да придонесува за надградување и за поголемо разбирање за перцепциите и желбите на повозрасните работници, особено за оние повозрасни работници во Република Северна Македонија. Со ова истражување се добиваат дополнителни научни сознанија на релацијата: повозрасни работници – пазар на труд.

5.3.3. Практична примена

Резултатите од истражувањето овозможуваат сеопфатна и темелна анализа на пазарот на труд, на најприменуваните светски модели и практики за задржување на повозрасните работници, како и на перцепциите и ставовите за задржување на пазарот на труд на повозрасните лица и работници во Република Северна Македонија. Покрај тоа, се анализираат и ставовите и перцепциите и на работодавачите и на креаторите на јавните политики, по однос на истата проблематика. Сето тоа е спроведено преку осознавање на мислењата на репрезентативен примерок на повозрасни, работодавачи и што е можно поголем опфат на креатори на јавни политики. Имајќи предвид дека репрезентативниот примерок, на сите три вида на испитаници, е навистина голем, со опфатеност на целата територија на нашата држава, и со различни нивни социо-демографски карактеристики, се испоставува дека заклучоците добиени од резултатите на истражувањето се релевантни, изразувајќи и претставувајќи го населението во нашата држава, во глобала.

Токму во релевантноста на тие факти се согледуваат и можностите за понатамошна практична примена на ова истражување. Поради тоа, се очекува ова истражување да има значаен импакт врз согледувањето на досегашните, но и во моделирањето и креирањето на идните закони, стратегии и политики за пазарот на труд, а поврзани со повозрасните работници.

Со резултатите од спроведената анализа и истражување, покрај приказот на пазарот на труд во Република Северна Македонија, се добива и компаративна слика за регионалните состојби за пазарите на труд за некои од државите од Југоисточна Европа, но и на Европската Унија, а кои припаѓаат овде, во близина на нашиот регион.

Понатаму, ова истражување на некој начин претставува основа за евалуација на параметрите на влијание на трендот на демографско стареење врз пазарот на труд, а кое се очекува во иднина да се зголемува. Доколку од страна на нашата држава се применува посакуваниот процес на евалуација на ефектите, се очекува да се овозможи пореално предвидување на идните трендови во оваа област и благовремено реагирање од надлежните институции и организации учесници на пазарот на труд.

Придонесено од ова истражување, треба во иднина да се креираат реално применливи насоки за подобрување на параметрите на пазарот на труд, а посебно за повозрасните работници во нашата држава.

Дополнително, поради тоа што добиените податоци од анкетите од ова истражување ја даваат реалната слика за перцепциите на повозрасните работници за останување или заминување од пазарот на труд, како и за очекувањата од можни промени во оваа сфера, истражувањето, и целокупно тезата, претставува и своевиден водич за побарувачката на пазарот на труд (работодавачите). Имено, прашањето за најдобри практики за задржување на повозрасните работници, и покрај какви и да постојат закони до државата, сепак, поаѓа од самата пракса и имплементација на работодавачите. Па затоа се смета дека пристапите како што се: менаџмент на активното стареење за време на работа; доживотното учење и континуираното надградување на вештини и знаења; политиките за еднакви можности и недискриминација по основ на возраст да бидат активно применувани од страна на работодавачите, а приспособени на карактеристиките и спецификите на македонскиот пазар на труд.

Покрај тоа, истражувањето на најдиректен начин има активен придонес кон националните и регионалните креатори на политики. Тоа придонесува истите тие да бидат алармирани за можните негативни и/или позитивни ефекти од креираните стратегии кон пазарот на труд, и кон повозрасните работници. Најмногу поради тоа што истражувањето резултира со мерливи податоци за област која е од интерес за државата,

за пазарот на труд, но и за учесниците на пазарот на труд, односно за граѓаните. Со тоа се очекува подобрување на квалитетот на документите, стратегиите, акциските планови и законските решенија кои ги регулираат сите тие аспекти. Но, исто така, и имплементирањето на нив во пракса, како од страна на двете страни на пазарот на труд (понудата, и побарувачката), па така и од институциите на државата кои користат коригирачки инструменти за влијанието врз пазарот на труд и националната економија.

5.4. Импликации и насоки за следните понатамошни истражувања

Генерално, ова истражување носи одредени нови видици за пазарот на труд во Република Северна Македонија. Исто така, поради фактот дека е прво во државата кое ја разработува темата за задржување на повозрасните работници на пазарот на труд, согледано од перцепциите и ставовите на работодавачите, лично од повозрасните работници, како и од креаторите на јавни политики. Поради тоа, ова истражување се осврнува на одредени аспекти, на пристапите, на принципите и на стратегиите за задржување на повозрасните работници на пазарот на труд. На сметка на сето тоа се ограничени други одредени аспекти, во склоп на ова истражување. Токму во тоа се согледа и потребата за креирање нови истражувања на оваа тема, а базирани на ова истражување. Имено, како што е наведено во поглавјето 4, финансискиот аспект, како и аспектот за степенот на сиромаштија кој го искусуваат одредени повозрасни, е споменат, но и нецелосно истражен овде. Поради тоа, највоочливата насока се состои во постоењето потреба од продолжување на низата истражувања на оваа тема, базирани врз основа на ова истражување. Целиот овој процес треба да резултира со конкретни и мерливи резултати, на долг рок, кон подобрување на општата состојба на пазарот на труд во Република Северна Македонија, кон намалување на негативните ефекти од демографското стареење, и финално, за задоволни повозрасни работници кои се задржуваат на пазарот на труд, и следствено, за задоволни работодавачи од истите нив.

Во сето погоре наведено, всушност, се состојат и импликациите кое ова истражување ги креира кон одредени идни истражувања, кои би се спроведувале во иднина на оваа тема.

Во согласност со добиените резултати од истражувањето, видливо е дека работодавачите прават напори да ги задржат повозрасните работници на пазарот на труд, а, од друга страна, повозрасните работници единствено под одредени услови и околности би се задржале на пазарот на труд, опишани во истражувачките цели, и во соодветното тестирање на хипотезите.

Дополнително, поради фактот дека македонскиот пазар на труд полека се отвора кон регионалните пазари на труд, најмногу кон регионалните, а потоа и кон европските, во ова истражување беше направена и одредена компаративна анализа за влијанието на демографското стареење, и за задржувањето на повозрасните работници на пазарот на труд, со неколку други држави. Сепак, поради тоа што главната тема на ова истражување не беше креирање компаративна анализа, постои потреба за продолжување на низата од вакви истражувања, но овој пат насочени кон истражување на пошироко, регионално гледиште на пазарот на труд, влијанието на демографското стареење и за најпосакуваните модели за задржување на повозрасните.

ПОГЛАВЈЕ 6

ЗАКЛУЧОК И ПРЕПОРАКИ

6.1. ЗАКЛУЧОК

Во Република Северна Македонија сè повеќе е присутно влијанието на демографското стареење, во речиси сите сфери од општественото живеење. Како што е наведено погоре, демографското стареење е причинско-последичен одраз на повеќе континуирани фактори кои веќе одреден временски период се случуваат во општеството во нашата држава. Пред сè, може да се согледа во континуираното намалување на природниот прираст на населението, односно од недостигот на фертилитет на населението, процес кој е опишан во поглавје 1 од дисертацијата. Потоа, може да се согледа во подобрувањето на медицината во Република Северна Македонија, како и во подобрувањето на јавното здравје на целата популација, па и на повозрасните и старите лица. Со тоа се продолжува животниот век на населението, а, исто така, се креира и поголема еластичност во функционирањето на повозрасните и старите лица, и се придонесува за подобрување на нивните психо-когнитивни и физички способности. За финално, да се согледа во драстично зголеменото ниво на иселување на населението од нашата држава, надвор во трети држави, далеку од овде. Со тоа не само што се губи економскиот потенцијал, туку и се губат драгоцените човечки ресурси. Поради тоа е увидено во сите држави во светот кои се соочуваат со ваков проблем, па и во нашата држава, дека постои неминовна потреба за оптимизација на економијата, образованието, и на човечкиот потенцијал, во внатрешните граници на државата, а со цел да може што подобро да се спроведува процес на одредено неутрализирање на општото влијание на демографското стареење, севкупно во целото општество.

Демографското стареење на населението, како општ процес предизвикува силно влијание, меѓу другото, и на пазарот на труд во Република Северна Македонија. Постојат неколку клучни аспекти поради кои најмногу се чувствува влијанието на демографското стареење на пазарот на труд. Имено, со продлабочување на процесот на демографското стареење на населението се пројавува процес на перманентна неусогласеност на потребните вештини помеѓу понудата и побарувачката на пазарот на труд. Потоа, од аспект на легислативната гледна перспектива, иако постојат многу закони, стратегии и други документи кои имаат примарен фокус и примарна цел за задржување на младите лица и работници, а со тоа и оптимизација на влијанието на демографското стареење врз пазарот на труд. Сепак, недостасуваат, или се во недоволен број или интензитет, оние закони, стратегии и документи за креирање прикладни работни околности и работни места за повозрасните лица и работници. И финалниот аспект се согледа преку чувството на одреден недостиг за интегрирање и задржување на повозрасните лица и работници на пазарот на труд. Во Република Северна Македонија постојат сите аспекти, некои со позасилено влијание, други со помало влијание. Поради влијанието на сите три клучни аспекти, но најмногу поради третиот (недостигот за интегрирање и задржување на повозрасните на пазарот на труд), се формулираше истражувачкиот проблем, кој во себе поставува прашање за тоа како би можело да се намали влијанието на демографското стареење врз пазарот на труд, преку успешното интегрирање и задржување на повозрасните на пазарот на труд. Воедно во тоа се содржеше и предметот на истражувањето. Поточно, во докторската дисертација пазарот на труд беше разгледуван од перспективата и перцепциите на: повозрасните работници, на работодавачите, како и на креаторите на јавните политики во Република Северна Македонија. Поради тоа се испоставија хипотези кои докажуваат дека повозрасните само под одредни услови и

околности би се задржале на пазарот на труд; дека работодавачите имаат силна желба и цел да ги задржат повозрасните на пазарот на труд; како и дека во нашата држава постојат добри законски практики, но, сепак, се недоволни, бидејќи предизвикуваат одреден степен на возрасна дискриминација и нецелосно почитување на еднаквите можности за повозрасните. Истите тие имаше потреба да бидат тестирани преку репрезентативен примерок на работодавачи, и на повозрасни лица и работници. За таа цел беа креирани два анкетни прашалници, и еден прашалник за интервју со креаторите на јавните политики. Едниот анкетен прашалник го одговорија 53 работодавачи, а другиот го одговорија 1.779 повозрасни. Поради поголемата бројка на испитаници, опфатени од целата територија на Република Северна Македонија, како и со различни социо-демографски карактеристики на истите нив, се смета дека тие претставуваат релевантен репрезентативен примерок за мнозинството население во нашата држава. Со тоа истражувањето се смета дека ја има постигнато својата цел.

Од спроведеното истражување може да се констатира дека како и одреден број на пазари на труд во светот, па така и пазарот на труд во Република Северна Македонија, односно македонскиот пазар на труд не функционира како перфектно конкурентен пазар бидејќи има одредени несовершености, ригидности и интервенции надвор од институциите кои за задолжени за регулирање на пазарот на труд. Несовршеностите се јавуваат бидејќи и компаниите и работниците имаат пазарна моќ да влијаат на платите, ригидноста настанува бидејќи вработувањето подразбира стабилен личен однос, при што и работникот и компанијата се заинтересирани за други услови освен платата. Конечно, тука е и интервенцијата на трудовото законодавство на пазарот на труд, каде, меѓу другото, се утврдуваат карактеристиките на договорот за вработување, отпремнините и утврдувањето на минималната плата. Во согласност со тоа, од теоретскиот и од истражувачкиот дел на дисертацијата е увидено и може да се констатира дека пазарот на труд подлежи на прописи со кои се наметнува минималната цена на трудот, а тоа е законската минимална плата. Ова имплицира дека не е совршено конкурентен пазар, бидејќи секогаш ќе има луѓе кои се подготвени да земаат плата под тој минимум, но дека и истовремено пазарот на труд нема да може да ги апсорбира нив. Од друга страна, пазарот на труд е ригиден пазар бидејќи договорите за вработување имаат тенденција да траат и затоа работникот не може така лесно да биде отпуштен (освен ако не му се исплати надомест). Понатаму, постојат надворешни варијабли кои влијаат на пазарот на труд, како што се технолошките промени и актуелно е тоа што може да се развијат и да се извршат сè повеќе рачни или механички задачи со користење компјутери или вештачка интелигенција со кои се заменува човечкиот ресурс и се влијае на намалувањето на потребата од ангажирање на човечките ресурси, па следствено на тоа со текот на времето вештините како што се креативноста и способноста да се размислува „надвор од кутијата“ сè повеќе ќе се ценат, затоа што рутинската работа може да се извршува и преку нечовечки напори.

Покрај суштинските карактеристики на македонскиот пазар на труд, од истражувањето може да се констатира дека е присутно очекувањето формалните образовни институции да презентираат содржини кои ќе им бидат потребни на кадрите во иднина да бидат обучени и подготвени да одговорат на потребите на компаниите. Но, исто така, може да се случи образовните институции да не обучат секогаш професионални кадри кои ги бара пазарот на труд, па страната која се карактеризира како понуда на пазарот на труд да мора да стекнува знаења и вештини преку одредени други неформални канали за стекнување на побаруваните вештини и знаења. Исто така, од истражувањето се забележува дека работниците, додека се на работа, на самото работно место некои од нив се обучуваат. За тоа да може да биде попривлечно, самиот тој процес мора и самите работодавачи да го олеснат, најмногу преку континуирана

обука на вработените и перманентно следење на нивните потреби за надградба на вештините, знаењата и способностите.

Од друга страна, се забележува дека пазарот на труд во Република Северна Македонија никогаш нема целосна ангажираност затоа што постои таканаречена фрикциона невработеност, а која настанува кога едно лице доброволно ја напушта работата поради сопствени повисоки цели за во иднина (како, на пример: да студира во државата или во странство, да најде работа каде ќе биде повисоко платен, полесна или позадоволителна работа и слично).

Покрај тоа што македонскиот пазар на труд ги содржи особеностите и карактеристиките кои се погоре опишани, од самото истражување се забележува дека и државите од нашето опкружување, од нашиот регион, исто така, имаат пазар на труд кој поседува слични карактеристики. Поточно, пазарите на труд, и во Република Србија и во Република Словенија, поедини региони внатрешно во овие две држави, поседуваат поголем степен на невработеност, а на безмалку целата нивна територија се забележува одредена несоодветност помеѓу бараните и понудените вештини и знаења на пазарот на труд. Дополнително, и во овие две држави се согледа дека се соочуваат со одредени социјални проблеми, како и поголемо учество на повозрасни личности на пазарот на труд, а поради постоењето на процесот на демографското стареење и сите пропратни несакани појави кои произлегуваат од него.

Поради увиденото поголемо учество на повозрасни лица на пазарот на труд, за сметка на помладите, во голем дел од државите на регионот од Југоисточна Европа (регионот во кој е и нашата држава), понатамошното истражување имаше за цел да ги истражи перцепциите, ставовите и желбите токму на повозрасните работници за задржување на пазарот на труд, а со самото тоа и подобрување на севкупните перформанси на сите учесници на пазарот на труд.

Спроведувајќи го истражувањето, може да се заклучи дека се направи сеопфатна и детална анализа на перцепциите и ставовите за тоа дали повозрасните работници повеќе настојуваат да се задржат на пазарот на труд. И доколку сакаат или имаат потреба за тоа, под кои услови, пристапи и начини. Притоа, сето ова беше разгледувано преку дефинираните глобално најприменувани пристапи за задржување на повозрасните работници, како што се: 1) менаџментот за активното стареење на работа; 2) доживотното учење; 3) антидискриминаторските политики; и 4) еднаквите можности за повозрасните на пазарот на труд. Применливоста на овие пристапи кон повозрасните работници во македонскиот пазар на труд кој е под влијание и пресија од демографското стареење, а изразени преку перцепциите од страна на повозрасните работници и од страна на работодавачите, го креира овој заклучок и идните препораки.

Од спроведеното истражување може да се изведе генерален заклучок дека, иако дел од повозрасните преферираат дури и предвремено пензионирање, сепак, мнозинството на повозрасни работници, поради екстерни и интерни околности, настојува да се задржи на пазарот на труд до пензионирање, со можност и за останување на пазарот на труд и по пензионирањето. Некои од тие фактори се: недоволно финансиски средства, потребата за работен ангажман поради ризикот од невработеност, ризикот за постоењето на сиромаштија која е под дозволеениот праг, желбата за активен придонес, потребата за поголеми достигнувања, или поради одредено ветување за унапредување на работното место.

Сепак, за повозрасните работници задржувањето или останувањето на пазарот на труд не е безусловно, туку тие би останале или би се задржале на пазарот на труд само под одредени услови и околности. Па така, одреден дел од нив би се задржале на пазарот на труд само доколку работодавачите им понудат соодветни и квалитетни работни услови. Секако, повозрасните работници сметаат дека покрај работните услови на

работното место е потребно, исто така, работодавачите да им обезбедуваат и прикладна и квалитетна плата за сработеното, а која би била доволна за водење нормален и достоинствен живот. Понатаму, од истражувањето се согледа дека, како на сите возрасти на вработени, па така и на повозрасните работници од приоритет им е по завршување на работното време да имаат слободно време да се посветат на својата фамилија, на пријателите, или на некоја омилена работа/хоби. Сепак, од нивните искажани ставови се согледа дека на мнозинството од повозрасни работници не им се исполнува ова нивно барање, поради фактот дека или работат прекувремено и немаат време, или, пак, немаат доволно енергија за да го направат тоа по завршување на работата, додека некои само понекогаш, делумно имаат шанса и можност за тоа. Поради сето ова се согледа есенцијалната потреба за креирање баланс помеѓу семејството и работата, во политиките за пазарот на труд, но и при самата имплементација во пракса.

Поради тоа, очекуваните пристапи за вклучување и задржување на повозрасните работници на пазарот на труд е сосема нормално да се оние во кои работодавачите им гарантираат соодветни работни места конкретно наменети за оваа категорија на работници, во согласност со нивните психо-физички карактеристики и особености, како и сеопшто добро менаџирање и управување со компанијата преку растот и развојот на сите човечки капацитети и ресурси, а притоа добро да се внимава на ликвидноста на фирмата, за да се овозможи раст на фирмата, но и соодветно наградување, односно плаќање на оние без кои фирмата не би можела да работи со капацитет кој ќе придонесува за продуктивност и развој.

Дополнително, како најпреферирани модели за повторно враќање на пазарот на труд по пензионирањето на повозрасните работници се оние во кои тие би биле во работен ангажман преку договор на дело или преку сезонска работа. Од друга страна, во однос на нивно ангажирање преку посуптилни форми, се заклучува дека повозрасните лица и работници преферираат експертски да помагаат во одредена фирма од нивната област на знаење и вештини, а некои единствено само да ги менторираат помладите вработени таму каде што работат. Сепак, постојат и одредени повозрасни кои сметаат дека по пензионирањето единствено би можеле да помагаат на своето семејство и на своите најблиски.

Од друга страна, работодавачите преферираат и настојуваат да ги задржуваат повозрасните работници кај нив. За дел од работодавачите, повозрасните работници се дел од главната работна сила. Покрај тоа, работодавачите се и силно мотивирани дополнително да вработат повозрасни работници, доколку ги исполнуваат соодветните услови за тоа. Сепак, постои одреден дел од работодавачи кои би ги задржувале и вработувале повозрасните, единствено доколку тие работни места им бидат субвенционирани од страна на државата, или од трета страна која би го направила тоа.

Во однос на условите и мотивацијата која ја пружаат и гарантираат кон повозрасните работници, од истражувањето може да се констатира дека работодавачите главно имаат креирано соодветни работни услови, одредени бенефиции, парични/финансиски надоместоци, и помош или обука за работа со помодерните технологии во работниот процес. Од тоа се согледа јасна и нескриена подготвеност од страна на работодавачите да им обезбедат соодветни работни услови на повозрасните работници, како и подготвеност да ги вработуваат и задржуваат повозрасните.

Оттука, имајќи го предвид горенаведеното, фер е да се заклучи дека повеќето од работодавачите ставаат акцент на меѓугенерациско пренесување знаење, постојани обуки и останување во согласност со случувањата релевантни за полето на работа на секоја компанија, посебно. Исто така, работодавачите сметаат дека ова оди рака под рака со зајакнување на креативноста и чувството за иновација кај вработените, со што би се наложувала континуираната потреба од продуктивност во работата.

Сепак, покрај појавата на правен недостаток во однос на флексибилното пензионирање, со можност за повторно враќање на пазарот на труд, постојат и одредени други недостатоци. Поточно, забележително е дека постои одреден степен на сè уште неискоренета возрасна дискриминација, пред сè, во нашето општество, која се отсликува и врз пазарот на труд. Иако во македонската легислатива постојат бројни документи и закони за ова, сепак, може да се заклучи дека дискриминацијата по основ на возраст не може сè уште да се исклучи. Тоа го потврдуваат и резултатите од истражувањето, каде што две третини од повозрасните се изјаснуваат дека во одреден период од својот живот биле, или сè уште се, предмет на дискриминација по основ на возраста. Истото тоа се согледа и во однос на еднаквите можности за вработување на повозрасните лица, унапредувањето, или префрлањето од една во друга организациона единица. Поради тоа, се појавува потребата од реформирање на легислативата која го регулира ова, но и во зајакнување на инспекциските служби кои треба доследно да го гарантираат спроведувањето на севкупната регулатива за пазарот на труд.

Се заклучува дека во Република Северна Македонија постојат силни механизми и огромна волја изразена од страна на работодавачите, и од страна на креаторите на јавните политики, за гарантирање на правата на повозрасните работници, а преку пристапот за мотивирање на работниците. Сепак, постојат одредени области кои во наредниот период би требало да бидат реформирани, за да може пазарот на труд да биде што поинклузивен за повозрасните работници.

6.2. ПРЕПОРАКИ

Како резултат на истражувањето, и соодветните добиени заклучоци од истражувањето, како и од докторската дисертација, во целина, може да се предложат насоки и препораки за понатамошен развој и истражување, како и за практична примена од добиените резултати. Тие насоки и препораки се следните:

- Од истражувањето е забележлива потребата за континуирана обука на работното место и пристапот за доживотно учење низ целиот работен век. Па затоа се препорачува надлежните институции, како што се Министерството за образование и наука, Бирото за развој на образование и Центарот за стручно образование и обука; во координација со Министерството за труд и социјална политика (како надлежно за побаруваните вештини и знаења на пазарот на труд); да охрабруваат отворање на што повеќе и поквалитетни приватни спроведувачи на обука, наменети првенствено кон повозрасната популација, а, исто така, и тие да го зголемат капацитетот за доживотно учење, и спроведување на одредени обуки;
- Претходно наведените институции да креираат законски решенија, како и документи и стратегии, кои се од витално значење за развитокот на повозрасните работници, и кои би го гарантирале нивниот интегритет и неприкосновеноста како лица единки, и како работници, потиснувајќи ја возрасната дискриминација;
- Обезбедување можности, за покрај формалното образование за стекнување или подобрување на вештините, квалификациите и знаењата, да можат повозрасните лица и работници и преку неформалното образование да го постигнат истото. За тоа е потребно, пред сè, соодветно лиценцирање на тие кои би ги спроведувале тие тренинзи и обуки. Потоа

информирање на повозрасните дека постојат такви опции. И финално, обезбедување подостапни и ниски и привлечни цени, за повозрасните да можат да ја искористат таа шанса;

- По веќе увидениот недостаток од силни гарантирачки механизми за поставување систем за еднакви можности за повозрасните лица, Владата на Република Северна Македонија треба да креира меѓуресорско системско решение, засновано со активен придонес на сите засегнати страни околу пазарот на труд, вклучувајќи ги социјалните партнери на државата (синдикатите и работодавачите). Тоа системско решение треба да придонесува за целосна вклученост на повозрасните работоспособни лица на пазарот на труд;
- Следствено на претходното, потребно е зајакнување на капацитетите, на независноста и на механизмите на инспекциските служби за да можат соодветно да интервенираат доколку увидат прекршувања во однос на дискриминацијата поради возраст, или неспроведување еднакви можности за повозрасните лица, воопшто;
- Министерството за труд и социјална политика да го продолжи започнатиот процес, за отворање работни места, во делот на социјалните услуги, како што се: нега и грижа на стари лица, домашна нега, и за грижа на деца или на лица со посебни потреби, а во кои повозрасните работници се оние кои ги даваат овие социјални услуги, односно се вработени со здобиен соодветен сертификат и лиценца за тоа;
- Иако постојат огромен број на мерки и програми на пазарот на труд за вработување на повозрасните лица кои се невработени, сепак, одреден дел од нив остануваат сè уште под сенката на одредени бенефиции. Затоа, потребно е зголемување, или барем дуплирање на опфатот на повозрасни лица преку тие мерки, сметано на годишно ниво;
- Охрабрување на работодавачите преку дополнителни мотивирачки мерки, како што се субвенционирање, тендерско учество, ослободување од одреден данок, или можност за учество на странски пазар (ширење на влијанието на фирмата), да ги вработуваат и да ги задржуваат повозрасните работници кај нив;
- Поради тоа што е увидено дека постои правен недостаток во однос на гарантирањето и регулирањето на флексибилноста на работниот однос по достигнувањето на возрасната граница за пензионирање, потребно е сите институции на пазарот на труд, под водство од Министерството за труд и социјална политика, да креираат можности за флексибилно пензионирање, со опции за враќање на пазарот на труд и по пензионирањето, но без лицето да биде приморано да се откаже или да ја стави во мирување пензијата;
- Преку одредени рекламни спотови на телевизија и радио, и преку мобилни карвани, обезбедени од страна на државните надлежни институции, креирање клима за побивање на перцепцијата која е присутна во општеството дека повозрасните не се способни за работа и дека единствено што би требало е да бидат во пензија;
- Воведување менаџмент на кариерата на повозрасните работници, со тоа што по одреден временски период, и по одредени направени достигнувања за фирмата во која работат, да бидат задолжително соодветно унаредени, раководејќи одредена активност;

- Потребно е работодавачите да бидат повеќе флексибилни во овозможувањето платени обуки и тренинзи посебно и целно насочени кон повозрасните работници;
- Поради постоењето на потребата за повозрасните да ги пренесуваат своите знаења и искуства кон помладите или новодојдените, со тоа што би се задржала продуктивноста на пазарот на труд, потребно е работодавачите, преку мотивирачки механизми, да го гарантираат тоа;
- Креирање општ амбиент во државата за разбивање на митот дека предвременото пензионирање им е олеснително на повозрасните работници. Тоа би се спровело преку конкретни чекори, како што се вложувањето на работодавачите во технологија и соодветни работни услови за повозрасните и за сите работници, како и преку дополнителни стимулативни мерки, како што е тринаесетта плата и слично;
- Поради тоа што сите генерации подеднакво ја ценат обуката на работното место, па така и повозрасните работници, потребно е работодавачите сè почесто да предвидуваат такви обуки, чишто трошоци за тие обуки ќе бидат покриени од страна на работодавачите;
- Треба работодавачите да имаат предвид дека потребите за флексибилност во работата се разликуваат за секоја генерација посебно. Поради тоа, треба да се има предвид дека секоја возрасна група на различен начин ја изразува потребата за баланс помеѓу семејството и работата. Па така и да се постават флексибилните работни процеси и соодветната мотивација за повозрасните работници;
- Покрај тоа, работодавачите кон оваа возрасна група на вработени би требало да бидат повеќе дарезливи во однос на фер исплата на платата, и околу соодветните награди и признанија за достигнувањата на своите работни места;
- Имајќи го предвид постојаниот „гап“ на побарувани вештини и квалификации, помеѓу понудата и побарувачката на пазарот на труд, потребно е да се воспостави континуиран дијалог, односно комуникација помеѓу засегнатите страни на пазарот на труд: работодавачите, (повозрасните) работници и државата. Со тоа би се овозможило зближување на сознанијата и потребите;
- Во согласност со претходното, потребно е работодавачите да создаваат инклузивно опкружување за сите вработени и потенцијални нивни вработени. Дополнително, потребно да бараат одредени повратни информации од своите вработени за задоволството од нивната работа, мотивацијата која ја имаат кај работодавачите, и слични теми. Со тоа ќе се придонесува за зближување на (повозрасните) работници со функционирањето на компанијата, а со самото тоа и би се подигнала и зголемила можноста истите тие повозрасни работници да се задржат кај конкретната компанија каде што го имаат засновано работниот однос, подолго, со можност и за останување по законската можност за пензионирање;
- Во плановите за политиките за вработување при Министерството за труд и социјална политика, како и во плановите за образование на возрасните при Министерството за образование и наука и Бирото за образование на возрасните, потребно е да се предвидат можности за соодветно образование и модалитети за менаџирање со повозрасните работници, во согласност со пристапот за активното стареење на работното место.

Истото тоа треба да биде соодветно применливо во пракса, и од страна на работодавачите, односно соодветно прифатливо преку можностите за социјален дијалог.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА (БИБЛИОГРАФИЈА)

1. Addison, J.T. and P. Teixeira (2003), "The Economics of Employment Protection", *Journal of Labor Research*, Vol. 24.
2. A. McNair, S., M. Flynn. D. Worman. *Managing a healthy ageing workforce: a national business imperative. Policy Report. Chartered Institute of Personnel and Development. London. United Kingdom. 2012.*
3. A. Krstevska, M. Ilievska. *Developments in major labour market indicators and active labour market measures in dealing with unemployment: Evidence from Macedonia. National Bank of Republic of North Macedonia. Skopje, 2019.*
4. Arrigo, Gianni. Cassele, Giuseppe. *A comparative overview of terms and notions on employee participation. International Labour Organisation. Februari. 2010.*
5. Ali M. El-Agraa, *The European Union – Economics and Policies*, 8th ed. (Cambridge: Cambridge University Press, 2007.
6. Arabandi, B. (2011), "Globalization, Flexibility and New Workplace Culture in the United States", *Sociology Compass*, Vol.5, No.7.
7. Äijänseppä S, Notkola I-L, Tjhuis M, van Staveren W, Kromhout D, Nissinen A. *Physical functioning in elderly Europeans: 10 year changes in the north and south: the HALE project. J Epidemiol Community Health. 2005.*
8. APC (Анкета на работна сила) – разгледуван период од 2005 до 2020 година.
9. Бежоска.А. *Странските директни инвестиции во РМ, НБРМ, Скопје. 2014.*
10. Борнарова, Сузана. *Социјалната политика и старите лица. Филозофски факултет. Скопје, 2009.*
11. Berger, Ellie D. *Aging' identities: Degradation and negotiation in the search for employment. Journal of Aging Studies.*
12. *Better skills, better jobs, better lives: a strategic approach to skills policies. OECD publishing. 2012.*
13. Bradley H., Ericson M., Stephanson C. and Williams S. *Myths at work: nonstandard work and workers qualifications. Cambridge: polity press. 2000.*
14. *Building public spaces for people with disabilities, children and elders. Nora Libertun de Duren. 2021.*
15. Butler. M.D. Robert. *Promise of productive aging: From biology to Social Policy. Guardian. 1991.*
16. Burigo, M. *Aktivno starenje I potrebe osoba trece zivotne dobi za obrazovanjem, Zagreb, 2021.*
17. Buyens Dirk, Van Dijk Hans, Dewide Thomas, and Ans De Vos. *The aging workforce: perceptions of career ending. HRM Centre. Vierick Leuven Management School. Gent, Belgium. 2008.*
18. Buyens, Dirk, Van Dajk, Hans, DeVil, Tomas, and Ans de Vos. *The aging workforce: Perception of older workers about delayed retirement. Menagerial Psychology. Januari 2017.*
19. *Влада на Република Северна Македонија – извештаи од буџет - буџет на АВРСМ за 2019 година – издатоци за активни мерки за вработување, како и Ревидиран годишен извештај за работата и функционирањето на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија за 2019 година.*
20. Вучев, Зоран. *Старењето на населението како фактор за реформи во доменот на пензискиот систем и вработувањето на старите лица: меѓународни пристапи и национални предизвици. Док.дис., Филозофски факултет, Скопје, 2010.*

21. V. Angelini, A. Brugiavini and G. Weber. Ageing and Unused Capacity in Europe: Is There an Early Retirement Trap? Oxford University Press. London, 2009.
22. Claudia Serban, Andrea. Ageing population and effect on labour market. Economics and finance: international conference on applied economics. Bucharest, 2012.
23. Corbanese.V. Assessment of delivery of employment services and programmes for youth by the Employment Service Agency of the former Yugoslav Republic of Macedonia. 2014.
24. Cram.L.The European Commission as a multi-organization: Social policy and IT policy in the EU. Journal of European Public Polici. 1994. Vol.1,№.2.
25. Геровска-Митев, Маја, Поповски Никола, Царовска Мила и Јовановиќ Бранимир. Големата слика на македонската економија на среден и долг рок: Предизвици и политики на пазарот на труд на среден рок. Frederich Ebert Stiftung. Научна студија. Октомври 2020.
26. Годишен извештај за имплементацијата на активните мерки и програми за вработување, Агенција за вработување на РСМ, 2019 година.
27. Годишен извештај за 2019 година. НБРМ. Скопје. 2021.
28. Galić, Zvonimir. Nezaposlenost, traženje posla i zapošljavanje: longitudinalna analiza psiholoških aspekata: doktorska disertacija. Zagreb: Filozofski fakultet, 2008.
29. Grossman, R. J. The under-reported impact of age discrimination and its threat to business vitality. Business Horizons, 2005.
30. Government Office for Development and European Cohesion Policy, Kotnikova 5, 1000 Ljubljana.
31. Gough, I. Dani, Anis Ahmad and Haan, Harjan de, (eds.) European welfare states: explanations and lessons for developing countries. Inclusive States: Social Policy and Structural Inequalities. World Bank, Washington, USA, 2021.
32. Gosta. E.A. The Three Worlds of Welfare Capitalism. 1990.
33. Gosta. E.A. Welfare states in transition. National adaptations in the global economies. Polity Press and University of Chicago Press. Chicago. 1996.
34. Gosta. E.A. After the Golden Age? Welfare state dilemmas of the global economy. New York, 2002.
35. Guide for the formulation of national employment policies. International Labour Office. ILO, 2012.
36. Guide for the formulation of national employment policies. International Labour Office. ILO, 2019.
37. Gwyn Bevan, Jan-Kees Helderma and David Wilsford. Health; Economics; Policy; and Law. London. 1984.
38. Државен завод за статистика, Учество на младите и возрасните во работната сила според пол и возраст, 2011 – 2020 година. Пресметки согласно микро податоците од Анкетата на работната сила, извештаи 2011 – 2020, а за потребите за креирање на Националната стратегија за вработување 2021 – 2027 година.
39. Daniel S. Greenberg, „Participation in Public Employment Programs“: Creating Jobs-Public Employment Programs and Wage Subsidies, ed. John L. Palmer. Washington: The Brookings Institute, 1978.
40. Družić. Ivo. Resursi i tržišta hrvatskog gospodarstva. Zagreb: Ekonomski fakultet Zagreb, Politička kultura, 2016.
41. Družić. Ivo. Tržišno restrukturiranje i privatizacija hrvatskoga gospodarstva“. U: Privatizacija hrvatskog gospodarstva, ur. Barić, Vinko et al., 137-173. Zagreb: Ekonomski fakultet Zagreb, Politička kultura, 2003.

42. Domadenic, Polona, Bojan Ivanc, Denis Marinsek, Productivity of Slovenian Firms, European Economy, March, 2018.
43. Ilya Kashnitsky, Joop De Beer, and Leo van Wiessen. Decomposition of regional convergence in population aging across Europe. Genus Journal of Population Sciences. May, 2017.
44. Е. Колевска. Кадровското екипирање и мерките за безбедност и здравје при работа. Маг. труд. Филозофски факултет. Скопје. 2015.
45. Евростат, статистика за пазарот на труд – Република Северна Македонија (2015 – 2021).
46. Edwards, P.K. Understanding conflict in the labor process: the logic and anatomy of struggle, in Labor Process Theory, Macmillan, London, 1990.
47. Employment trends and policies for older workers in the recession. Brussels. 2003.
48. Employment service of Slovenia, 2010-2019. Data prepared on request by the Employment service of Slovenia.
49. European Parliament. Social and employment policy, EP. 2018.
50. European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Economic and Social committee and the Committee of the Region – Engaging, Connecting and Empowering young people: a new EU Youth Strategy. EC. 2018.
51. European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Economic and Social committee and the Committee of the Region – Engaging, Connecting and Empowering young people: a new EU Youth Strategy. EC. 2018.
52. Закон за работни односи („Службен весник на Република Македонија“ 2005 – 2016, и „Службен весник на Република Северна Македонија“ 2017 – 2023).
53. Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, Службени гласник РС, бр.36/2009.
54. Закон за пензиското и инвалидското осигурување („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 57/2022) - консолидиран текст.
55. Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 102/2017) - консолидиран текст.
56. Закон за практиканството („Службен весник на Република Северна Македонија“, бр. 103/2021).
57. Закон за социјалната заштита („Службен весник на РСМ“, бр. 104/2019).
58. Закон за социјална сигурност за старите лица („Службен весник на Република Северна Македонија“, бр. 104/2019).
59. Закон за материјално обезбедување на невработените лица поради приватизацијата на претпријатијата со доминантна сопственост на државата („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 132/2017, 198/2018, 241/2018, 10/2020, и 174/2021).
60. Закон за заштита од вознемирување на работно место („Службен весник на Република Македонија“ бр. 79/2013, и 147/2015).
61. Закон за субвенционирање на придонесите од задолжително социјално осигурување поради зголемување на плата („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 239/2019).
62. Закон за спречување и заштита од дискриминација („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 258/2020).
63. Закон за безбедност и здравје при работа (консолидиран текст 2017).
64. Здружение Хуманост. Гап анализа на стратегијата за стари лица. Скопје. 2019.

65. Ivan Pavić, Đuro Benić i Iraj Hashi, Mikroekonomija. Resursi i tržišta hrvatskog gospodarstva. Split. Sveučilište u Splitu, 2006.
66. Investing in free, universal childcare and education in the Republic of North Macedonia, UN Woman, 2019.
67. International labour standards. Glossary. ILO. 2020.
68. Jean-Michel Servais, International Labour Law, 3rd ed. The Hague: Wolters Kluwer, 2011.
69. Jamieson, Andrea. Age, Social care, and the Politics of old age. Journal of European social policy. 2000.
70. Jackobs, L. Wokrforce, and transition for older workers: work, recovery, or pensions. Sociology institute. New York, 2012.
71. Jacobzone S, Cambois E, Robine JM. Is the health of older persons in OECD countries improving fast enough to compensate for population ageing? OECD Economic Studies. 2000.
72. Jašarević, Senad. „Radni odnos – tendencije u svijetu i u Srbiji“. Aktualnosti građanskog i trgovačkog zakonodavstva i pravne prakse. 2014.
73. Комисија за човекови права, Дискриминација во ЕУ, Наслов: Еднаквост, Европска комисија, 2019.
74. К. Јохен, В. Оршут. Невработеноста, заштитата и реформи на пазарот на труд: солидарност наспроти активација. Списание за социјална политика. 2003.
75. Kaldor, Nicolas, History of Economic Thought , Volume 14 , Issue 1 , Spring 1992.
76. Kapsos, Stiven, Bourompoula Evgenia, Saija Zurab, Lokshin Michel. Key labour indicators: analysis with households and surveys. Wolrd Bank Group. 2011.
77. Kooij, D., de Lange, A., Jansen, P. & Dijkers, J. Older workers` motivation to continue to work: five meanings of age. Journal of Managerial Psychology, 2008.
78. Kotowska. Elena. Older workers in the labour market and social policies. Population studies. No. 50. 2005.
79. Kovar M.G: “Age 65 Years and Over and Living Alone, Contacts with Family Friends and Neighbors”. Advance data Handbook for Vital and Health Statistics.
80. Л. Вилијамс. Дали е добра работата за вашата благосостојба. 2002.
81. Labour market policies, legislation and regulations – Resource’s form ILO.
82. Labour market policies, legislation and glossary – Resource’s form ILO.
83. Langa KM, Larson EB, Karlawish JH, et al. Trends in the prevalence and mortality of cognitive impairment in the United States: is there evidence of a compression of cognitive morbidity? Alzheimers Dement. 2008.
84. Lafortune G, Balestat G. Trends in severe disability among elderly people: assessing the evidence in 12 OECD countries and the future implications. Organisation for Economic Co-operation and Development; Paris. 2007.
85. Leonard, M. Thomas. Enciclopedia of developing world. Routledge. New York. 2006.
86. Littler, C and Salaman. Bravermania and beyond: recent theories of the labour process, Sociology. 1982.
87. Lutz W, Sanderson W, Scherbov S. The coming acceleration of global population ageing. Nature. 2008.
88. Министерство за образование и наука. Стратегија за образование 2018 – 2025. Акциски план за хармонизација на образованието со пазарот на труд. Скопје. 2017.
89. Министерство за образование и наука. Развоен концепт за воспоставување на Регионални Центри за стручно образование и обука (ССО) во Северна Македонија. Скопје. 2022.

90. Министерство за труд и социјална политика. Стратегија за демографски политики на Република Македонија 2015 – 2024 година. Февруари, 2015.
91. Министерство за труд и социјална политика. Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2020 година. Скопје. 2019.
92. Министерство за труд и социјална политика. Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2021 година. Скопје. 2020.
93. Министерство за труд и социјална политика. Национална стратегија за вработување во Република Македонија 2016 – 2020. Скопје. 2015.
94. Министерство за труд и социјална политика. Национална стратегија за вработување во Република Северна Македонија за периодот 2021 – 2027 година. Скопје. 2020.
95. Министерство за финансии: Програма за економска реформа 2021 – 2023, (февруари 2021); Finance Think: Дали беше неопходно да се обезбеди финансиска поддршка на фирмите за задржување на работните места во време на Ковид-19? (Finance Think Policy Brief 41/2021).
96. Министерство за образование и наука. Стратегија за стручно образование и обука во контекст на доживотното учење за период од 2013 до 2020 година. Скопје. 2012.
97. Мухотиќ, А, Старосна дискриминација, Београд, 2012.
98. Macnicol, J. Age Discrimination: An Historical and Contemporary Analysis, Cambridge: Cambridge University Press., 2006.
99. Mihajlović, P. „Fleksibilne forme zapošljavanja u funkciji stvaranja uslova za veće zapošljavanje“, Pravni život 50, br. 10 (2001).
100. Misita L. Evropska Unija – Institucije. Zagreb. 2018.
101. Mayer K.U. The Berlin ageing study: Ageing from 70 to 100. A research project of the Berlin Brandenburg academy of science. Cambridge University Press. 2001.
102. Mooney, G. Exploring the dynamics of work, persona lives and social policy. Bristol, the policy press and the open society. London, 2004.
103. Mojsoska-Blazevski, Nikica. Performance of western Balkan economies regarding the European Pillar of Social Rights. Regional Cooperation Council. European centre for social welfare policy and research. March, 2020.
104. Национална стратегија за вработување 2021 – 2027. Министерство за труд и социјална политика. Скопје. 2020.
105. Национална агенција за невработеност за сите словенечки региони. Република Словенија.
106. National employment policies: A guide for workers organizations. What is national employment policy?. ILO, Geneva, 2015.
107. National Tripartite Social Dialogue. An ILO guide form improved governance. International Labour Office, Social Dialogue and Tripartism Unit, Governance and Tripartism Department. – Geneva. ILO, 2013.
108. Nevenko Misita, Evropska unija – Institucije. Sarajevo: Revicon, 2009.
109. Obadić Alka, „The Danish flexicurity labour market policy concept“, EFZG working paper series br. 4 (2009).

110. Obadić Alka i Ela Majić, „Analiza strukture nezaposlenih visokoobrazovanih osoba u Republici Hrvatskoj i mjere za njezino smanjenje“, Poslovna izvrsnost 7, br. 2 (2013).
111. Obadic, A. Ekonomske I socijalne posledice procesa starenja stanovništva, Zagreb, 2018.
112. Oeppen, J., & Vaupel, J. W. Broken limits to life expectancy. Canada Science. ISBN 296(5570), 2002.
113. Правилник за критериумите и начинот на доделување неповратни средства од Посебниот фонд за подобрување на условите за вработување на лица со попреченост, „Сл.весник на РМ“, бр.156/08 и 163/15.
114. Пазар на труд во РСМ, Компаративна анализа. Државен завод за статистика. Скопје 2021.
115. Пазар на труд во РСМ, Компаративна анализа. Државен завод за статистика. Скопје 2022.
116. Pavić, Ivan, Đuro Benić i Iraj Hashi. Mikroekonomija. Split: Sveučilište u Splitu, 2006.
117. Pedro Caro de Sousa, The European Fundamental Freedoms – A contextual approach. Oxford: Oxford University Press. 2015.
118. Пејковски. Јован. Економската криза и одразот врз неформалната економија. Ревиија за социјална политика. Год. 2. Бр. 4. Фондација „Фридрих Еберт“. Скопје. 2009.
119. Пејковски, Јован. Економски, социјални и политички промени и предизвици од миграциските трендови. Ревиија за социјална политика. Деветто издание. Скопје. Јули. 2016.
120. Пејковски, Јован. Социјалната сигурност и развојот. Врмување на нова социјална политика: актери, димензии и реформи. Фондација „Еберт Штифтунг“ и Филозофски факултет – Институт за социјална работа и социјална политика. Скопје, 2008.
121. Пејковски. Јован. Перформансите на пазарот на трудот: меѓу очекувањата на работодавачите и на барателите на работа (вработените). Скопје. 2009.
122. Пејковски. Јован. Претприемништвото и развојот. Скопје. 2005.
123. Пејковски. Јован. Економија на Европската Унија. Авторизирани предавања за постдипломски студии. Филозофски факултет. Скопје. 2010.
124. Пејковски. Јован. Глобалната рецесија или нов државен интервенционизам – ефекти и мерки во социјалната сфера. Скопје. 2014.
125. Пејковски, Јован. Здравствено и социјално осигурување. Универзитетски учебник во издание на Универзитет „Гоце Делчев“. Штип. 2009.
126. П. Јован. Економската криза и одразот врз неформалната економија. Ревиија за социјална политика бр. 4. УДК 364. ИССН 1857-6052. Скопје, 2009.
127. П. Јован. Платите на вработените во високообразовните институции. Научна трибина Финансирањето на високото образование. 2009.
128. П. Јован. Регионалната соработка и економско-социјален развој – институционален пристап. Труд презентирани на конференција за меѓународен совет на инвеститори. Скопје. 2005.
129. П. Јован. Менаџмент на човечки ресурси. Авторизирани предавања за постдипломски студии. Филозофски факултет. Скопје. 2009.
130. П. Јован. Развојно менаџирање: кандидатскиот статус и обврските кои произлегуваат. Презентиран труд на меѓународна научна конференција. Американ колеџ. Скопје. 2006.

131. П. Јован. Социјалниот развој и институционалната поддршка. Меѓународна конференција на „Фридрих Еберт“ Штуфтунг. Берлин. 2008.
132. Pejkovski. Jovan. Globalization of the region: EU Perspectives as a challenge for a globalization, regionalization and integration. – Macedonian Perspective. International Conference. American College. Skopje. 2008.
133. Pinzón-P. Gil-Montoya JA. Validación del Índice de Valoración de Salud Oral en Geriatría en una población geriátrica institucionalizada de Granada. Rev Esp Geriatría Gerontol. 1999.
134. Position paper. Inclusive labour markets: Building pathway approaches to quality employment. European anti-poverty network. January 2017.
135. Politika starenja, Integrajia I ucesce starijih osoba u drustvu, UNECE, 2009.
136. Puljiz, Vlado, Gojko Bežovan, Teo Matković, Zoran Šućur i Siniša Zrinščak. Socijalna politika Hrvatske. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu, 2008.
137. Promoting active ageing – capitalising on older people’s working potential. Council of Europe. 2012.
138. Raines, Philip. The impact of European integration on the development of national labour markets. Employment sector, International labour organization, 2001.
139. Radaelli, M. Claudio. The open method of Coordination: A new governance architecture for the European Union. Swedish Institute for European Policy Studies. 2003.
140. Reynolds SL, Saito Y, Crimmins EM. The impact of obesity on active life expectancy in older American men and women. Gerontologist. 2005.
141. Rodgers, Gerry. Labour market flexibility and decent work: labour institutions and social models. ILO international institute for labour studies. July 2007.
142. Robine J.M. Trends in population health. Aging Clin Exp Res. 2006.
143. Robert N. Butler, MD, Age-ism: Another Form of Bigotry Get access Arrow, The Gerontologist, Volume 9, 1969.
144. Roscigno, V. J., Mong, S., Byron, R. & Tester, G.. Age discrimination, Social Closure and Employment. Social Forces, 2007.
145. Rousseau, D M and Wade-Benzoni, K.A. Linking strategy and human resource practices: how employee and customer contracts are created, Human Resource Management. 1994.
146. Ruth D. Peterson Lauren J. Krivo. Divergent Social Worlds. American Sociological Association’s Rose Series in Sociology. Amazon Press, 2010.
147. Ружин, Нано. Современи системи на социјална заштита. Филозофски факултет. Скопје, 2006.
148. Riley JC. Rising life expectancy: a global history. New York: Cambridge University Press; 2001.
149. Rudowska, Ida. Active aging and its impact on labour market. Economics and Sociology. Brussels. 2012.
150. Rubery, J, Earnshaw, J, Marchington, M, Cooke, F L and Vincent, S. Changing organizational forms and the employment relationship, Journal of Management Studies, 2002.
151. Sanderson W, Scherbov S. Are we overly dependent on conventional dependency ratios?. Population and Development Review. 2015.
152. Sanderson W, Scherbov S.. The characteristics approach to the measurement of population aging. Population and Development Review, 2013.

153. Samorodov, Alexander. Ageing and inclusive labour markets for older workers. Employment and training department. International Labour Office Geneva, 1999.
154. Sergeant, Malcolm, Employment Equality (Age) Regulations, First edition, 2006.
155. Servais Jean-Michel. International Labour Law. 3rd Ed. The Hague: Wolters Kluwer, Law & Business, 2011.
156. Sauvy, Alfred. The third world, one planet. L'observateur. Funk and Wagnalls New Encyclopedia. New York. 1990.
157. Signorelli.M. Employment and policies in Europe: a regional perspective”, Department of Economics, Finance and Statistics - University of Perugia. 2005.
158. Skills development and life long learning: Resource Guide. International Labour Organisation. Geneva, 2020.
159. Spicker.Paul. The Principle of Subsidiarity and the Social Policy of the European Community. Journal of European social policy. 1991.
160. Social dialogue: finding a common voice. A Manual for Trade Union Education International Labour Office. ILO, 2012.
161. Starc, Nenad, ur. Siromaštvo, nezaposlenost i socijalna isključenost, Zagreb: Program UN za razvoj, 2006.
162. Statistician urad Republika Slovenije, The Elderly in Slovenia, Ljubljana, 2021.
163. Сузан. Квин, вонреден професор, Бисет, Факултет за бизнис. Генерациски предизвици на работното место. 2010.
164. Transition from unemployment to employment by sex, age, and duration of unemployment - annual averages of quarterly transitions, estimated probabilities. EUSTROSTAT 2018.
165. Thompson, W. Encyclopedia of population (2nd Ed.). New York, 2003.
166. Hutchens, R. M. Do job opportunities decline with age? Industrial and labour relations review, 1998.
167. Hofijzer, Margo. Gortazar, Lucas. Skills and Europe's Labour Market: How technological change and other drivers of skill demand and supply are shaping Europe's labour market. World Bank Report of the European Union. World Bank Group.
168. УНИЦЕФ. Родени во транзиција. Анализа на состојбата на младите во Република Северна Македонија. 2020
169. Устав на Република Македонија, 1991 година.
170. United Nations. (2017), World Population Prospects: the 2017 Review.
171. UN. World Population Ageing, Department of Economic and Social Affairs, New York. 2017.
172. Walker, A., Leowski M. Why the ageing workforce demands an active response in public policy. Turku, 2007.
173. WHO (2002) Active ageing: a policy framework. Second United Nations World Assembly on ageing, Madrid, April, 2002.
174. World health organizations, Active ageing a policy framework, Geneva, 2002.
175. Yoon, Edgard and Waite S. Family and labor market. Oxford University. London, 2004.
176. Weiss Friedl, Klaupa Clemens. European Union Internal Market Law. Cambridge: Cambridge University Press, 2014.

Електронски (интернет) извори

177. C. Harasty. M. Ostermeier. Population ageing: Alternative measures of dependency and implications for the future of work. Department for Advancing social justice, promoting decent work. ILO. 2023.
<https://www.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp005/index.html>
178. Chartered Institute of Personnel and Development. Avoiding the demographic crunch: Labour supply and the ageing workforce. London. United Kingdom. 2015.
https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/avoiding-the-demographic-crunch-labour-supply-and-ageing-workforce_tcm18-10235.pdf
179. Glossary of labour law and industrial relations with special reference to European Union. International labour office. Geneva. 2005.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_113920.pdf
180. DW na srpski jezik. Radna snaga u Nemačkoj: šta i gde fali?. 06.06.2023.
<https://www.dw.com/sr/radna-snaga-u-nema%C4%8Dkoj-%C5%A1ta-i-gde-fali/a-65832384>
181. International Labour Organisation. 21. Social Dialogue and Tripartism.
<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/s-dialogue-tripartism/lang--en/index.htm>
182. Eurofind. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. The Treaty of Amsterdam.
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/treaty-of-amsterdam>
183. Eurofund. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Open method of coordination.
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/open-method-of-coordination>
184. Eurofund. National Reform Programmes. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/national-reform-programmes>
185. Eurofund. European Employment Strategy. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-employment-strategy>
186. European Commission. European Employment Policy Observatory. Employment, Social Affairs & Inclusion.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1086&langId=en>
187. EURLEX. COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS A EUROPEAN AGENDA ON MIGRATION.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52015DC0240>
188. Eurostat statistics, pristup 21. siječnja 2021.,
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics

189. European Commission. Employment, Social Affairs & Inclusion. The Employment Package.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1039&langId=en>
190. European Commission. Mutual Learning Programme.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1047>
191. European Commission. Long life learning.
<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2212&langId=en>
192. EurLex. Community programme for employment and solidarity - PROGRESS (2007-2013).
http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/combating_discrimination/c11332_en.htm
193. EurLex. EUROPE 2020 A strategy for smart, sustainable and inclusive growth.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A52010DC2020>
194. Journal of European Public Policy. 1994. Vol.1, No.2.
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-employment-strategy>
195. Johnson, R.W. & Park, J.S. Can unemployed older workers find work? Washington: The Urban Institute, September 2011.
196. OECD. The educational system in the Republic of North Macedonia (OECD, Paris, 2019)
<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9b99696c-en.pdf?expires=1618496318&id=id&accname=guest&checksum=67C505358BE3614862CA071F5CC1FB41>
<http://www.urban.org/UploadedPDF/412283-Unemployed-Older-Workers.pdf>
197. Regional Cooperation Office. The western Balkan Countries profile.
http://npcbalkan.net/admin/doc/5263PREVIEW_PAZAR%20NA%20TRUD_A4.pdf
198. Social protection for older persons: policy trends and statistics 2017-2019. Social protection policy papers. Paper 17. Social protection department. ILO. 2018.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_645692.pdf
199. Publications and documents. Elderly persons and their working rights: comparison between USA and Spain. International Labour Organisation. Geneva. 2018.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-port_of_spain/documents/publication/wcms_224181.pdf
200. Publication office of the European Union. An Agenda for new skills and jobs. A European contribution towards full employment: communication from the commission to the European parliament, the council, the European economic and social committee and the committee of the regions.
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7f39a8c6-068e-434d-a7ce-a9665bf227f9/language-en>
201. Publication office of the European Union. Regulation (EU) No 1296/2013 of the European Parliament and of the Council of 11 December 2013 on a European Union Programme for Employment and Social Innovation ("EaSI") and amending Decision

- No 283/2010/EU establishing a European Progress Microfinance Facility for employment and social inclusion.
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ed0f6463-2671-47b2-ba69-91bec637eec5/language-en>
202. COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52015DC0240>
203. EurLex. European Semester. 2022.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52016DC0377>
204. Vecernji list Republika Srbija. Nezaposlenost u Francuskoj pala na rekordnu razinu. 14.05.2020.
<https://www.vecernji.ba/vijesti/nezaposlenost-u-francuskoj-pala-na-rekordnu-razinu-1402110>
205. Анкета за потреба од вештини на пазарот на трудот во Република Северна Македонија за 2020 година.
<https://av.gov.mk/content/Dokumenti/Anketa%20za%20potreba%20od%20vestini%202020%20w.pdf>
206. Бизнис конфедерација на Македонија. Иднината на работните места. Надградување со ИТ вештини. ХР политики и трендови. Скопје. 2017.
<https://bcm.mk/platforma/wp-content/uploads/2021/05/%D0%9C%D0%BE%D0%B4%D1%83%D0%BB-1-%D0%98%D0%B4%D0%BD%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D1%82%D0%B0-%D0%BD%D0%B0-%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5-%D0%BC%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B0.pdf>
207. Веб-страница на Министерството за образование и наука, стратешки документи.
<http://www.mon.gov.mk/index.php/dokumenti/strateshki-plan>
208. Веб-страница на Министерство за труд и социјална политика, поднаслов за документи, стратегии и акциски планови.
<https://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspх>
209. Веб-страница на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија, поднаслов за Оперативни планови (2007 – 2023 (ревидиран))
<https://av.gov.mk/operativen-plan.nspх>
210. Говор на проф. д-р Јован Пејковски на научна конференција за работничките права: нов психолошки договор меѓу работодавачите и работниците-прва сесија
<https://nkeu.mk/mk/2020/01/24/nov-psiholoski-dogovor-megu-rabotodavachite-i-rabotnitsite-prva-sesija-od-vtoriot-tsiklus-na-rabotnata-grupa-2-sotsijalna-politika-i-vrabotuvane-poglavje-19/>
211. Годишен извештај за 2021 година за работата на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија. Скопје. 2022.
<https://av.gov.mk/content/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B8/%D0%98%D0%B7%D0%B2%D0%B5%D1%88%D>

- [1%82%D0%B0%D1%98%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%90%D0%92%D0%A0%D0%A1%D0%9C%202021.pdf](#)
212. Документи и публикации на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија
<https://av.gov.mk/publikacii.nspk>
213. Дрпљанин, В. Состојбата со трудот и државата: (не) вработеност.
<https://republica.edu.mk/mk/blog/2019-07-08-08-28-39>
214. Евростат (2020), Земји за проширување – статистика на пазарот на трудот,
https://www.solidar.org/system/downloads/attachments/000/001/227/original/02_SR_M2020_North_Macedonia_MK_R3_online.pdf?1611043959
215. Евростат (2021), Земји за проширување – статистика на пазарот на трудот
https://www.solidar.org/system/downloads/attachments/000/001/227/original/02_SR_M2020_North_Macedonia_MK_R3_online.pdf?1611043959
216. Евиденции на невработени лица од надлежност на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија.
<http://www.av.gov.mk/evidencii-od-nadleznost-na-avrm.nspk>
217. Извештај од Процената на вештини кои се потребни на Регионалните пазари на труд во Македонија, издаден од EU Fund and CeDeAdult. 2021.
http://www.euro-ed.ro/uploads/files/nhtenektyaneh-tpya-1-n3bewta-oa-npoueka-ha-otpebnte-ha-pernohanhnte-a3apn-ha-tpya_pnaz.pdf
218. Република Северна Македонија во бројки, 2019. Државен завод за статистика. МАКСТАТ. 2019.
<https://www.stat.gov.mk/Publikacii/MakBrojki2019mk.pdf>
219. Статистички преглед на Агенцијата за вработување (невработени лица)
<https://av.gov.mk/content/Statisticki%20podatoci/%D0%94%D0%B5%D0%BA%D0%B5%D0%BC%D0%B2%D1%80%D0%B8%202019/Nevrbotenilica122019k.pdf>
220. Спогодба за основање на Економско-социјалниот совет, членови и функции на Економско-социјалниот совет на Република Северна Македонија.
https://www.mtsp.gov.mk/socijalno-partnerstvo-ns_article-ekonomsko-socijalen-sovet.nspk
221. Светска здравствена организација. Менталното здравје на повозрасните лица: факти и митови. Сектор за објавување и односи со јавност. 2012.
<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-of-older-adults>
222. World Health organization. What we do for the elderly health topics.
<https://www.euro.who.int/en/what-we-do/health-topics/Life-stages/healthy-ageing>
223. Cambridge University Dictionary. Brain drain.
<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/brain-drain>
224. The World Bank Group. Main page. Publications.
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjphrPHztz-AhVuVfEDHcrRBckQFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.worldbank.org%2Fen%2Fhome&usg=AOvVaw2XtA7LNHukgX8lQYt2cQpJ>
225. Glen C. Gain. The challenge of the segmented laour market theories: the orthodox theory. A survey.

- <http://kumlai.free.fr/RESEARCH/THESE/TEXTE/INEQUALITY/Segment/The%20challenge%20of%20segmented%20labor%20market%20theories%20to%20orthodox%20theory%20A%20survey.pdf>
226. International Labour Organisation. From Europe to Geneva. Generic Documents for labour market standards.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---srobudapest/documents/genericdocument/wcms_676193.pdf
227. Министерство за труд и социјална политика на Република Северна Македонија. Прирачник за заштита од дискриминација. Примери на добра пракса за примена на принципот на еднаков третман и недискриминација од Европската Унија. Скопје. 2010.
https://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/priracnik_antidiskriminacija.pdf
228. Министерство за земјоделство, шумарство и водостопанство. Годишен извештај за спроведување на ИПАРД програмата 2014 – 2018 и 2018 – 2022 (со посебен осврт за жените-земјоделки).
https://ipard.gov.mk/wp-content/uploads/2021/11/%D0%93%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%88%D0%B5%D0%BD-%D0%98%D0%B7%D0%B2%D0%B5%D1%88%D1%82%D0%B0%D1%98-%D0%B7%D0%B0-%D0%A1%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D1%83%D0%B2%D0%B0%D1%9A%D0%B5_2019.pdf
229. Working groups references. ILO.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_409604.pdf
230. Македонски центар за граѓанско образование и праведно вработување. Идентификување на празнините помеѓу понудата и побарувачката, од аспект на неформалното образование и потребите на бизнисот (Анализа). Скопје. Декември. 2019.
<https://www.e4e.mk/wp-content/uploads/2020/05/identifikuvanje-na-prazninite.pdf>
231. Поимник за стручно образование и обука, издаден од Центарот за стручно образование и обука на Република Северна Македонија.
<https://www.e4e.mk/wp-content/uploads/2021/03/poimnik-za-strucno-obrazovanie-i-obuka.pdf>
232. Прирачник за невладините организации, синдикати и работодавачи. Управување со различностите за праведно вработување. Скопје. 2017.
<https://www.womensalliance.mk/wp-content/uploads/2021/04/Upravuvanje-so-razlichnostite-za-pravedno-vrabortuvanje.pdf>
233. Работнички права. Запознај се подобро со твоите работнички права. Сојуз на синдикатите на Македонија. Скопје. 2019.
https://www.ssm.org.mk/sites/default/files/files/dokumenti/2020/08/rabotnicki_prava_brosura_preview_2.pdf
234. Финансе Тинк. Дијагностика на општинските пазари на труд во Северна Македонија. Скопје. Март. 2021.

<https://www.financethink.mk/wp-content/uploads/2022/07/Zbirka-na-opstinska-dijagnostika-na-pazarot-na-trud.pdf>

235. Центар за истражување и креирање на политики. Прирачник за вработени. Водич за права од работен однос. Скопје. Април. 2019.

<http://www.crpm.org.mk/wp-content/uploads/2019/07/Employees-Guide-CRPM-final.pdf>

236. Центар за истражување и креирање политики. Национален извештај: Прилагодувања на индустриските односи кон новите облици на работа. Скопје. 2019.

<http://www.crpm.org.mk/wp-content/uploads/2019/07/MK-Prilagoduvanje-na-industriskite-odnosi-kon-novite-oblici-na-vrabortuvanje-5-FINAL-%D0%9E%D0%9A.pdf>

237. Управување со различностите за праведно вработување. Скопје. 2019.

<https://www.womensalliance.mk/wp-content/uploads/2021/04/Upravuvanje-so-razlichnostite-za-pravedno-vrabortuvanje.pdf>

ПРИЛОЗИ

ПРИЛОГ БРОЈ 1

Прашалник наменет за повозрасните лица и вработени над 55-годишна возраст за истражување на нивните перцепции и размислувања околу можностите за задржување на пазарот на труд

Институт за социјална работа и социјална политика „Мајка Тереза“ – Скопје
Филозофски факултет
Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ – Скопје, Република Северна Македонија

Овој анкетен прашалник е креиран за потребите на научното истражување кое е потребно за докторската дисертација со наслов: „Пазарот на труд под влијание на демографското стареење: перцепции на повозрасните работници за задржување на пазарот на труд“.

Покрај овој анкетен прашалник, идентичен анкетен прашалник е доставен и до работодавачите (фирмите, компаниите, институциите).

Целта на анкетниот прашалник е да се добијат вистинити, релевантни и сеопфатни ставови и перцепции за можностите за задржување на повозрасните работници на пазарот на труд. Поради тоа и е споделен прашалникот кон наведената целна група.

Ви благодарам за одговарањето на прашањата што следуваат подолу:

1. Пол:
 - А) машки
 - Б) женски
2. Возраст:
 - А) 50 – 54 години
 - Б) 55 – 59 години
 - В) 60 – 64 години
 - Г) 65 – 70 години
 - Д) 70 – 75 години
 - Ѓ) над 75 години
3. Брачна/семејна состојба:
 - А) живеам сам/а
 - Б) во брак
 - В) вдовец/вдовица
 - Г) со деца со кои живеам во исто домаќинство
 - Д) со деца и внуци со кои живеам во исто домаќинство
4. Место на живеење/односно место во кое живеете или престојувате:

5. Степен на образование:
 - А) без образование
 - Б) со започнато, но незавршено основно образование
 - В) основно образование
 - Г) со започнато, но незавршено средно образование
 - Д) средно образование
 - Ѓ) вишо образование

- Е) високо образование
- Ж) магистратура
- З) доктор на науки

6. Сектор во кој сте (биле) во работен однос:
- А) градежништво и металопреработувачка
 - Б) услужен сектор
 - В) економија, финансии и сметководство
 - Г) трговија на големо и мало
 - Д) индустрија
 - Ѓ) јавна/државна администрација
 - Е) транспорт, телекомуникации и комуникации
 - Ж) земјоделство
 - З) туризам, хотелиерство и угостителство
 - И) прехранбена индустрија
 - Ј) занаетчиство
 - К) друго, наведете што: _____
7. Дали сте во работен однос во моментот на пополнување на прашалникот:
- А) да, сум во работен однос
 - Б) не, не сум во работен однос
 - В) пензионер/ка сум
 - Г) невработен/а сум
8. Одговорете дали се сложувате и дали би ја примениле следната изјава: „Кога би можел/а предвремено (пред навршување на 62/64 години) да се пензионирам, веднаш без размислување ќе се пензионирам.“
- А) да
 - Б) не
9. Во согласност со Вашиот соодветен одговор на претходното прашање, наведете ги причините за тоа:
- _____
- _____
- _____
10. Која е најдобрата и најидеалната годишна возраст според Вас за завршување на работниот стаж на едно повозрасно вработено лице?
- А) 55 години
 - Б) 60 години
 - В) 62/64 години
 - Г) 67 години
 - Д) 70 години
 - Ѓ) друго, наведете години: _____
11. Кога ќе се пензионирате (или доколку веќе сте корисник на старосна пензија), дали би се вратиле повторно на пазарот на труд, односно дали повторно би работеле и би биле во работен однос?
- А) да
 - Б) не

12. Објаснете го накратко Вашиот одговор на претходното прашање:
А) да, би работел/а повторно, бидејќи _____

- Б) не би работел/а повторно, бидејќи _____

13. Според Вас, која од следните форми на работа е најдобра за повторно враќање на пазарот на труд, а по пензионирањето?
А) чување на деца, или возрасни личности за паричен надомест
Б) обука или менторирање на млади лица кои работат иста или слична работа како мојата досегашна работа, во иста или друга компанија
В) општествено општинска (локална) корисна работа
Г) помагање на моето семејство, чување на сопствените внуци или возрасни лица
Д) членување во алтруистичко, во граѓанско, спортско, културно или пензионерско здружение
Ѓ) преку експертско помагање/или/експертско советување во одредената област од пазарот на труд од која имам вештини, квалификации и/или стручни познавања
Е) креирање на книжевни дела, автобиографии, прирачници за работа, прирачници за добро деловно работење и слично
Ж) неплатен семеен работник – пензионер
14. На Вашето работно место, дали Ви се овозможуваат/озможувале и понудуваат/ле конкретни обуки за унапредување на Вашите вештини и квалификации во согласност со работните задачи на кои работите?
А) да
Б) не
В) да, но не се поврзани со моето постојно работно место
15. Дали Вие самоиницијативно и без одобрение од работодавачот би посетувале обуки за зголемување на Вашите стручни вештини и квалификации поврзани со работното место на кое сте?
А) да
Б) не
В) друго, наведете што: _____
16. Произнесете се кое по ред Ви е Вашето сегашно (или последното—за пензионери) работно место, а поаѓајќи од Вашето прво вработување, па сè до сега!
А) прво
Б) второ
В) трето
Г) напишете кое по ред Ви е: _____
17. Доколку почесто ги имате менувано работните места, изјаснете се поради кои причини се должи тоа!
А) поради прекин на работниот однос (спогодбено или со отказ од работодавачот)
Б) поради затворање и неработење на компанијата (стечај или ликвидација на фирмата)
В) поради прекршување на работничките права или неисплаќање на платата

- Г) поради унапредување – нагоре хиерархиски во истата компанија
Д) поради префрлање во друга гранка на дејност или во друга фирма од истата дејност, а заради унапредување, заради подобри услови за работа или за стекнување на нови – дополнителни знаења и вештини
Г) друго, наведете што: _____
-

18. Доколку одлучите да ја напуштите сегашната работа, или Ве отпуштат, дали мислите дека веднаш би можеле да најдете друга работа, а во согласност со Вашите квалификации, вештини и знаења кои ги поседувате?

- А) да
Б) не
В) би нашол/нашла, но не толку платена и квалитетна како сегашната
Г) на овие години никогаш нема да најдам повторно каква било работа

19. Дали во Вашата компанија и Вашето работно место постојат (или постоеле – за пензионерите) можности за психо-физичка помош во работењето?

(како, на пример: почести паузи, лифтови за старите и инвалидите, (делегирана) помош од помладите колеги за работа со новата технологија, или директни обуки за ракување со новите модерни технологии/уреди/апаратури/машини)

- А) да
Б) не

20. Во согласност со Вашата возраст, работни вештини и знаења, а во согласност со Вашето образование, дали би ја напуштиле сегашната работа, а со цел да барате нова – помотивирачка, подобро платена и полесна работа?

- А) да, бидејќи _____
Б) не, бидејќи _____

21. Доколку Ви се понуди можност за повеќе платена и помотивирачка работа која би Ви причинувала задоволство да ја работите, но за која ќе треба да посетувате шестмесечна обука за ваше приспособување кон тоа работно место во согласност со новите модерни технологии или апаратури, дали би ја прифатиле?

- А) да, но доколку обуката е на трошок на работодавачот
Б) да, и јас би си ги платил/а трошоците
В) не, бидејќи немам интерес, мотивираност и време за тоа
Г) не, бидејќи работиме со застарена технологија
Д) друго: _____

22. Во согласност со Вашите видувања и перцепции за Вас и за модерните технологии од Вашето деловно (работно) и општествено опкружување, во кои модерни технологии би можеле да ги подобрите своите знаења, или да ги научите?

(како што, се пример: ракување со компјутер, ракување со автоматизирани електронски уреди или машини, ракување со нова генерација на уреди кои веќе ги користиме на работа или дома, учење на јазик (англиски, француски, руски итн.))

23. Дали од Вашата 50-та година, па сè до сега сте останале невработен/а?

- А) да
- Б) не

24. Ако на претходното прашање одговоривте со (да), кажете колку време сте биле невработен/а?

А) _____

Б) сè уште сум невработен/а, а сум невработен/а од _____ година

25. Доколку во блиска иднина се променат Законот за пензиско и инвалидско осигурување, како и Законот за работни односи, со тоа што секое работоспособно лице да треба да продолжи со работа до својата 70-та година, односно на 70-годишна возраст да треба да се пензионира, дали тоа за Вас ќе биде прифатливо?

А) да, и би продолжил/а со истата работа

Б) да, но доколку од работодавецот /или од државата со закон загарантирано, ми се промени работната позиција (работното место) кон полесна и посоодветна за моите тогашни години

В) не, во никој случај не би прифатил/а, уморен/уморна сум од работата

Г) не, но би можел/а да менторирам и да пренесам знаења и искуство кон помладите колеги, за одреден пристоен надомест, но само неколку месеци

Д) не, во никој случај нема да прифатам! Сакам да се посветам на семејството, на фамилијата и на приватниот живот

Г) предвремено ќе се пензионирам или ќе побарам инвалидска пензија

Е) ќе се префрлам на социјални бенефиции (ГМП – гарантирана минимална помош)

Ж) друго: _____

26. Поврзано со претходните неколку прашања, дали работодавачите кај кои сте работеле Ви нудат/нуделе доволно пристојни услови за лично усовршување, надградување, стекнување на нови вештини, знаења, квалификации и услови за безбедно и здраво работно место за Вас и вашето психо-физичко здравје?

А) да

Б) не

В) делумно, со тоа што ми се нуди _____

_____, но за работното место недостасува _____

Г) немам никаква мотивација за работата што ја работам, работам затоа што морам

27. По завршувањето на работниот ден, дали Ви останува слободно време, доволно енергија и мотивираност за да се посветите на Вашето семејство, фамилија, пријатели, комшии или на некое хоби?

А) да

Б) не

В) понекогаш, ретко

Г) имам желба, но енергија и време немам

Д) друго: _____

28. Во однос на финансиите, односно платата која ја добивате врз основа на Вашиот работен ангажман за Вашето работно место, изјаснете се дали ги задоволува основните месечни потреби за достоинствен и пристоен живот на Вашето домаќинство.
- А) да
 - Б) не
 - В) делумно
29. Во согласност со Вашите перцепции, и во согласност со вашето место на живеење, колку пари месечно се сосема доволни за да се задоволат основните потреби за достоинствен и пристоен живот на едно лице (или за едно домаќинство со едно лице)?
- А) 7.000 – 14.000 денари
 - Б) 15.000 – 21.000 денари
 - В) 22.000 – 29.000 денари
 - Г) 30.000 – 37.000 денари
 - Д) 38.000 – 45.000 денари
 - Ѓ) 46.000 – 60.000 денари
30. Во согласност со Вашите перцепции, и во согласност со Вашето место на живеење, колку пари месечно се сосема доволни за да се задоволат основните потреби за достоинствен и пристоен живот на едно потесно семејство (маж, жена и две деца)?
- А) 7.000 – 14.000 денари
 - Б) 15.000 – 21.000 денари
 - В) 22.000 – 29.000 денари
 - Г) 30.000 – 37.000 денари
 - Д) 38.000 – 45.000 денари
 - Ѓ) 46.000 – 60.000 денари
 - Е) 61.000 – 80.000 денари
 - Ж) 81.000 – 100.000 денари
 - З) над 100.000 денари
31. Во зависност и во согласност со претходните три прашања, дали и Вие во пензионерските денови (ќе) имате потреба од повторно вклучување на пазарот на труд, а со цел финансиско, парично и материјално поткрепување на Вас или Вашата фамилија?
- А) да
 - Б) не
 - В) повремено, понекогаш
 - Г) друго: _____
32. Доколку одлучите повторно да се вработите (повторно да се вклучите на пазарот на труд) во пензионерските денови, преку кои форми и модели ќе биде тоа?
- Наведете некои, а може и повеќе избори да одберете:
 - А) сезонска работа
 - Б) одржување на хигиена, или општествено корисна работа во заедницата
 - В) платен семеен работник (чување на деца или возрасни лица)
 - Г) регуларно вработување според Закон за работни односи, со осигурување за работата и 8 часа дневно

Д) вработување со договор на дело за одредена работа/одреден проект/или одредена активност и за одреден временски период

Ѓ) неформална работа, како, на пример, поправка одредени уреди, апарати и слично, а во согласност со знаењата и вештините кои сум ги стекнал/а преку животот

Е) работа во земјоделието, агрикултурата, градинарството или сточарството

Ж) друго, наведете што: _____

33. Изјаснете се дали една просечна пензија во нашата држава ги задоволува потребите за достоинствен и пристоеен живот

А) да

Б) не

В) делумно

Г) друго: _____

ПРИЛОГ БРОЈ 2

Прашалник наменет за работодавачите, а со цел да се осознаат и истражат нивните перцепции, ставови и потреби за задржување на повозрасните работници над 55 години на пазарот на труд

Институт за социјална работа и социјална политика „Мајка Тереза“ – Скопје
Филозофски факултет
Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ – Скопје, Република Северна Македонија

Овој прашалник е креиран за потребите на научното истражување кое е потребно за докторската дисертација со наслов: „Пазарот на труд под влијание на демографското стареење: перцепции на повозрасните работници за задржување на пазарот на труд“.

Покрај овој прашалник, идентичен прашалник е доставен и до повозрасните лица и работници над 55-годишна возраст.

Целта на анкетниот прашалник е да се добијат вистинити, релевантни и сеопфатни ставови и перцепции за можностите за задржување на повозрасните работници на пазарот на труд. Поради тоа, и е споделен прашалникот кон наведената целна група, кон работодавачите.

Ви благодарам за одговарањето на прашањата што следуваат подолу:

1. Општина во која се наоѓа фирмата, компанијата, институцијата!

- Ако има повеќе филијали или оддели на повеќе места низ државата, наведете ги сите, но најпрво потенцирајте и наведете ја општината каде што се наоѓа седиштето

2. Број на вработени во фирмата, компанијата, институцијата!

- А) 1 вработен
- Б) 2 – 5 вработени
- В) 6 – 10 вработени
- Г) 11 – 20 вработени
- Д) 21 – 50 вработени
- Ѓ) 51 – 100 вработени
- Е) 101 – 200 вработени
- Ж) 201 – 500 вработени
- З) над 500 вработени

3. Вид и организациска форма на фирмата, компанијата, институцијата!

- А) ДООЕЛ
- Б) ДОО
- В) ТП
- Г) АД
- Д) Јавно претпријатие
- Ѓ) Државна институција/локална самоуправа
- Е) Друго, наведете што: _____

4. Сектор на дејноста на фирмата, компанијата, институцијата!

- А) градежништво и металопреработувачка
- Б) услужен сектор

- В) економија, финансии и сметководство
- Г) трговија на големо и мало
- Д) индустрија
- Ѓ) јавна/државна администрација
- Е) транспорт, телекомуникации и комуникации
- Ж) земјоделство
- З) туризам, хотелиерство и угостителство
- И) прехранбена индустрија
- Ј) занаетчиство
- К) друго, наведете што: _____

5. Фирмата, компанијата, институцијата постои од:
_____ година!
6. Во Вашата фирма, компанија, институција доминираат претежно
- А) млади вработени – лица до 29 години
 - Б) вработени од 30 до 40 години
 - В) вработени од 40 до 50 години
 - Г) повозрасни од 50 до 55 години
 - Д) повозрасни од 55 до 62/64 години
 - Ѓ) вработени над 64 години
7. Дали во Вашата фирма, компанија, институција има вработено лица над 55-годишна возраст?
- А) да
 - Б) не
8. Доколку на претходното прашање одговоривте со (да), колкава е бројката на тие лица?
Наведете со цифра:

9. Дали како менаџер, или сопственик на Вашата фирма, компанија, институција, би се согласиле и би биле мотивирани за дополнително вработување на повозрасни лица над 55 години возраст?
- А) да
 - Б) не
 - В) во зависност од: _____
 - Г) друго: _____
10. Доколку од државата одреден временски период Ви бидат субвенционирани платите на повозрасните работници над 55 години возраст, дали би биле дополнително мотивирани да ги задржите до нивно пензионирање, а со можност за нивно ангажирање и по пензионирањето?
- А) да, секако, и после годишната рамка од 64 години за пензионирање, и доколку и работниците сакаат да продолжат да работат
 - Б) да, но само до нивно пензионирање
 - В) да, но доколку бидат продуктивни и го пренесуваат нивното знаење на помладите колеги или менторираат помлади колеги

Г) во зависност од тоа дали ќе можат да се вклопат во мешани тимови од млади и повозрасни

Д) не, нема да придонесуваат за фирмата, компанијата, институцијата

Ѓ) не, туку би ги ангажирал/а на привремена работа, и тоа само за одредени проекти или задачи

11. Доколку од државата одреден временски период Ви бидат субвенционирани платите на повозрасните работници над 55 години возраст, дали би биле дополнително мотивирани да вработите нови повозрасни работници над 55 години возраст, или, пак, пензионери?

А) да, секако, и по годишната рамка од 64 години за пензионирање, и доколку и работниците сакаат да продолжат да работат

Б) да, но само до нивно пензионирање

В) да, но доколку бидат продуктивни и го пренесуваат нивното знаење на помладите колеги или менторираат помлади колеги

Г) во зависност од тоа дали ќе можат да се вклопат во мешани тимови од млади и повозрасни

Д) не, нема да придонесуваат за фирмата, компанијата, институцијата

Ѓ) не, туку би ги ангажирал/а на привремена работа, и тоа само за одредени проекти или задачи

12. Дали на вработените во Вашата фирма, компанија, институција, им овозможувате обуки и тренинзи за дополнителни квалификации и доквалификации, а со цел поголема мотивираност и продуктивност на Вашите вработени?

А) да, и ние како фирма, компанија, институција ги плаќаме трошоците за тие обуки и тренинзи

Б) да, но им посочуваме на вработените дека тие ќе треба да си ги платат обуките и тренинзите

В) не, не им овозможуваме никакви обуки или тренинзи на вработените

Г) би им овозможиле доколку тие обуки и тренинзи би биле субвенционирани од одредени спроведувачи на обуки или од државата

13. За одреден вработен во Вашата фирма, компанија или институција, да го унапредите, кои критериуми се пресудни и што е клучно за да го направите тоа? Образложете!

14. Дали би унапредиле повозрасен работник над 55 години возраст, за раководител, шеф, или менаџер?

А) да

Б) не

В) друго, наведете што: _____

15. Дали би му овозможиле на повозрасен работник над 55-годишна возраст да има пофлексибилно работно време и работно место?

(како, на пример: скратено работно време, почести паузи за време на работата, флексибилно доаѓање и одење од работа, (делегирана) помош од помладите колеги за работа и ракување со модерните технологии, уреди, машини)

А) да

Б) не

16. Во согласност со одговорот на претходното прашање, образложете:

ако сте одговориле со (да) наведете која форма на пофлексибилно работно време и место би ја овозможиле на Вашите вработени, а доколку сте одговориле со (не) образложете зошто!

17. Дали во пракса го применувате Вашиот одговор на претходните две прашања?

А) да

Б) не

18. Дали има пракса во Вашата фирма, компанија, институција, повозрасните работници и оние кои подолго време се вработени кај Вас да ги пренесуваат своите знаења и вештини?

Или, пак, им давате можност на помладите вработени да ја изразат својата креативност, без можноста за пренесување на знаењата за одредени работни процеси?

А) да, повозрасните им пренесуваат знаења и вештини на помладите и новодојдените

Б) само во некои одредени случаи и за одредени работни (места) позиции се пренесува знаењето од повозрасни кон помлади

В) им оставаме на помладите и новодојдените вработени да ја изразат својата креативност

19. Дали повеќе настојувате да ги задржите веќе вработените кај вас, или давате можност за вработување на нововработени, со тоа што сегашните вработени би можеле да напуштат кога ќе посакаат?

А) настојваме да ги задржиме постојните вработени – потребна ни е работна култура и меморија за работниот процес

Б) настојваме да ги задржиме постојните вработени, но, исто така, настојваме и да се зголемуваме со нови вработени, задржувајќи ги веќе вработените

В) практикуваме да вработуваме нови вработени

Г) работниот процес не ни зависи од ова прашање, така што вработените можат да напуштат кога сакаат

Д) друго: _____

20. Кои повеќе поседуваат подобри менаџерски, интерперсонални и организациски способности, вештини и знаења?

А) младите вработени

Б) повозрасните до 50 години

В) повозрасните од 50 до 62/64 години

Г) новодојдените вработени

Д) друго: _____

21. Дали Вие, односно Вашата фирма, компанија, институција, сте запознаени со теоријата за: „Менаџирање на активното стареење на работа и управување со возраста“?

- А) да
- Б) не

22. Образложете што според Вас, според вашите перцепции, означува поимот, односно теоријата: „Менаџирање на активното стареење на работа и управување со возраста“!

23. Со каков вид на технологија се извршува работниот процес во Вашата фирма, компанија, институција?

- А) најмодерното
- Б) електронска, автоматизирана и компјутеризирана
- В) стандардна што постои во Република Северна Македонија
- Г) механичка опрема
- Д) застарена опрема и технологија
- Г) друго, наведете што: _____

24. Доколку во блиска иднина би се променил Законот за пензиско и инвалидско осигурување, како и Законот за работни односи, со тоа што повозрасните вработени ќе треба да работат до својата 70-та година, дали Вие како фирма, компанија, институција, би биле во можност да ги задржите повозрасните вработени до нивната 70-та година?

- А) да, доколку поседуваат продуктивност
- Б) да, доколку бидат субвенционирани нивните работни места
- В) да, но единствено како ментори или консултанти на помладите вработени
- Г) не, не се сложуваме оваа возрасна група да биде присутна на пазарот на труд и да е активна за вработување
- Д) друго, наведете што: _____

25. Доколку во блиска иднина би се променил Законот за пензиско и инвалидско осигурување, како и Законот за работни односи, со тоа што повозрасните вработени ќе треба да работат до својата 70-та година, дали Вие како фирма, компанија, институција, би вработиле повозрасни работници – лица над 64 години?

- А) да, доколку поседуваат продуктивност
- Б) да, доколку бидат субвенционирани нивните работни места
- В) да, но единствено како ментори или консултанти на помладите вработени
- Г) не, не се сложуваме оваа возрасна група да биде присутна на пазарот на труд и да е активна за вработување
- Д) друго, наведете што: _____

26. Дали Вашата фирма, компанија, институција има култура на групни собирања за прослави, родендени, викенди и за останати разни поводи?

- А) да, често
- Б) да, понекогаш, ретко
- В) не
- Г) засега не, но би размислиле за иднина

27. Доколку вработените кај Вас остварат дополнителна продуктивност во работата, дали на месечно ниво им овозможувате да користат одредени бенефиции, скратено работно време, дополнителен ден одмор и слично?

Односно, дали Вие сте *family friendly* фирма, компанија, институција, со тоа што вработените кај Вас би имале доволно време за семејството, пријателите и фамилијата?

- А) да, доколку остварат дополнителна продуктивност
- Б) да, практикуваме да им овозможуваме дополнителна мотивација
- В) да, со тоа што дополнително и парично ги стимулираме
- Г) понекогаш, ретко
- Д) не, нивната работа е да си ја заслужат платата која им ја даваме
- Г) никогаш
- Е) друго, наведете што: _____

28. Дали се сложувате или не се сложувате со констатацијата: „Исплатата на 13-та плата надвор од загарантираното право за исплата на регрес за годишен одмор (К-15) е есенцијално и потребно за високомотивирани и продуктивни вработени“?

- А) да, се сложувам
- Б) делумно се сложувам
- В) не, не се сложувам
- Г) парите и платата немаат допирна точка со мотивацијата и продуктивноста

29. Дали во Вашата фирма, компанија, институција практикувате исплата на 13-та плата? (надвор од загарантираното право за исплата на регрес за годишен одмор)

- А) да
- Б) не

30. Највисоката и најниската плата во Вашата компанија изнесуваат:

- Најниската плата е _____ денари
- Највисоката плата е _____ денари

31. Кои квалитети, вештини, способности и знаења е потребно да ги имаат Вашите вработени? Наведете ги!

32. Од Ваша деловна перспектива, и од перспектива на Вашите вработени, какви можности и предизвици гледате во врска со одложувањето на возраста за пензионирање во пазарот на труд?

Образложете!

33. Дали би вработиле невработено лице кај Вас, а доколку истото тоа лице било претходно отпуштено од работа, и доколку ги поседува вештините, знаењата и квалификациите од дејноста со која Вие се занимавате?

А) да

Б) не

В) да, но доколку не му престанал работниот однос поради неетечка и неморална деловна грешка и прекршување на работните правила

Г) друго, наведете што: _____

ПРИЛОГ БРОЈ 3

Интервју со клучните актери – креатори на јавни политики за пазарот на труд, социјалната држава, образованието, валидацијата на вештините и квалификациите на лицата учесници на пазарот на труд, и за демографските политики!

Институт за социјална работа и социјална политика „Мајка Тереза“ – Скопје
Филозофски факултет
Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ – Скопје, Република Северна Македонија

Прашањата за ова интервју се креирани за потребите на научното истражување за докторската дисертација со наслов: „Пазарот на труд под влијание на демографското стареење: перцепции на повозрасните работници за задржување на пазарот на труд“. Целта на спроведувањето на ова интервју е да се добијат вистинити, релевантни и сеопфатни ставови и перцепции за можностите за задржување на повозрасните работници на пазарот на труд. Истото ова интервју се спроведува со сите засегнати и релевантни креатори на политики, т.е. први луѓе на институциите, како што се: министерствата од соодветната надлежност, агенциите, меѓународните организации, синдикатите и организациите на работодавачите, како социјални партнери на државата. Ви благодарам за одговарањето на прашањата што следуваат подолу.

Прашања

1. Како и младите работници, така и повозрасните над 55 години работници се од особено важно значење за економијата, пазарот на труд, државата и социјалните партнери. Во согласност со ова, објаснете кои мерки, политики и активности ги презема Вашата институција за оваа категорија на лица?
-
2. Кои досега мерки, политики и активности ги има преземено Вашата институција за промовирање и унапредување на концептите: „Менаџмент за активно стареење на работното место, примена на доживотното учење, и еднакви можности и недискриминарачки политики кон повозрасните работници над 55-годишна возраст?
-
3. Во корелација и во согласност со претходното прашање, кои се идните планови и проекции на Вашата институција за промовирање и унапредување на концептите: „Менаџмент за активно стареење на работното место, примена на доживотното учење, и еднакви можности и недискриминарачки политики кон повозрасните работници над 55-годишна возраст?
-
4. Опишете како се одвива вклучувањето на корисниците на гарантирана минимална помош во пазарот на труд, а од аспект на анализирање и дејствување на Вашата институција!
-
5. Во согласност со работата и дејноста на Вашата институција, во кои делови може повеќе да се придонесе и дополнително да се подобри вклучувањето на

пазарот на труд на повозрасните над 55 години: (а) невработени лица и/или (б) корисници на гарантирана минимална помош?

-

6. Кои стратегии, акциски планови, нормативни-легислативни рамки, политики, и мерки ги имплементира Вашата институција за задржување на благосостојбата, пристојната финансиска состојба, мотивираноста или добрата психо-физичка состојба на повозрасните лица над 55-годишна возраст?

-

7. Во корелација со претходното прашање, дали постојат и дали имплементирате мерки или активности за дополнителна мотивација насочена кон повозрасните лица – работници над 55 години, и кон работодавачите, а за задржување на наведените повозрасни работници на пазарот на труд?
Доколку имплементирате, наведете ги и образложете ги!

-

8. Дали и доколку е до кој степен е вклучена Вашата институција во креирањето, имплементацијата и во ревизијата (надгледувањето) на Законот за безбедност и здравје при работа?
Наведете кои се Вашите конкретни активности за секој дел од прашањето.

-

9. Според официјалниот став на институцијата која ја претставувате, дали постои можност за покачување на старосната граница за пензионирање на 70-годишна возраст, односно за продолжување на работниот ангажман на повозрасните работници до 70 години?

-

10. Во светот и во Европа сè повеќе се истакнува значењето на семејниот и приватниот живот, односно сè повеќе се практикува теоријата за баланс помеѓу семејството и работата. Во согласност со ова, објаснете го ставот на институцијата која ја претставувате, во однос на следните придобивки: скратено работно време, намалувањето на работното време од 40 на 36 часа (со можност и за 28 часа неделно, односно работниот ден трае 6 часа дневно од понеделник до сабота), како и за дополнителните финансиски мотивации кон вработените и континуираните стручни обуки на работното место!

-

11. Опишете ги идните трендови и предвидувања кои би настанале во период од 5 до 10 години на пазарот на труд поради зголемената појава на демографско стареење на населението, а во согласност со работата и делокругот на Вашата институција! Тие предвидувања, опишете ги од аспект на позиционираноста на повозрасните вработени над 55 години на пазарот на труд!

-

12. Од аспект на работата на Вашата институција, кои се целите, активностите и идните проекти за поинклузивно општество соочено со глобалниот феномен на демографско стареење, а целно насочени кон повозрасните лица над 55 години, како и кон пензионерите?

-
13. Наведете и објаснете неколку антидискриминаторски политики кон повозрасните работници, а кои Вие како институција ги креирате, поддржувате, применувате или им вршите одреден надзор за нивната примена во пракса!
-
14. Дали во Вашата институција се разработува прашањето за флексибилно пензионирање, како и можностите за пензионирање па повторно враќање на пазарот на труд од страна на повозрасните лица, по пензионирањето? Доколку да, образложете кои се моменталните официјални и неофицијални ставови, документи и анализи за сето ова?
-
15. Во согласност со Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на труд, како и во согласност со Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, а од аспект на Вашата институција која ги креира или спроведува, наведете кои можности, услуги и поволности ги уживаат повозрасните лица/и/или/ повозрасните работници над 55 години, како и корисниците на старосна пензија?
-
16. Во согласност со делокругот на работење на Вашата институција, образложете која е улогата и каква поддршка давате кон креирањето на национални стандарди за кариерно планирање и насочување на повозрасните лица над 55-годишна возраст?
-
17. Кои сè видови на субвенционирање поддржувате, а со цел да можете да им овозможите дополнителни можности на повозрасните лица и вработени, како и на пензионерите? Дали тие субвенции опфаќаат мерки и политики за отргнување од трендот на затворен круг на повозрасните лица и работници, а поради трендот на демографското стареење на нашето општество?
-
18. Набројте ги и образложете го значењето на политиките, стратегиите и активностите кои ги спроведувате за намалување на ефектите од демографското стареење во Република Северна Македонија! Образложете дали нив ги спроведувате самостојно или во координација со други национални или меѓународни институции.
-
19. Набројте ги и образложете го значењето на политиките, стратегиите и активностите кои ги спроведувате за намалување на ефектите од демографското стареење во Република Северна Македонија! Образложете дали нив ги спроведувате самостојно или во координација со други национални или меѓународни институции.
-

БИОГРАФИЈА НА АВТОРОТ

Лични податоци

- Име и презиме: Славко Петар Жарков
- Националност: Македонец
- Место на раѓање: Вршац, Република Србија

Работно искуство

- Советник за развој и имплементација на годишни програми за вработување, одделение за пазар на труд, Сектор за политики од областа на трудовото право и политики за вработување, Министерство за труд и социјална политика, Република Северна Македонија
(октомври 2022 –)
- Помлад соработник за прашања поврзани со пазарот на труд, одделение за пазар на труд, Сектор за политики од областа на трудовото право и политики за вработување, Министерство за труд и социјална политика, Република Македонија
(јануари 2014 – октомври 2022)
- Претставник за младински прашања во „Регионалната канцеларија за млади за државите од Западен Балкан“ – Regional Youth Cooperation Office
(јули 2015 – декември 2015)
- Потпретседател на Студентски парламент на ФОН Универзитет
(март 2012 – март 2014)

Формално образование

- Магистер по политички науки од областа на надворешната политика и дипломатијата, со одбранет магистерски труд: **„Социјалната политика согласно стандардите на проектот Европа (Југоисточна Европа) 2020 – примерот на Република Македонија“**, март, 2016 година, ФОН Универзитет, Скопје, Република Македонија
- Дипломиран политиколог – специјалист по дипломатија и меѓународна политика, со одбранет специјалистички труд: **„Социјалната политика на лорд Вилијам Бевериџ: примерот на социјалната политика на Велика Британија и Комонвелтот во компарација со социјалната политика на Република Македонија“**, февруари, 2014 година, ФОН Универзитет, Скопје, Република Македонија
- Дипломиран политиколог, јули, 2013 година, ФОН Универзитет, Скопје, Република Македонија
- Средно образование: економски-правен техничар, 2010 година, Средно општинско училиште „Јосиф Јосифовски“, Гевгелија, Република Македонија.