



РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Универзитет „Св. Кирил и Методиј“



**Филозофски факултет - Скопје
Институт за социологија
Европски студии за интеграција**

МАГИСТЕРСКИ ТРУД

**Долгорочната невработеност во Европската Унија и во
Република Македонија**

**ментор
проф. д-р
Милева Гуровска**

**кандидат
Александра Ѓорѓиевска
досие: 1583**

2016 година, Скопје

1	ВОВЕД.....	4
2	ПОИМ ЗА ДОЛГОРОЧНА НЕВРАБОТЕНОСТ.....	6
2.1	Типови невработеност и нивното влијание на долгорочната невработеност.....	8
2.2	Бариери при вработувањето на долгорочно невработените.....	10
2.3	Причини за долгорочна невработеност.....	12
2.4	Невработеноста и здравјето на поединецот.....	14
2.5	Влијанието на долгорочната невработеност врз економијата.....	18
2.6	Што се случува со човечкиот капитал?.....	19
2.7	Долгорочната невработеност- причина за пораст на сиромаштијата.....	21
3	ДОЛГОРОЧНА НЕВРАБОТЕНОСТ ВО ЕВРОПСКАТА УНИЈА.....	23
3.1	Состојбата со долгорочната невработеност во Европската Унија.....	24
3.2	Програми на Европската Унија.....	30
3.3	Програми за вработување на младите.....	36
3.4	Примена на препораките од Европската Унија.....	39
3.5	Мерките кои ги презема Европската Унија.....	40
3.6	Пристапот на Словенија кон долгорочната невработеност.....	43
3.7	Долгорочна невработеност во Белгија.....	46
4	ДОЛГОРОЧНА НЕВРАБОТЕНОСТ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА: АКТУЕЛНИ СОСТОЈБИ.....	51
4.1	Демографска структура на долгорочно невработените.....	55
4.2	Социо-економската структура на населението и работната сила.....	59
4.3	Образовната структура на невработените.....	59
4.4	Пазарот на работната сила во Република Македонија.....	64
4.5	Мерење на долгорочната невработеност.....	70
4.6	Законска заштита на вработените.....	72
4.7	Активни политики за вработување.....	74

4.8	Мерки на активна политика на пазарот на труд	78
4.9	Препораки за намалување на долгорочната невработеност.....	83
4.10	Улогата на институциите во намалувањето на долгорочната невработеност	86
4.11	Стратегија за вработување на Република Македонија	89
4.12	Агенција за вработување и нејзината улога при вработувањето.....	91
4.13	Поголема меѓународната соработка	93
4.14	Мобилност на работната сила.....	95
5	ЗАКЛУЧНИ РАЗМИСЛУВАЊА.....	97
6	КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА.....	99

1 ВОВЕД

Според член 32 став 1 од Уставот на Република Македонија е утврдено дека „секој граѓанин на Република Македонија има право на работа, слободен избор за вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност“.

Магистерскиот труд главно го опфаќа проблемот и состојбата на долгорочната невработеност во Република Македонија, последиците кои ги предизвикува таа и мерките кои се преземаат за нејзино намалување. Долгорочната невработеност е појава која е карактеристична за многу држави во светот и кон неа се пристапува на различен начин според стапката на невработеност, времето на чекање за прво вработување, според административните определби како и според мерките кои се преземаат.

За нашата држава карактеристичен е висок процентот на невработени кои бараат работа подолго од една година. Долгорочната невработеност е сериозен проблем кој многу често се поистоветува со општата невработеност.

Овој труд е посветен на долгорочната невработеност, како проблем кој е запоставен и често не се перципира доволно сериозно. Сериозноста се гледа според тоа колкаво влијание има врз пазарот на трудот, во последиците кои ги предизвикува кај поединецот и економијата воопшто.

Научниот поглед би требало да опфати повеќе аспекти, почнувајќи од идентификување на причините за висока невработеност, детерминирање на карактеристиките на пазарот на трудот и структурата на невработените, и накрај, утврдување на расположливите инструменти во борбата за намалување на невработеноста.

Вниманието го привлекува перзистентноста на високата стапка на долгорочна невработеност, нејзиното влијание врз појавата на сиромаштијата, намалување на приходите на населението, недоволна искористеност на домашните ресурси, намалување на директните странски инвестиции, намалување на штедењето кај населението, зголемување на социјалните трошоци и сл.

2 ПОИМ ЗА ДОЛГОРОЧНА НЕВРАБОТЕНОСТ

Долгорочната невработеност ги вклучува сите невработени кои дванаесет месеци, односно една година или подолг период немаат работа, а вклучени се во пазарот на труд и активно бараат работа. Како феномен на пазарот на трудот се препознава во раните 80-ти години на дваесеттиот век, период на значителен пораст на невработеноста во Европа. Посебно е карактеристична за земјите во развој и многу често не се перципира како посебен проблем, туку се поистоветува со класичната невработеност.

Долгорочната невработеност како поим е препознатлив и во Република Македонија, иако до пред неколку години не постоеше јасна слика за конкретната состојба, нејзиното влијание, како и надминувањето и решавањето на проблемот. Значително е голем процентот на долгорочна невработеност кај нашата популација, кој од друга страна, директно влијае на егзистенцијалното прашање. Токму заради тоа неопходно е да се препознаат проблемите и во исто време да се направи напор и соодветни чекори за нивно успешно надминување.

Долгорочната невработеност како феномен е карактеристична за сите европски земји со тоа што варира од една до друга, зависно од економската состојба, зависно од периодот, од демографската структура на населението, како и некои други фактори. Економската состојба на државата е во тесна поврзаност со обемот на долгорочната невработеност. Искуството досега покажува дека во период на економска рецесија и зголемување на општата стапка на невработеност се зголемува и стапката на долгорочна невработеност. Колку е подолг периодот на рецесија, толку е повисока и стапката на долгорочно невработените и проблемот повеќе се продлабочува.

Да се остане без работа е нормална појава, поради динамиката на пазарот на труд. Од различни причини, многу луѓе остануваат невработени само краток временски период додека најдат нова работа или додека не дојдат до ново

вработување. Таквата состојба, од една страна, влијае позитивно на динамиката на пазарот на труд, но од друга страна, пак, тоа значи придвижување на економијата воопшто. Кога се напушта едно работно место и се оди на друго истовремено се отвора простор за ново вработување. Промената на работното место често пати е можност за личен напредок и за лична реализација, за подобра плата или за напредување во кариерата. Но, не се ретки случаите кога за да се дојде до работа потребно е повеќе од една година. Статистиката покажува дека доколку се пролонгира периодот за повторно вработување, многу е потешко да се дојде до работа и се случува периодот без работа да се продолжи подолго од дванаесет месеци. Така, непишано правило е дека стапката на долгорочната невработеност пропорционално се движи заедно со општата стапка на невработеност. Освен намалувањето на личните приходи и потенцијалниот егзистенцијален проблем, рака под рака со долгорочната невработеност одат нови дополнителни проблеми, директно поврзани со човековото здравје, како физичко, така и ментално. Егзистенцијалниот проблем има најсилна мотивација кај лицето кое е долгорочно невработено, што е причина да се забрза наоѓањето нова работа, без да се прави селекција колку е соодветно работното место за личните квалификации и колку е тоа мотивирачко да се задржи.

Долгорочната невработеност расте во услови на долготрајна економска рецесија, кога уште потешко се контролира и тешко се предвидуваат промените. Тогаш негативното влијание најмногу се чувствува врз пазарот на труд, правејќи го стагнантен и раслоен.

Иако нема униформно влијание секаде и во сите економии, значајно е дека долгорочната невработеност претставува проблем дури и за стабилните пазари на труд. Посебно кога станува збор за креирањето на нови работни места, кога е неопходно да се приспособат потребите на пазарот на понудата и побарувачката на работните места. Практиката покажала дека и покрај зголемувањето на бројот на работните места, може да се случи да нема намалување на долгорочната невработеност или да има незначителни промени. Превенцијата на ова поле и дејствувањето за нејзино намалување се неопходни подеднакво и во периоди на пораст на нови работни места и во периоди на нивно опаѓање. Голем број од

искуствата се слични по ова прашање и главно вклучуваат превенција од долгорочна невработеност за почеток, потоа спроведување на мерки кои ќе го стимулираат барањето на работа, промовирање и збогатување со работни вештини и искуство во работата. Многу значаен момент на кој треба да му се стави акцент е раното препознавање на ризикот од долгорочна невработеност, со што би можело да се реагира во вистинско време, затоа што реакцијата кога стапката е значително висока, не носи големи и брзи резултати.

2.1 Типови невработеност и нивното влијание на долгорочната невработеност

Зависно од тоа како се случило и кои се причините да се дојде до состојба на невработеност, можат да се утврдат пошироки општествени текови. Врз основа на нив истовремено може да се добие јасна слика за економскиот развој на земјата.

Ако претпоставиме дека се вработило целото активно население, што во реалноста не е можно, и ако претпоставиме дека невработените поседуваат работни вештини кои се потребни за претпријатијата кои отвораат нови работни места, дури и во тој случај стапката на невработеност може да биде значително висока. Невработените лица се наоѓаат во овој статус од повеќе причини. Некогаш луѓето ја напуштаат работата со цел да најдат нова - подобро платена. Понекогаш се невработени заради тоа што ја загубиле претходната работа, или бараат работа за првпат по завршувањето на нивното образование. Од друга страна и работодавачите се во потрага по нови вработени како замена за работниците кои дале отказ или заминале во пензија, отпуштаат работници во замена за подобро квалификувани работници, вработуваат нови заради зголемување на потребите и сл.(К. Мек Конели и С. Бруе, 1994)(С. McConnell and S. Brue, 1994).

Кога размислуваме во правец како да се намали долгорочната невработеност, неопходна е анализа на типот и потеклото на невработеноста. Кога знаеме како настанала и која група невработени е опфатена, тогаш ќе може да се дејствува во тој правец. Еден од видовите невработеност претставува структурната

невработеност. Се поставува прашањето колкав дел од долгорочно невработените спаѓаат во групата на невработени поради структурни промени во економијата. Овој вид невработеност настанува како резултат на структурните промени во стопанството, кои пак од друга страна се условени и зависат од технолошките промени. Структурната невработеност е детерминирана од технолошките промени, брзиот развој на електрониката, порастот на знаењето што влијае на потребата од вработени во новите гранки, а отпуштање во старите економски гранки. Се смета дека економски силни се економските сектори кои значително учествуваат во формирањето на бруто-домашниот производ кои воедно привлекуваат нови вработувања. Во суштина, современите општества се општества на брзи промени кои ги менуваат потребите на поединецот. На овој начин доаѓа до зголемување на побарувачката за еден вид квалификации, а опаѓа за друг вид. За да се ублажи и да се усогласи побарувачката со понудата на работна сила потребно е повеќе време и трошоци. Невработеноста предизвикана од секторските поместувања е структурната невработеност. Фрикциската невработеност се разликува од структурната заради својата долготрајност. Таа е предизвикана од промените во понудата и побарувачката за работа. Како прво, може да произлезе од нескладност меѓу вештините кои се бараат за расположливите работни места и вештините кои ги поседуваат лицата кои бараат работа. Стапката на структурната невработеност зависи од степенот на структурните промени во понудата и побарувачката за работа и од брзината на отстранување на нескладот и на нерамнотежата. Обуката и преквалификацијата играат клучна улога во тој процес на приспособување, а напорите насочени кон намалување на структурната невработеност обично вклучуваат приспособување на работните вештини на новите работни места. Третиот вид невработеност е цикличната невработеност, која е условена од цикличното движење и развојот на пазарните економии. Кога економскиот циклус поминува во фаза на рецесија, доаѓа до опаѓање на побарувачката за работна сила и пораст на невработеноста. И овој тип невработеност влијае на проблемот директно и прави проблеми кои имаат поголеми последици. Поврзан е директно со движењето на цела една економија и обично е тоа е подолг период, во кој настанале штети кои потешко се поправаат. Цикличната невработеност е посериозна и таа се јавува во услови на

рецесија, кога се забележува пад во производството и кога опаѓа куповната моќ на населението, што резултира со отпуштање на вработените. Обично, остава последици во економијата кои подолго се чувствуваат. Кога го знаеме потеклото на невработеноста и кои се причините кои довеле до неа, тогаш може да се дејствува правилно. Кога невработеноста е структурна, тогаш пазарот на работната сила може да се развива во правец кој го диктира понудата и побарувачката. Кај фрикционата невработеност треба да се спроведат мерки директно за поединецот преку негова квалификација или преквалификација, зависно од потребите на пазарот на труд. Кај цикличната невработеност можеби е потешко да се дејствува, затоа што е последица од општествена криза која има навлезено во сите области на живеење. Фрикционата невработеност е причина за зголемување на стапката на долгорочна невработеност и често пати предизвикува армија невработени кои остануваат во иста состојба подолг период. Тешко е да се дејствува затоа што трендот на опаѓање го има зафатено целото општество во сите негови области.

2.2 Бариири при вработувањето на долгорочно невработените

Практиката покажува дека долгорочно невработените наидуваат на многубројни бариири и тие директно влијаат на нивната вработливост. Како генерален проблем се јавува отсуството на формално академско образование, потоа отсуството на основни базични квалификации, како и често лимитирани работни вештини. Многу важен критериум кој секогаш е баран од страна на работодавачите е поседувањето на релевантно работно искуство, дури и за ниско квалификувани работни позиции. Посебно, долгорочно невработените лица се соочуваат со овој предизвик, кој никако не ја олеснува нивната состојба и не влијае позитивно за нивна повторна вработливост. Значи, доволен е малку подолг период на невработеност за индивидуалецот да се соочи со оваа бариера која го попречува неговото повторно вработување. Мошне важен момент е можноста за повторно поврзување со пазарот на трудот, со што би се одржале работните

навики и постигнатото искуство, како централни категории на една добра политика на пазарот на трудот.

Еден вид пречка за вработување на долгорочно невработените е влијанието врз висината на наемнината. Истражувањата на пазарот на трудот покажуваат дека долгорочно невработените имаат незначително влијание во формирањето на висината на платите. Долгорочно невработениот како аутсајдер има незначително влијание во преговарачкиот процес со потенцијалниот работодавач кога станува збор за зголемување на плата и бенефиции. Токму заради претходно споменатото, нема критериуми или пак се многу ниски кога се бира ново работно место. Краткиот период од напуштањето на работата, посебно ако невработениот е покриен од шемите за осигурување за невработени и има некои слични форми на поддршка, дури може да биде и корисен и да биде можност да се дојде до нова подобро платена работа. Но, доколку се пролонгира овој период, тој со себе носи и други несакани ефекти. Намалувањето на периодот на невработеност е клучно. Вообичаено на него се става акцент во многу стратегии кои имаат за цел да влијаат на намалување на долгорочната невработеност. Голем проблем при наредно вработување е отсуството од групата на активни, и тоа посебно ако тоа траело подолго време. Под терминот подолго време обично се подразбира период од една година или повеќе. Колку поединецот е подолго невработен, толку повеќе проблемите се продлабочуваат и работите се комплицираат, и толку помали се шансите да се дојде до ново вработување.

Друга бариера која можеби треба да стои високо на скалата е недостиг на квалитетно и соодветно формално и неформално образование. Под квалитетно и соодветно образование се подразбира поседување квалификации и вештини кои се барани на пазарот на трудот, како и познавање на новите технологии. Тоа истовремено значи подобрување на понудата на пазарот на труд и воедно би било олеснителна околност при вработување.

Концептот на вработливоста се употребува многу често во овој контекст. Тој е комплексен и значи промоција на формите на долгорочно учење, професионални развојни можности кај поединецот. Вработливоста е пред сè релација меѓу

човечките ресурси и нивните можности за одржување на вештините, но и нивен развој. Конкретно кај поединецот, вработливоста се рефлектира преку неговата посветеност кон учењето и зависи од нивото на неговото знаење, како и неговата способност за развој на работните вештини и компетенции.

Вработливоста има мултидимензионална природа, таа ја анализира политиката на пазарот на трудот и истовремено го промовира доживотното учење и развојот на новите можности. Мултидимензионалноста на концептот за вработливоста се рефлектира во развојот на активната политика на пазарот на трудот за невработените. Потенцијалната улога на вработливоста е фокусирање на политиката на пазарот на трудот кон широка, национална стратегија која ќе го промовира развојот кај работникот и доживотното учење. Така, ќе им се даде можност на долгорочно невработените активно да се вклучат во пазарот на трудот и да дојдат до квалитетно работно место кое ќе ги мотивира за работа и подолго ќе се задржат. Бариера може да биде флексибилноста и мобилноста на пазарот на трудот. Овие две карактеристики се заемно зависни и се надополнуваат. Вистинито е тврдењето дека на флексибилноста на пазарот на трудот може да се влијае преку зголемувањето на мобилноста на работната сила. Тоа би значело дека има поголема понуда на работна сила и секое вработување ќе биде постабилно и релативно сигурно, затоа што вработениот нашол работно место кое е соодветно на неговиот профил, а висината на наемнината го прави задоволен. Тоа ќе биде воедно и причина да се задржи на тоа место подолго време.

2.3 Причини за долгорочна невработеност

Тргнувајќи од тоа дека зборуваме за комплексен проблем, веројатно е дека причината за неговата појава не е една и единствена. Од една страна, причината лежи во поединецот, а од друга страна, таа е поширока и потекнува од општеството. Или поконкретно, проблемот потекнува заради проблемите поврзани со лицата кои бараат работа, од механизмите кои постојат во државата и пазарот на работна сила.

Практиката покажува дека проблемот не е издвоен и независен. Секогаш е придружен и зависен од други фактори. Неговата рана идентификација значи навремено давање помош во барањето работа, како и вклучување во програми кои ќе влијаат да се скрати периодот на барање работа. Присуството како и тоа колку долго ќе се задржи долгорочната невработеност зависи од тоа колку е висока стапката, колку долго перзистира и кои мерки ќе се преземат за справување со проблемот.

Причина за долготрајната невработеност често се бара во лицата кои бараат работа. Потеклото на проблемот најчесто е поради недоволното познавање на вештините кои се барани на пазарот на труд, или пак, се како резултат на нереалните очекувања за тоа што се нуди. Се јавува проблем исто така, кога невработените лица не знаат како продуктивно да бараат работа. Можеби и престанале активно да бараат работа, затоа што подолго време не можеле да ја најдат. Долгорочната невработеност исто така може да остане на високо ниво и од причина што невработените можеби и немаат голема потреба од работа поради поседување други извори на приходи, или имаат осигурување во случај на невработеност или имаат доволни приходи од вработен во семејството. Сепак, тие се регистрирале како невработени лица и како број фигурираат во групата на долгорочно невработени лица. Долгорочната невработеност предизвикува многу проблеми кај поединецот. Тој бара работа, но се соочува со несоодветност на квалификациите кои тој ги има и тие што се бараат на пазарот на трудот. Поради долготрајното отсуство од пазарот на труд нереални стануваат и неговите очекувања за конкретното работно место, соочувајќи се истовремено со недостиг на продуктивност и вештини. Истовремено, долготрајно невработените се под притисок да дојдат до нова работа заради други бенефиции, како што се осигурувањето за невработени и здравственото осигурување. Во тој случај обично не се прави голема селекција кое работно место да се избере, кое работно место одговара на неговите желби, можности и квалификации. Механизмите во државата и нивото на развој на економијата, воопшто, се факторите кои можеби се одлучувачки кога зборуваме на оваа тема. Мошне важно е во барањето нови начини да се идентификува невработеноста во почетокот и да се откријат

вистинските причини за нејзина појава, пред голем број од невработените да станат дел од масата на долгорочно невработени. Практика за сите европски држави е да се има стратегија која ќе користи механизми на рано препознавање и справување со долгорочната невработеност.

Пазарот на трудот е првиот јасен показател. Каква е неговата динамика, колку е витален и издржлив? За да се добие јасна претстава за пазарот на трудот, треба да се постави прашањето: колку лица останале без работа подолг период од шест месеци, односно една година? Пазарот на труд во исто време е директно зависен и диктиран од лицата кои бараат работа и конкретно од нивните мотиви. Чести се случаите кога некои луѓе влегуваат во пазарот на труд само да го испитаат пулсот на пазарот и веднаш се повлекуваат. Други пак, имаат зацртано конкретно работно место кое го бараат, што често е причина да останат без работа подолго време. Затоа, многу важно е да биде стабилен, да има добра понуда на работни места, да има побарувачка која ќе биде соодветна на неговите потреби и да биде одржлив. Тоа ќе значи и покрај турбуленциите кои ги трпи - да остане на нозе.

2.4 Невработеноста и здравјето на поединецот

Како долгорочната невработеност влијае на здравјето кај невработениот? Повеќе научни дисциплини (социјалната медицина, социјалната психологија) се интересираат и го проучуваат прашањето за последиците по здравјето како резултат на состојбата на невработеност.

Како прво, состојбата на невработеност ја афектира и директно влијае врз индивидуалната благосостојба, а со тоа и на здравствената состојба на поединецот. Вработеноста значи организација на денот, комуникација со луѓе, усовршување и збогатување со нови вештини, интелектуален напредок што истовремено буди чувство на корисност и самодоверба. Од друга страна, невработеноста значи отсуство од пазарот на трудот, намалена активност, изолација, што само по себе води до намалување на средствата за егзистенција. Споменатите фактори водат до појава на анксиозност, депресија, па дури може да

биде да се случи да настанат некои подрастични нарушувања во однесувањето, како што е злоупотреба на алкохол, дрога или насилно однесување. Емоционалниот стрес кој пред сè се должи на губењето на приходите, значи и губењето на самодоверба и себепочитувањето. Важно е да се забележи дека продуктивноста на работникот зависи од неговата здравствена состојба во поширока смисла. Поединецот може да биде продуктивен и во услови на невработеност, преку понатамошна надградба на вештините, надградување на знаењата преку преквалификација, курсеви, ангажирање со некое хоби и креирање нови начини на заработка. Иако е многу мал бројот, има лица кои состојбата на невработеност би ја искористиле за нови искуства и би препознале момент на нови можности. Тоа може да биде нова состојба на поединецот и можност да избере работа која ќе го мотивира. Доминантен дел од невработените во Македонија се долгорочно невработени, што укажува на високата стапка на деприсијација на човековиот капитал. Тоа го потврдува структурата на невработените според должината на невработеноста. За долгорочно невработени се сметаат оние работници кои бараат работа подолго од една година. Со оглед на тоа што оваа категорија е посебно погодена од ефектот на „застарување“ на вештините со кои располагаат, за нив се неопходни посебни мерки. Како резултат на долгорочната невработеност пазарот на трудот во Македонија како и во останатите земји во транзиција, стана помалку динамичен, со изразено стагнантен контингент на невработени, што постепено води кон зголемување на невработеноста.

Во Србија и Црна Гора било реализирано едно истражување за влијанието на активните мерки кај невработените кои биле вклучени во вокациски тренинг и/или вработување во градежништво (Бонин и Рини, 2006), (Bonin and Rinne, 2006). Значи, некои од вработените во градежништвото биле ангажирани директно без да го поминат тренингот. Целта на истражувањето било да се види однесувањето на претходно невработените лица во случај кога поминале обука и на некој начин се подготвиле и другите кои не ја поминале обуката. Резултатот покажал разлика во нивните субјективни перцепции дека инвестирале во себе и тоа вродило со плод, ги подобрило нивните лични квалификации и вештини, воедно заради

социјалниот контакт при тренингот им ја зголемило и мотивацијата да почнат со ангажман. Современото општество сфаќа дека инвестирањето во човечкиот капитал значи и инвестирање во технолошки напредок. Инвестирањето во унапредување на здравјето и продолжување на животниот век значи напредок на науката. Инвестирањето во науката, само по себе значи зголемување на продуктивноста, вложување во економскиот раст и воопшто во благосостојбата. Истражувачи кои работат на оваа тема (Џејмс Ј. Хекман, 2006), (James J. Heckman, 2006), го истакнуваат значењето на развивањето на некогнитивните вештини и мотивацијата уште од рана возраст. Сметаат дека подоцна тоа ќе даде големи резултати и постигнување на поголема продуктивност. Инвестирањето сега е инвестиција за иднината.

За психолошките промени кај личноста кога се бара работа истражувале Кругер и Муелер, 2009, (Krueger and Mueller, 2009). Според нив, барањето работа станува сè понепријатно како поминува времето и толку повеќе лицето кое бара работа станува понервозно и анксиозно и целта станува понедостижна. Семејството и поддршката што тоа може да ја даде е најдобра терапија. Заклучокот е дека треба и државата да се вклучи во тоа, да се намали емоционалната болка и да се олесни процесот. Таа можеби повеќе треба да асистира во финансиска поддршка и изнаоѓање начини на поголема и полесна вработливост.

Последиците од невработеноста која трае подолго е причина за подрастични промени кај личноста и нејзиното однесување. Неколку направени студии на оваа тема покажуваат дека оваа појава е индиректно поврзана со поголема стапка на криминал и насилство. Можеби звучи премногу сериозно и на прв поглед не може да се забележи корелација, но сепак, таа постои. Кога си невработен, самото отсуство од работниот процес носи финансиски загуби кои веднаш се чувствуваат. Самата ситуација го става невработеното лице во незавидна положба да бара работа која е многу помалку платена и не соодветствува на неговите способности. Отсуството од редовни месечни примања ќе доведе до ситуација на зголемена сиромаштија, намалување или отсуство на средства за образование за децата или уште полошо, недостиг на средства кои се основни за живеење. Таквото

семејство постепено станува нехармонично и е подложено на ризик од посериозни форми на дисфункционалност.

Практиката, а и логиката на нештата, покажуваат дека има голема разлика во тоа дали сами сме одлучиле да ја напуштиме работата или некој друг го сторил тоа заради други причини кои се надвор од нашата контрола. Периодот од една година невработеност кој стои и во основната дефиниција за долгорочна невработеност не е случаен. Многу истражувања на оваа тема покажале дека токму периодот од една година невработеност претставува границата, иако е варијабилна и зависна од личноста, кога почнуваат да се јавуваат промените кои се спомнати. Најчести болести, карактеристични за ситуацијата, се покачување на крвниот притисок, кардиоваскуларни болести, појава на анксиозност и депресија како последица. Медицински овие промени претставуваат последица од стрес на кој подолго време е изложена индивидуата. Стресот може да расте до таа мера што може да доведе до смртен исход. Повторно ќе го спомнеме човечкиот капитал и како тој влијае во оваа ситуација. Тој е поврзан со свесноста на личноста за нејзините потреби, не сите подеднакво ги препознаваат промените кај себе и преземаат мерки навремено. Самиот начин на живеење и некои промени, како воведување здрав начин на исхрана, практикување на физички вежби, интензивирање на дружењето со пријателите, збогатување на социјалниот живот, навистина можат да придонесат да се намалат последиците од стресот.

Финскиот професор Пека т. Мартикаинене, (Pekka t. Martikainen, 1990), правел истражување врз основа на кое дошол до сознание дека смртноста кај лицата кои останале без работа е многу поголема, за разлика од смртноста кај луѓето кои никогаш не биле вработени. Стапката на смртност била повисока кај мажите 141%, за разлика од жените, кај кои изнесувала 35%. Оние што доживеале отпуштање, двапати во три години имале стапка на смртност од 279% за мажите и 107% за жените.

Многу емотивен е моментот кога отпуштањето од работа негативно се одразува во целото семејство и посебно кај децата. Тоа во секој случај негативно влијае на нивниот успех во училиште, нивното поведење, предизвикано од стресот кој тие

го доживуваат гледајќи ги родителите и во исто време чувствувајќи ги финансиските последици. Не се ретки случаите кога невработеноста е причина комплетно да се промени животниот стил, местото на живеење и да се случат промени кои не биле очекувани.

2.5 Влијанието на долгорочната невработеност врз економијата

Од друга страна невработеноста има долгорочни последици врз макроекономската состојба и воопшто на целата економија. Главно, негативно се одразува и влијае на зголемување на трошоците. Невработеното лице, па дури и целото негово семејство, во исто време е здравствено осигурано на товар на фондот, не е продуктивно и постојано ги зголемува трошоците. Високата стапка на невработеност е аларм како итно треба да се преземат мерки за да се намали штетата на економијата. Секогаш е поврзана со движењата на бруто-домашниот производ и директно влијае на економскиот раст во државата.

Покрај економските трошоци постојат и социјални, како потешко мерливи, затоа што главно се поврзани со психолошките проблеми и со нарушување на здравјето на луѓето. Имено, тоа со себе носи и нови трошоци кои директно го афектираат државниот буџет, и тоа преку социјални давачки во случај на невработеност, влошување на здравјето и трошоци за лекувањето, губење на даночните приходи кои се плаќаат за вработените и губење на придонесите врзани за социјалните осигурувања кои ги плаќаат невработените. Состојбата на невработеност директно значи ризик од појава на сиромаштија и социјална инклузија. Сиромаштијата има различни и негативни манифестации како недостиг на приходи и производни ресурси за обезбедување одржливи средства за живот. Таа може да доведе до состојба на глад и неухранетост, а со тоа и до нарушено здравје, ограничување или непостоење на пристап до образование, ограничување на можностите и други основни услуги, зголемена чувствителност и смртност од болести, бездомништво и несоодветно домување, небезбедна околина и социјална дискриминација (Копенхаген, ОН, 1995).

Долгорочната невработеност негативно влијае воопшто на целата економија и тоа директно значи трошоци за поединецот кој е невработен. Истражувањата на пазарот на трудот покажуваат дека долгорочната невработеност има значително помало влијание во формирањето на висината на платите, како и стапката на инфлација, за разлика од новата невработеност. Долгорочно невработениот како аутсајдер има незначително влијание во преговарачкиот процес кога станува збор за еден тренд кој е препознатлив.

2.6 Што се случува со човечкиот капитал?

Во услови на неактивност се случува (обезвреднување) депресијација на човечкиот капитал, која е многу поголема и расте пропорционално со периодот на отсуство од вработеност. Во тој период на неактивност, лицата кои се без работа не ја добиваат шансата да го одржуваат и истовремено да го надградуваат човечкиот капитал. Штетата не го засега само поединецот туку и глобалното општество, а тоа подолг период значи сериозни негативни импликации. Состојбата на долгорочна невработеност директно влијае на продуктивноста на личноста. Пасивноста и запоставувањето на човечкиот капитал доведуваат до состојба која има долгорочно негативно влијание врз економските ресурси. Иако индивидуално се намалуваат средствата за егзистенција, импликациите се пошироки и врз државата преку трошоците кои се наметнуваат. Помошта од државата како и социјалната помош се многу важни и во секој случај се позитивни за излегување од состојбата.

Миклеврит и Наги во 2005 година (Micklewright and Nagy, 2005), направиле истражување на унгарскиот пазар на труд, при кое сакале да најдат релација меѓу должината на невработеност и начинот на кој се бара работа. Експериментот траел 4,5 месеци во кој биле вклучени испитаници по случаен избор. Некои од вработените биле повикувани во агенцијата за вработување на секои три недели и испрашувани за тоа дали бараат работа и кои се нивните планови. Други невработени лица исто така оделе на средба во агенцијата, но не биле испрашувани ништо во врска со тоа дали бараат работа. Резултатот бил дека

лицата кои на некој начин биле стимулирани покажале поголем напор и желба да се излезе од состојбата на неактивност за разлика од другите. Заклучокот е дека иако можеби навидум е едноставна економетриска алатка, не се постигнале големи резултати за да се премине од состојба на неактивност во вработеност. Сепак, мотивацијата и желбата на поединецот да се излезе од таа состојба е многу важен момент.

Навистина голема е штетата која ја претрпува човечкиот капитал, затоа што со време, по долг период на невработеност, трпат квалификациите и нивната несоодветност на пазарот на трудот, невработените стануваат невработливи и преминуваат во групата на неактивните. Долгорочната невработеност резултира со проблеми кај поединецот и неговите нереални очекувања за конкретно работно место. Исто така, се јавува недостиг на продуктивност поради долготрајната исклученост од пазарот на трудот. Од друга страна, отсуството од работната сила влијае да се намали конкурентноста на пазарот на работна сила, а со тоа и притисокот за зголемување на платите. Како таков, проблемот на долгорочната невработеност има импликации врз вкупната економска состојба, можеби исто толку како и врз општата невработеност. Тоа е причина да се идентификува како проблем со свои посебни карактеристики и како проблем кој има свои негативни, можеби и поголеми импликации од општата невработеност. Навистина е голема потребата од активно дејствување и преземање мерки за решавање на проблемот со невработеноста.

Самиот стрес кој е перманентен во периодот на отсуство од работниот процес доведува до директно нарушување на човечкото здравје, психичко и физичко, нарушена е динамиката на семејството и неговата благосостојба истовремено. Многу студии се направени со цел да се измери деприсијацијата на човечкиот капитал и за тоа како опаѓа тој во однос на периодот на невработеност. Един и Густавсон во 2008 година, (Edin and Gustavsson, 2008), направиле истражување во кое дошле до заклучок дека за колку што е понизок човечкиот капитал за толку е подолго времето на барање работа. Истовремено, тоа го поврзуваат со ниски работни вештини, ниско образование, аналитички способности и неквалификуваност. И уште една многу значајна работа е тоа што тие лица и кога

ќе најдат работа, дискутабилна е нивната плата, нивната сигурност и тоа колку долго ќе се задржат на работното место. Загубата на човечкиот капитал и самото отсуство на социјални контакти води кон тоа секое наредно вработување да биде помалку платено и со тоа да носи помала мотивација за задржување на работното место.

Намалувањето на периодот на невработеност треба да се гледа како клучен елемент на кој треба да се влијае за намалување на долгорочната невработеност. Колку поединецот е подолго невработен, толку помали се шансите и потешко е да дојде до ново вработување. Сè додека е краток периодот од напуштањето на работата, нема причина за загрижување. Позитивен ефект може да има затоа што ќе влијае на тоа да се зголеми динамиката на пазарот на труд и директно ќе ја зголеми понудата на работната сила. Ефектите се позитивни краток временски период, но доколку се пролонгира овој период носи со себе многу несакани ефекти.

2.7 Долгорочната невработеност- причина за пораст на сиромаштијата

Во сите студии на оваа тема, воедно и практиката покажуваат дека отсуството од пазарот на работна сила подолго време и состојбата на неактивност, односно невработеност, се предуслов за сиромаштија. Секогаш, без исклучок, кога стапката на невработеност е висока, статистичките податоци покажуваат висока стапка на сиромаштија и голем број луѓе кои живеат со минимални средства или се на работ на егзистенцијата.

Во случај кога стапката на долгорочна невработеност е висока, тогаш состојбата со висината на стапката на сиромаштија е уште поалармантна. Имено, кога лицата една година или подолг период биле без работа, периодот на недобивање парични средства влијаел комплетно на целокупното живеење на поединецот и неговото семејство. Тоа значи голема промена во животниот стил која многу често е причина дури за лишување од основните егзистенцијални потреби. Во тие

услови се појавува социјална исклученост, како и негативни последици кај поединецот во однос на неговото здравје, како физичко така и психичко.

Како што е споменато веќе во претходните четива поврзани со влијанието на долгорочната невработеност врз човековото здравје, последиците се чувствуваат во сите области на човековото живеење.

3 ДОЛГОРОЧНА НЕВРАБОТЕНОСТ ВО ЕВРОПСКАТА УНИЈА

Уште со Договорот за Европска Унија од 1992 година, со креирањето на Европската стратегија за вработување, се поставени темелите на Политиката за вработување. Нејзина основна цел е креирање на повеќе и подобри работни места во рамките на Унијата.¹

Унијата има поставено пет амбициозни цели од кои на прво место е вработувањето, потоа иновациите, образованието, социјалната вклученост и климата/енергијата како петта, последна цел. Секоја од државите-членки зависно од таргетите ги има адаптирано сите овие цели.²

Европа претставува еден вид катализатор кога станува збор за социјалните промени, мобилноста на работната сила, зголемување на вработеноста, подобрување на квалитетот на работните услови, борба против сиромаштијата и социјалната исклученост, промоција на еднакви можности, борба против дискриминација и воопшто осовременување на социјалниот систем.³ Како долгорочна цел претставува Стратегијата Европа 2020 која со своите основни принципи има за цел да донесе долгорочен и стабилен развој. Мобилноста кај младите е една од иницијативите на стратегијата која позитивно влијае на квалитетот на образованието, збогатување на искуството и го олеснува начинот за наоѓање работа. Втора иницијатива е агендата за нови вештини и работа која помага за усовршување на вештини кои се потребни на пазарот на труд и имаат иднина. И третата е иницијативата против сиромаштијата и социјалната исклученост, чија цел се околу 20 милиони жители на Унијата кои се соочуваат со

¹ Employment, Social Affairs and Inclusion, European Employment Strategy, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101>

² Europa 2020, http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm

³ EUR-LEX Access to EU Law Employment and social policy, http://eurlex.europa.eu/summary/chapter/employment_and_social_policy.html?root_default=SUM_1_CODED=1

проблемот.⁴ Мобилноста на младите се очекува да има долгорочен позитивен ефект на вработливоста, а со тоа и намалување на невработеноста. Агендата за нови вештини би имала долгорочни, краткорочни или среднорочни ефекти, сето тоа преку зголемена вработливост на работната сила поради поголема соодветност во однос на побарувачката на пазарот на труд. Иницијативата против сиромаштијата има за цел да ги адресира акутните проблеми предизвикани од долгорочната невработеност. Последната иницијатива е особено значајна за земјите со изразено висока стапка на невработеност како Македонија.

Европската комисија дејствува во правец да ги охрабри националните влади кон креирање на нови работни места, намалување на разликите во пазарот на работната сила, поддржување на економската конкурентност и истовремено мониторинг на политиката на вработување кај членките.

3.1 Состојбата со долгорочната невработеност во Европската Унија

Според официјалните статистички податоци, околу 12% од работната популација во Европската Унија е невработена. Од речиси 18 милиони европски граѓани, 5 милиони од нив се на возраст под 25 години и бараат работа.⁵

Стапката на невработеност е во постојан благ пораст и се предвидува дека веќе наредните две години најмалку половина милион од работоспособното население ќе биде невработено. Порастот на невработеноста ќе донесе со себе големи социјални проблеми во наредните години. Се очекува намалување на социјалната кохезија, маргинализација на поголем дел од пазарот на работна сила, пад на животниот стандард и разнишување на довербата на значаен број европски граѓани во европските идеали за социјална Европа.

⁴ Employment, Social Affairs and Inclusion, Europe 2020 Initiatives
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=956>

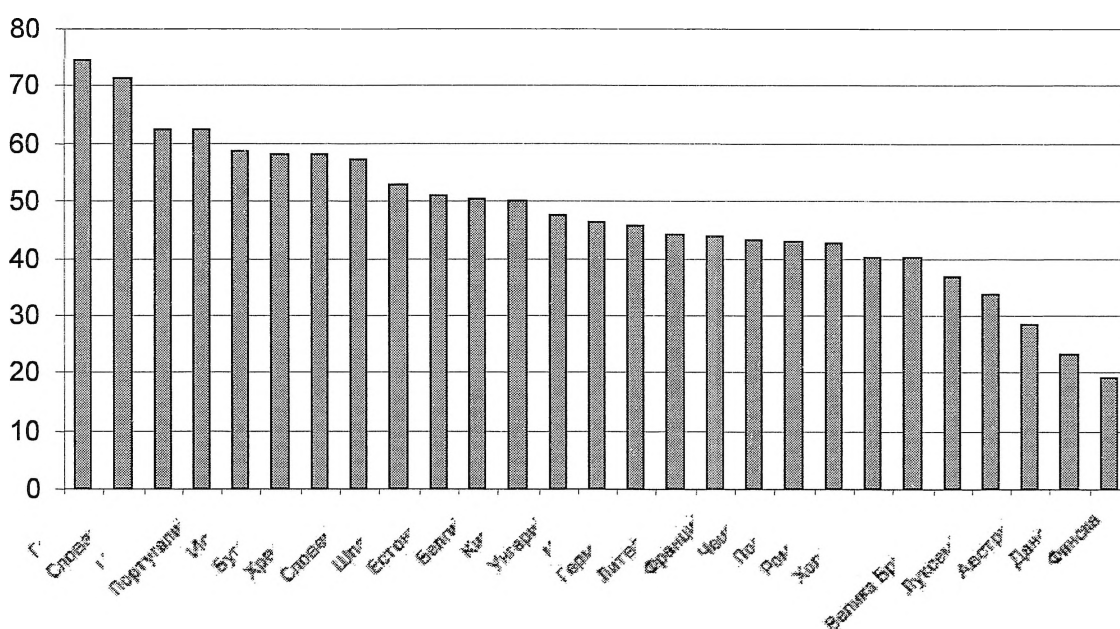
⁵ EUROSTAT, Statistics Explained, Unemployment statistics, 2015

http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Unemployment_statistics

Искуството во Европската Унија покажува дека со секое наредно проширување се јавува закана од невработеност, како општата, така и долгорочната невработеност. Според податоците на ЕУРОСТАТ, за периодот во првата половина во 2012 година, може да се види еден општ преглед на состојбата на долгорочната невработеност како процент од општата невработеност.⁶

Табела бр. 1

% долгорочно невработени во вкупната стапка на невработени



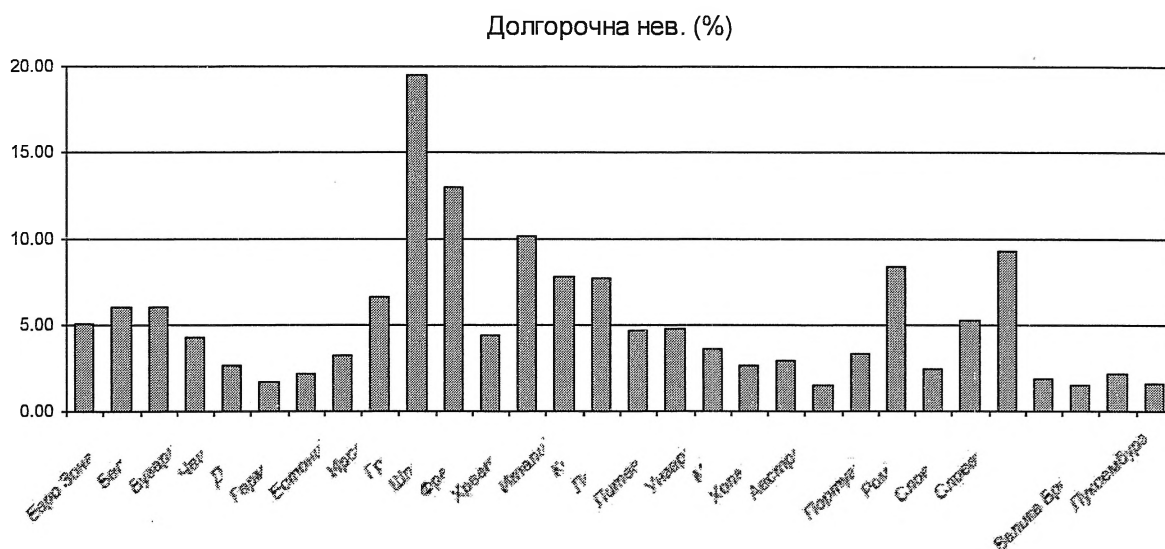
Извор Еуростат, 2012

Според графиконот, во првата четвртина од 2012 година дадени се податоците за долгорочната невработеност како процент од вкупната стапка на невработени. Наредени се почнувајќи од државите со највисок процент сè до државите каде процентот во рамките на вкупната невработеност е најнизок. Највисока стапка има Грција со 75%, други членки каде стапката е над 50% се Словачка, Италија,

⁶ <http://ec.europa.eu/eurostat/web/gdp-and-beyond/quality-of-life/long-term-unemployment-rate>

Португалија, Ирска, Бугарија, Хрватска, Словенија, Шпанија и Естонија. Држави-членки кои имаат најниска стапка се Финска со 19%, Данска Австрија, Луксембург и Велика Британија. Од дадените податоци, а и понатаму ќе забележимо, дека се повторуваат исти или слични податоци независно од тоа како се перципира долгорочната невработеност. Карактеристично за членките со висока стапка е тоа што тие истовремено имаат и високи стапки на општа невработеност, што воедно укажува на проблеми кои перзистираат подолг период и негативно се одразиле на пазарот на труд и неговата динамика.

Табела бр. 2



Извор: EUROSTAT, 2014

Според наведените податоци од ЕУРОСТАТ кај стапката на долгорочно невработени за 2014 година, може да се забележи голема дистинкција во нејзината висина, кај различни земји-членки. Најлоша е состојбата во Грција каде стапката за 2014 година изнесува 19,5%, веднаш по неа е Шпанија со 12,9%. Со релативно висока стапка над 5% се соочуваат Бугарија 6,9%, Хрватска 10,1%, Словачка 9,3%, Ирска 6,7%, Италија 7,8%, Кипар 7,7%, Португалија 8,4%, Словенија со 5,3%. Според податоците од мерењата за 2014 година, земја-членка

со најниска стапка е Австрија 1,5% и Луксембург со 1,6%, веднаш по нив се Данска 1,7% и Финска 1,9%, потоа Велика Британија со 2,2%, Малта и Чешка со по 2,7%, Холандија 3%, Франција 4,4%, потоа Белгија со 4,3 % и итн.⁷

Некои од државите-членки се справуваат и со т.н. многу висока невработеност. Многу висока невработеност значи отсуство од пазарот од трудот подолго од 24 месеци.

Табела бр. 3



Извор:Еуростат, 2012

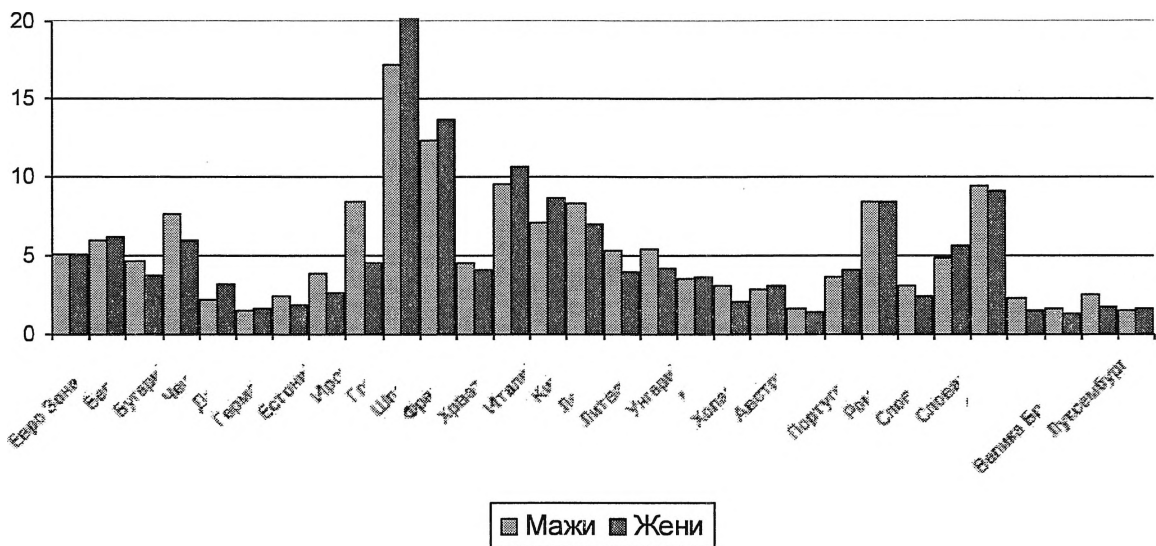
Многу висока долгорочна невработеност имаат Грција со 13%, потоа Шпанија 8%, Хрватска и Словачка со околу 7%. Меѓу земјите со најниска стапка се Данска, Австрија, Финска, Шведска, Луксембург, Велика Британија со процент понизок од 2. Од дадените податоци се гледа дека истите варијации ги има кај државите-членки, како и кај долгорочната невработеност. Тоа би значело дека доколку е

⁷ Long-term employment rate by sex , 2014
<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc330&toolbox=type>

голема многу високата долгорочна невработеност, рецесијата траела подолго време и негативно се одразила кај суштинските области и економијата во целина.

8

Табела бр. 4



Извор: Еуростат, 2014

Дадената табела е приказ на состојбата со долгорочно невработените според пол во рамките на Унијата (28 земји-членки), за периодот за 2014 година.⁹ Како општ тренд е прифатено дека невработеноста кај жените некако се подразбира дека треба да е повисока од невработеноста кај мажите. Најмногу заради улогата на жената и нејзината улога во раѓањето и одгледувањето на децата. Но, современото општество и промените кое тоа ги носи укажуваат на тоа дека состојбата е изменета. Податоците добиени од мерењата во рамките на Унијата покажуваат поинакви резултати. На ниво на Унијата, за 28-те членки соодносот е израмнет. Женската долгорочна невработеност е повисока со најголема разлика во Грција и Шпанија. Со нешто помала разлика е во Чешка, Хрватска, Полска,

⁸ EUROSTAT, Very high Long-term unemployment rate, 2015

<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

⁹ EUROSTAT, Long-term unemployment rate by sex, 2015

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsdsc330&language=en>

Холандија, Луксембург. Машката долгорочна невработеност е повисока од женската во Ирска и Бугарија со најголема разлика, потоа Кипар, Латвија, Литванија, Словенија, Финска, Шведска, Велика Британија и сл.

Следните податоци покажуваат промени кај долгорочната невработеност следена во период од неколку месеци во рамките на Унијата, од август 2014 до април 2015, последни најнови податоци според ЕУРОСТАТ. Движењето на стапката на долгорочна невработеност, главно, го отсликува движењето на економските текови во сите држави членки.

Табела бр. 5

Регион	2014M08	2014M09	2014M10	2014M11	2014M12	2015M01	2015M02	2015M03	2015M04
ЕУ (28 чл)	10.1	10.1	10.0	10.0	9.9	9.8	9.8	9.7	9.7
Белгија	8.6	8.6	8.6	8.6	8.5	8.5	8.5	8.5	8.5
Бугарија	11.4	11.3	10.9	10.6	10.2	10.2	10.2	10.2	10.1
Чешка	6.0	5.8	5.8	5.9	5.8	5.8	5.8	5.8	5.9
Данска	6.6	6.5	6.5	6.4	6.2	6.1	6.1	6.3	6.3
Германија	5.0	5.0	5.0	4.9	4.8	4.8	4.8	4.7	4.7
Естонија	7.9	7.6	6.9	6.5	6.4	6.3	6.0	6.1	
Ирска	11.2	10.9	10.6	10.4	10.1	10.0	9.9	9.8	9.7
Грција	26.2	26.1	26.1	25.9	25.9	25.7	25.6	25.6	
Шпанија	24.2	24.0	23.9	23.7	23.6	23.3	23.1	22.9	22.7
Франција	10.4	10.4	10.4	10.5	10.5	10.5	10.5	10.5	10.5
Хрватска	17.0	17.1	17.7	18.0	18.2	18.3	18.3	18.0	17.5
Италија	12.6	12.7	12.8	13.0	12.4	12.3	12.4	12.6	12.4
Кипар	16.3	16.2	16.2	16.5	16.3	16.0	16.1	16.0	15.6
Латвија	10.9	10.9	10.4	10.4	10.4	9.7	9.7	9.7	
Литванија	10.5	10.3	10.3	10.1	10.0	9.4	9.2	9.0	8.9
Луксембург	5.9	5.9	5.8	5.8	5.8	5.7	5.7	5.7	5.7
Унгарија	7.5	7.3	7.3	7.3	7.3	7.5	7.4	7.3	
Малта	5.8	5.8	5.9	6.1	6.0	6.0	5.8	5.7	5.7
Холандија	7.2	7.1	7.1	7.1	7.2	7.2	7.1	7.0	7.0
Австрија	5.6	5.6	5.6	5.6	5.6	5.5	5.4	5.6	5.7
Полска	8.6	8.5	8.4	8.3	8.2	8.1	8.0	7.9	7.9
Португалија	13.6	13.4	13.5	13.5	13.6	13.7	13.5	13.2	13.0
Романија	6.8	6.7	6.7	6.7	6.6	6.9	6.9	6.8	6.9
Словенија	9.7	9.6	9.5	9.5	9.4	9.4	9.3	9.3	9.3
Словачка	13.1	12.9	12.7	12.6	12.4	12.4	12.3	12.2	12.1

Финска	8.7	8.9	9.0	9.0	9.0	9.0	9.2	9.3	9.4
Шведска	8.0	7.7	8.0	7.8	7.6	7.9	7.9	7.6	7.8
Велика Британија	5.9	5.9	5.8	5.6	5.5	5.4	5.4		
Исланд	4.8	4.8	4.7	4.6	4.5	4.4	4.3	4.3	4.3
Норвешка	3.7	3.7	3.8	3.7	3.8	3.9	4.1	4.1	
Турција	10.4	10.7	10.6	10.6	10.3	10.2	10.1		
САД	6.1	5.9	5.7	5.8	5.6	5.7	5.5	5.5	5.4
Јапонија	3.5	3.6	3.5	3.5	3.4	3.6	3.5	3.4	3.3

Извор: Еуростат, 2015

Ако сакаме глобално да ја анализираме состојбата, иако е земен релативно краток период за следење, сепак, може да се забележи еден тренд на подобрување на состојбата и намалување на стапката на долгорочна невработеност. Помал е бројот на државите-членки кои имале зголемување: Романија, Хрватска, Франција, Норвешка и Финска имаат благо зголемување. Кај сите останати членки состојбата е позитивна и со различни варијации стапката е намалена. Драстични промени се немаат случено, но може да се забележи подобрување на состојбата со економската криза и рецесијата која веќе подолг период ја има зафатено Унијата.

3.2 Програми на Европската Унија

Европската комисија секогаш се потпира и дејствува врз основа на донесените стратегии за справување со невработеноста. Затоа постојано креира програми кои опфаќаат значајни мерки за намалување на долгорочната невработеност. Такви програми кои се попознати се: LEDA (Local Development Action) programme, ERGO programme, SRB dissemination programme. Сите овие програми подразбираат имплементација на планирана акција која ги опфаќа сите инволвирани во процесот, се мисли на вработените и вработувачите.

Конкретно Европската стратегија за вработување содржи т.н. заедничка програма за учење (Mutual Learning Programme), која ги шири основите на Стратегијата,

помага и воедно координира на ниво на сите земји-членки на кој начин ги доближува до незините цели. Оваа програма е значајна алатка во т. н. отворен метод на координација на полето на политиката на вработување во Унијата. Овој вид програма вклучува голем број активности како тематски настани, како семинари на специфична политичка тема каде се разменуваат заеднички искуства, ефективни политики и мерки.¹⁰

За да има позитивни резултати мора да се има стратегиски пристап кој е интегриран и кохерентен и функционира во корелација и зависно со другите политики. Се тргнува од основата со цел да се опфати целата заедница и да се добие една општа слика за реалната состојба и за потребите на долгорочно невработените лица. Потоа, потребно е ефикасно партнерство и соработка помеѓу структурите кои се занимаваат со ова прашање и накрај, преземање ефективни мерки за развој на менаџментот и техничките вештини како тренинг, поддршка, советување, како и развој на вештините на организациите и поединците кои се вклучени во развојот и имплементацијата.

Многу студии кои се занимаваат со проблемот за долгорочната невработеност како основа во истражувањето и моментот од кој треба да се тргне при решавањето на проблемот е активноста на локално ниво. Локалните агенции го чувствуваат проблемот одблизу и тие се директно инволвирани и можат да преземат акција и да ги решат проблемите многу поефикасно. Искуството во многу држави покажало дека кога се децентрализира и локализира политиката на вработување, поблиску е до луѓето и нивните потреби има многу поголем успех и соодветно се реагира на специфичните проблеми.

Голем број истражувачи ги следат импликациите на тековната политика на Европскиот социјален фонд и неговите акции на ова поле, потоа т.н. Единствен буџет за регенерирање (Single Regeneration Budget), потоа т.н. Нов договор (New Deal) кои не секогаш имаат интегриран, сеопфатен пристап кога станува збор за потребите на долгорочно невработените. Сепак, секоја од нивите програми

¹⁰ European Commission, Employment, Social Affairs & Inclusion, Mutual Learning Programme <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1047>

секогаш го има фокусот кон вработливоста, овозможување лесен пристап до работното место и мерки за ефективна акција против долгорочната невработеност. Како второ, национално дизајнираните програми се соочуваат со различни потреби и затоа клучот е во поголемата локализација во решавањето на проблемите. И како трето, партнерството и организациониот капацитет како и условите за локална имплементација.

Перзистентноста на европската невработеност со значаен диспарат кај државите-членки е тоа што го привлекува вниманието на економистите повеќе отколку нејзиното потекло. Високата невработеност може да биде како резултат на приливот на работници или подолгорочно опстојување на невработените во масата од невработени лица. Невработеноста покажува многу мали варијации на кус рок, и истовремено, високата невработеност денес значи висока невработеност и во иднина. Причината за нагласување на разликите во времетраењето на невработеноста се значајни заради негативноста на појавата на перзистентност: колку што работниците подолго се неактивни, толку помали се и нивните можности за напуштање на замката на невработеност. Според карактеристиките, јасно е дека долгорочната невработеност е слична на општата невработеност, но се перципира како поголема закана.

Бројките за невработеноста и долгорочната невработеност во Унијата покажуваат дека невработеноста варира според старосните групи, квалификациската структура на работниците и според регионалната и расна припадност. За постарите работници важи правилото дека откако ќе влезат во категоријата невработени, остануваат таму подолго време. Нискоквалификуваните работници од друга страна, се соочуваат со стапка на невработеност петпати повисока од нивните висококвалификувани колеги. Дали стапката на невработеност е фактички добар индикатор за општата состојба на пазарот на трудот? Депресираните пазари на труд се карактеризираат не само со висока стапка на невработеност, туку и со пониска стапка на вработеност и пониска стапка на партиципација. Ако се анализираат состојбите со невработеноста од поодамна, податоците во 1973 година, стапката на вработеност на популацијата 15-64 години во ЕУ изнесувала 65,1% и била идентична со онаа во САД. Во 1995 година

таа изнесувала 73,5% во САД, додека во ЕУ била 60, 1 % што значи разлика од 13,4 процентни поени.¹¹ Значи, за дваесетина години, европскиот пазар на труд не само што не успеа да ја зголеми стапката на вработеност, туку има доживеано и апсолутен пад. Проблемот со невработеност во ЕУ се провлекува подолг период, нејзиното зголемување во осумдесеттите години се адаптира преку цврстата монетарна политика како одговор на шоковите, што истовремено е причина за намалување на инфлацијата. Меѓутоа цената што требало да се плати за тоа е зголемување на стапката на невработеност одразувајќи зголемување на актуелната стапка на невработеност над природната стапка. Кога стапката на инфлација е стабилна, тогаш актуелната стапка на невработеност е блиску до природната стапка. Иницијално, еден неповолен шок може да има долгорочни негативни ефекти врз невработеноста. Како еден од механизмите е фокусирање на акумулацијата на капиталот и нејзината импликација врз платите. При определена големина на капитал, колку е повисока вработеноста толку е помал маргиналниот производ од трудот, а толку пониска ќе биде платата. Ако се земе предвид перманентното намалување на продуктивноста, а сите други фактори останат исти, тогаш невработеноста иницијално ќе се зголеми, а потоа ќе се движи надолу на ист начин како што очекувањата за продуктивноста ќе се приспособат на новото пониско ниво. Основната логика е следната: доколку како одговор на забавениот раст на продуктивноста или зголемувањето на цените на останатите инпути платите не се адаптираат доволно брзо, вработеноста се намалува. Ако вработеноста се намали, ќе се намали и профитната стапка. Колку подолго профитната стапка е ниска толку се намалува и капиталот, што води кон понатамошно намалување на вработеноста. Така динамиката на акумулацијата на капиталот води кон зголемена и долгорочна невработеност. Фокусот тука е ставен на зголемување на природната стапка на невработеноста.

Експанзивната монетарна политика во ЕУ потенцијално игра две улоги. Првата е да ги намали реалните плати и да го ограничи падот на вработеноста за дадена вредност на капиталот. А втората е да ги намали реалните каматни стапки и со

¹¹ Stephen Nickell, Has UK Labour Market Performance Changed?, Bank of England Quarterly Bulletin, 2001, стр.309

тоа да го лимитира опаѓањето на растот на акумулацијата на капиталот и понатамошното намалување на вработеноста.

Европската невработеност е висока уште од периодот на 90-тите години, со највисока нумеричка вредност од 10,4% во 1993 година, и завршувајќи со 7,6% во 2000 година. Стапката на невработеност за 2006 година изнесуваше 8,6%. Во врска со ваквата состојба се поставува прашањето дали влијание може да има состојбата од седумдесеттите и осумдесеттите години? И уште едно важно прашање кое се поставува, дали шоките од овој период биле заеднички за сите држави, затоа што резултатите покажуваат голема хетерогеност. Затоа, може да се заклучи дека се работи за разлики во институциите како централно место за секое објаснување на невработеноста. Пренасочувањето на фокусот кон институциите се олеснува и со појавата на нова и побогата рамка за размислување околу проблемот со невработеноста, рамка која се базира на приливот и одливот на работници, совпаѓањето на работниците и работните места и преговарањето околу висината на платите. Пазарот на трудот се карактеризира со големи текови на работници, високи стапки на отпуштања од фирмите и високи стапки на вработувања од страна на фирмите. Во ваков пазар на труд процесот на совпаѓање на работниците и работните места е комплексен и секогаш ќе постојат работници кои бараат работа и работни места кои бараат работници. Така, од односот помеѓу невработеноста и слободните работни места може да се заклучи дека колку е поголем бројот на невработени или на слободни работни места толку повеќе има совпаѓања и вработувања.

Вилијам Бевериџ, (William Beveridge) за првпат во својот труд Полна вработеност во слободно општество (Full Employment in a Free Society), уште во 1944 година, прикажал релација помеѓу невработеноста и слободните работни места. Во секое време постојат работници кои бараат работа (невработени) и работни места кои бараат работници (слободни работни места). Процесот на совпаѓање се карактеризира со функција на совпаѓање - пополнување на слободните работни места со невработените работници. Колку е поголем бројот на невработени или на слободни работни места има повеќе совпаѓања и повеќе вработувања. Поместувањата на Бевериџ во кривата кореспондира со промените на факторите

на процесот на совпаѓање. Релацијата покажува дека траењето на невработеноста е опаѓачка функција на односот помеѓу слободните работни места и невработеноста.

Од методолошки аспект оваа рамка има придонесено за поголем напредок. Таа дозволува подетално анализирање на влијанијата на комплексните институции на пазарот на трудот. На пример, заштитата на вработеноста е дизајнирана за намалување на отпуштањата од работа со тоа што ги зголемува трошоците при отпуштање, а со тоа го намалува и приливот на работници во масата на невработени. Потоа, зголемувањето на трошоците на фирмите и ограничувањето на заканата за отпуштање предизвикува зголемување на преговарачката моќ на работниците. Тоа од своја страна предизвикува зголемена преговарачка плата и продолжено траење на невработеноста. Накрај, ако се земе предвид дека стапката на невработеност зависи од приливот на масата невработени и времетраењето на невработеноста, тогаш може да се заклучи дека ефектот на заштита на вработеноста е голем и значаен. Заштитата на вработеноста е еден од главните фактори заслужни за долгорочното траење на невработеноста во Европа. Уште еден пример претставуваат социјалните трансфери. Повисоките бенефиции за невработените ја прават невработеноста помалку болна и доведуваат до зголемување на стапката на невработеност. Двата ефекти, всушност, укажуваат на зголемување на рамнотежното траење на невработеноста и со тоа зголемување на природната стапка на невработеност. Повеќе од нужна е потребата од реформи, од дизајнирање на осигурувањето за невработеност и заштита на вработеноста, до намалување на даночниот товар на трудот и минимална плата, како и подобра обука и активни мерки на политиката на пазарот на труд. Забелешката дека ригидноста на пазарот на труд е во срцето на европската невработеност, придоби широка прифатеност меѓу носителите на економската политика. Од тие причини е лансирана и Европската стратегија за вработување на самитот во Луксембург 1997 година, со основна цел намалување на невработеноста преку координација на националните политики и нивно вклучување во постигнувањето на заеднички цели. Во пролетната прогноза Еврокомисијата истакна дека динамиката на невработеноста во Европа во

наредните две години изгледа крајно песимистички. Според прогнозата, до мај оваа година невработеноста во еврозоната достигна 12,2 отсто, што е апсолутен рекорд од формирањето на заедницата. Тогаш Еврокомисијата изјави дека на ниво на ЕУ невработеноста исто така останува на историски високо ниво од 11,1 отсто. Според тогашниот извештај тој показател ќе остане без промена во целата ЕУ и во 2014 година, додека во еврозоната во најдобар случај ќе се намали до 12,1 отсто.

3.3 Програми за вработување на младите

Во декември 2014, во рамките на 28-те земји-членки, речиси 5 милиони млади луѓе на возраст под 25 години биле невработени. Околу 3,2 милиони од нив биле од земјите од еврозоната. Оттаму, може да се види неопходноста од радикални промени во политиката на вработување кај младите. Мошне е голема разликата меѓу членките со највисока и најниска стапка на невработеност на младите. Во декември 2014, најниска стапка од 7,2% имала Германија, дека највисока Шпанија, кај која истиот тој период е измерена 51,6%, потоа Грција со 50,6%.

Една од петте основни цели на Европската Унија до 2020 година е вработувањето да достигне стапка 75% кај лицата на возраст од 20-64 години. За реализација на овој план, Европската комисија презема конкретни мерки и воедно стимулира акција на локално, регионално и национално ниво за соочување со предизвикот. На првата цел природно се надоврзува уште една, а тоа е превенција од рано напуштање на образованието и стимулирање на лицата на возраст 30-34 години да го заокружат третиот циклус на образование. Воедно, Европската комисија има воспоставено директна соработка со јавниот сектор за вработување со сите земји-членки, потоа и со Исланд, Лихтенштајн, Норвешка и Швајцарија. За таа цел е изработен веб-сајт, ЕУРЕС, т.н. портал за мобилност, кој функционира на 26 јазици, за 32 земји. Таму директно може да се постира CV од страна на сите заинтересирани кандиди кои бараат работа. Преку оваа организација младите можат да добијат директна помош од 850 обучени лични советници, кои асистираат со давање информации во врска со условите за живеење и работа во

конкретната земја. Мрежата EURES овозможува контакт меѓу 150000 баратели на работа и работодавачи, од кои се остварени 50000 контакти годишно.¹²

Европската комисија подготвува експериментална шема т.н. Младите за мобилност, која ќе им помогне на младите да се вклучат на пазарот на труд подобро подготвени, со образование и вештини кои се релевантни и барани на пазарот на труд. Иницијативата има за цел да овозможи и средства и грантови за студирање и тренинг во друга земја, како и олеснување на трансферите од училиште или универзитет на работното место.

Германската канцеларка, Ангела Меркел, смета дека треба да се направи поголем чекор за помош на младите кои се невработени. Нејзин предлог е да се формира фонд кој ќе им помага на младите во стручна подготовка и сите помлади од 25 години да не мора да чекаат за вработување подолго од четири месеци. Овој фонд навистина е формиран со пакт меѓу Европската комисија, претставници на државите-членки и Европскиот социјален фонд, во износ од осум милијарди евра. Планирано е тие средства да бидат на располагање на оние држави-членки кај кои невработеноста е поголема од 25%. Помошта ќе се состои во тоа што ќе има се помага на младите во периодот меѓу завршувањето на образованието и вработувањето, како и на фирмите кои ќе примаат млади работници. Има противници на оваа идеја кои ја сметаат за неодржлива, затоа што треба да се финансира од земјите-членки, а сите членки во согласност со нивните буџети немаат планирани средства.

Промоцијата на вработливоста кај младите треба да се реализира преку неколку методи кои ги предлага Унијата. Главно, важно е да се користат средствата кои ги нуди Европскиот социјален фонд, преку воведување на иновативен пристап и заедничка координација на локално, национално ниво и соработка со бизнис-секторот и политичкиот сектор. Неопходна е поддршката од Европската комисија и можностите кои ги отвора таа преку носење добри закони кои ќе овозможат поголема либерализација на пазарот на трудот, нудејќи ја можноста да се бара

¹² EURES
<http://www.eures.ch/en/>

вработување во која било држава-членка. Нов пристап кој го предлага Унијата е т.н. гаранција за младите, која се однесува на сите млади под 25 години и има за цел периодот на нивна неактивност да го сведе до 4 месеци. Овој пристап, всушност, претставува реформа која го олеснува транзитивниот процес од напуштање на училиштето и барањето работа. Поголем број европски држави веќе ја имаат имплементирано, а најголем успех од нив имаат Финска и Австрија. Конкретно во Финска, овој пристап има 83,5% успешност во релокацијата од училиште, работа, доквалификација на младите или продолжување со училиштето. Според некои пресметки, трошоците кои ќе бидат направени во рамките на еврозоната за развој на овој пристап изнесуваат околу 21 милијарда годишно. Можеби сумата е висока, но доколку не се преземаат никакви акции тогаш трошоците долгорочно ќе бидат многу поголеми.¹³ Европската Унија има усвоено оперативна програма за справување со високата стапка на невработеност кај младата популација, конкретно за Италија. Таа е втора таква програма по оперативната програма на Франција (од јуни 2014). Тие претставуваат дел од финансискиот пакет од 6 милијарди евра наменети за имплементација на иницијативата за вработување на младите. Италија за оперативната програма има мобилизирано 1,5 милијарди евра од различни и извори и 1,1 милијарда евра од европскиот буџет (преку иницијативата за вработување на младите и Европскиот социјален фонд). Други земји-членки кои се во процес на имплементација на проекти кои се финансирани преку иницијативата за вработување на младите се Хрватска, Ирска, Полска и Шведска.

За период од 5 години Европската Унија има создадено своја стратедиска агенда (26-27 јуни 2014), во која креирањето на нови работни места е еден од основните и прв поставен приоритет, пред енергетската безбедност и иднината на околината, заедно со фундаменталните права. Иако Европа заздравува постепено од економската криза, сепак невработеноста останува како проблем и понатаму. Според агендата, акцент треба да се стави на постигнување конкретни резултати, во правец на пораст на нови работни места, зголемување на растот и

¹³ European Commission, Employment, Social Affairs & Inclusion, Youth Guarantee <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079>

конкурентноста. Унијата покажува потенцијал во развојот на заедничкиот пазар, добро развиената клима на претприемаштво, олеснетиот пристап до финансиски инвестиции, поголема заштита на потрошувачите и вработените.

3.4 Примена на препораките од Европската Унија

Европската Унија уште во Договорот од 1993 година како цели ги има поставено постигнување на полна вработеност, принципот на солидарност, социјална инклузија, социјална заштита и социјална кохезија. Препорака од ЕУ е дека државите треба да се фокусираат на долгорочното учење, човечкиот капитал и инвестирањето во него. Еден од главните предизвици на Лисабонската стратегија е стимулирање на растот и креирање на повеќе и подобри работни места. Од 3 март 2010 година, Европската комисија донесе нова Европска стратегија 2020 која содржи пет клучни цели. Со највисок приоритет е вработувањето и т.н. полна вработеност, односно општа стапка на вработеност од 70% кај активното население на возраст 20-64 години, 60% стапка на вработеност кај жените и 50% стапка на вработеност кај постарите лица (55-64 години). Втората тема, исто така поврзана со вработливоста е образованието, потоа истражувачката работа и иновациите, намалување на социјалната инклузија и сиромаштијата и накрај, климатските промени и енергијата. Поставените цели од страна на Унијата, Република Македонија ги адаптира во својата Национална стратегија и поставува свои сопствени цели. Генерално, Унијата презема иницијатива за остварување на овие цели преку зголемување на либерализацијата на пазарот на трудот. Ова значи подобрување на условите за работа, подобра информираност на вработените во врска со нивните права и заштита, нивно послободно движење во рамките на Унијата, поголема флексибилност за нивните семејства, како и почитување на принципите на недискриминација. Во 2006 година е формиран Европски фонд за адаптирање на глобализацијата, затоа што голем број на работници останале невработени како технолошки вишок. Овој фонд помогнал на многу невработени да ги подобрат своите работни вештини, преквалификација, да добијат помош при барање

работа, привремено стимуланти и надоместоци додека да дојдат до нова работа. Во 2011 година, Фондот исплатил 128 милиони евра како помош на 12 земји-членки (Белгија, Чешка, Данска, Германија, Ирска, Франција, Италија, Холандија, Австрија, Полска и Португалија). Фондот, всушност, кофинансирал 65%, додека останатиот дел од 35% се национални средства.

Друга програма за вработување и социјална солидарност, директно менаџирана од Европската комисија е програмата Прогрес. Оваа програма воедно ја поддржува Европската стратегија 2020 и европската политика во неколку области: вработувањето, социјалната инклузија и социјалната заштита, работните услови, недискриминацијата и еднаквоста на половите. Средствата за оваа програма се достапни за земјите-членки, земјите со кандидатски статус, потенцијалните земји кандидати и Лихтенштајн и Норвешка. Програмата ја поддржува имплементацијата на европското законодавство во овие пет области, поддржува дијалог и делење информации, дава поддршка на социјални и реформи на пазарот на трудот. Програмата дава заеми за невработени, за развивање на мали бизниси и вработување до 10 луѓе и тоа главно на лица кои долго се надвор од пазарот на трудот, кои не можат да земат конвенционален кредит и не можат да дојдат до средства (или се премногу млади или стари, лица со пречки во развојот и сл.). Во периодот 2010-2013 година се обезбедени 100 милиони евра за оваа намена, а Европската инвестициска банка има дадено дополнителни 100 милиони евра.

3.5 Мерките кои ги презема Европската Унија

Според податоците со кои располага Комисијата (European Commission- MEMO/14/466 08/07/2014), моменталната состојба е 5,2 милиони невработени од младата популација во рамките на 28-ЕУ членки за мај 2014. Тоа значи стапка од 22,2% (23,3% во рамките на еврозоната) или еден од пет европски граѓани кој е вклучен во пазарот на труд е невработен. Незавиден е податокот дека 7,5 милиони европски граѓани помеѓу 15 и 24 години кои не се вклучени во образовниот процес или во некоја од програмите за тренинг се невработени. За последните четири години, вкупната стапка на невработеност кај младите е

трипати повисока од таа на возрасните. Разликата меѓу членките со највисока и најниска стапка е екстремно висока (во мај 2014, Германија како членка со најниска невработеност има стапка од 7,8%, за разлика од Грција 57,7%, Шпанија 54%, Хрватска 48,7%, Италија 43%, Кипар 37,3% и Португалија 34,8%). Активната работна сила во рамките на Унијата кај младите е 216,1 милион од кои 7,5 милиони или 3,1 % работат во друга европска држава. Истражувањата во ЕУ покажуваат дека тоа е група која е мобилна, што воедно е и олеснителна околност.

По препорака на Европскиот совет, во април 2013 воведен е нов пристап за справување со невработеноста кај младите под 25 години, т.н. Гаранција за младите (Youth Guarantee). Тоа всушност претставува сервис за вработување во кој можат да се вклучат младите кои го завршиле образованието или младите кои останале без работа. Овој сервис нуди вработување, но покрај тоа, зависно од желбата и потребата на невработениот може да асистира во понатамошно образование или тренинг. Основната девиза е да не се дозволи невработеното лице да остане во таа состојба подолго од 4 месеци. Со самата интервенција да се доведува, да се вклучи во програма за тренинг долгорочно се променува состојбата затоа што тоа лице во иднина многу полесно ќе дојде до работа. Развојот и ширењето на оваа програма се заснова на зајакната соработка помеѓу јавната власт, сервисите за вработување, образовните и институциите за тренинг, сервисите за поддршка на младите, бизнис-заедницата, работодавачите и сл. Моментално, со помош од Унијата, голем број од членките развиваат свои национални Youth Guarantee планови за имплементација. Зајакната е заедничката соработка и делењето на меѓусебна заедничка практика, како резултат на што бројките покажуваат навистина одлични резултати. Националните буџети се мотивираат за финансирање на овој сервис кој истовремено го поддржува Европскиот социјален фонд и Иницијативата за вработување на младите.¹⁴

Оваа програма формално е усвоена на Европскиот совет на министри на 22 април 2013 (MEM/13/152), врз основа на предлог на Комисијата во декември (IP/12/1311

¹⁴ European Commission, Employment, Social Affairs & Inclusion, Youth Guarantee <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=en>

и MEMO/12/938). Имплементацијата на програмата навистина чини и според Меѓународната организација на трудот, годишно трошоците се движат околу 21 милијарда евра на ниво на еврозоната. Но, споредено со состојбата доколку ништо не се преземе и милиони млади луѓе останат надвор од пазарот на трудот, тогаш се предвидуваат загуби од над 150 милијарди евра годишно. Затоа, оваа шема треба да се перципира како инвестиција во младите и развој на потенцијалот и човечкиот капитал од една страна, и, од друга страна, превенција од идна долгорочна невработеност и сиромаштија.

Франција и Италија се членки кои имаат навлезено во фаза на усвоени оперативни програми. Таа на Франција е усвоена на 3 јуни 2014 година, додека програмата на Италија е во финална фаза пред Комисијата. Со овие две програми веќе 25% од средствата на иницијативата за вработување на младите (YEI) ќе бидат искористени. Полска, Португалија и Англија имаат поднесени формални оперативни програми, кои ако бидат усвоени, нивното финансирање ќе важи ретроактивно од септември 2013 година.

Комисијата го смета за ургентно справувањето со невработеноста кај младите и затоа предлага специфични препораки за имплементација на Youth Guarantee, посебно со акцент на Шпанија, Италија, Словачка, Португалија, Полска, Бугарија и Ирска. Според дефиницијата од Меѓународната организација на трудот, невработени лица се сите на возраст од 15 до 74 години, кои не се вработени во референтната седмица, инаку активно бараат работа во изминатите четири седмици и се подготвени да почнат со работа веднаш во наредните две седмици. Должината на невработеност е дефинирана како состојба на барање на работа, односно период од завршувањето на последното вработување. Вработени се сите лица кои работеле во последниот час за плата или профит во текот на референтната седмица или биле само привремено отсутни од работното место. Таа варијабла е неопходна за пресметување на стапката на невработеност, на долгорочната невработеност и стапката на многу висока долгорочна невработеност. За пресметување на стапката на невработеност, предвид се земаат само лицата на возраст од 15 до 74 години. Стапка на невработени е бројот на лица кои не се работно активни како процент од работната сила. Вкупната

работна сила претставува вкупниот број на вработени и невработени лица. Стапката на долгорочна невработеност ја сочинуваат сите невработени лица во период од една година или повеќе, како дел од вкупниот број активни лица од пазарот на трудот. Активни лица се оние кои се вработени и оние коишто се невработени, но бараат работа и се активни на пазарот на трудот. Многу долгорочно невработени се оние лица кои се невработени 24 месеци или повеќе, но се активни на пазарот на трудот и бараат работа.

3.6 Пристапот на Словенија кон долгорочната невработеност

Интересна за споредба е Словенија, бидејќи нејзиниот економски систем се надградува на економските основи на економскиот систем на СФРЈ. Исто така, Словенија е интересна за истражување затоа што приближно е иста по големина според територијата и бројот на жители како и Република Македонија. Според последните мерења, во август 2015 година, стапката на невработеност изнесува 12,3%, највисоката изнесувала 15,5%, а најниската 6,3%. Стапката на долгорочно невработени изнесува 5%, највисокиот износ е 5,7%, а најнискиот 1,6%. Еден од двајца невработени е надвор од пазарот на трудот една или повеќе години. Висината на стапката на невработеност кај младите е релативно висока и изнесува 16,7%. Во 2013 година таа изнесувала 23%, приближувајќи се до процентот кој го имале Грција, Шпанија, Италија, Португалија и Словачка.¹⁵

Последните пет години, како последица на рецесијата која ја зафати цела Европа, негативно се одразуваат на состојбата со невработеност и тоа посебно кај младите. Во 2013 година, имплементиран е т.н. Акт за вработување кој дава позитивни резултати за намалување на невработеноста кај младите и лицата со ниски квалификации. Истиот тој период 18% од вработените биле привремено вработени (14% изнесувал средниот просек на привремено вработени во ОЕЦД земјите). Најмногу привремени договори имале младите (24 години или помалку),

¹⁵ SOURCE:TRADINOECONOMCS.COM / EUROSTAT
https://www.google.be/search?q=SOURCE:TRADINOECONOMCS.COM/+EUROSTAT&ie=utf-8&oe=utf-8&gws_rd=cr&ei=w6KvVvCWHIqIaGjofAN

кај кои 3 од 4 вработувања биле со потпишан договор за определено време (трипати повеќе од просекот во ОЕЦД). Големiot број привремени вработувања е показател за нестабилност на понудата на нови работни места кои треба да опстојат подолг период. Од април 2013 година, по воведувањето на Актот за вработување и со направените промени, ригидноста во Законот за работни односи видно се намалува. Една од бариерите за вработување е високата минимална плата. Словенија е една од петте држави од ОЕЦД кои имаат највисока минимална плата. Тоа обично е пречка за вработување на младите и лицата со ниски работни вештини. Од неодамна, состојбата бавно се подобрува како резултат на реформите во банкарскиот систем, потоа кај политиките на пазарот на трудот и со структурните реформи во насока на подобрување на конкурентноста и сл. Државата посветува големо влијание во правец на привлекување нови инвестиции и со тоа отворање на нови работни места. Потоа, голем бенефит има Словенија од унапредувањето и вложувањето во образованието, иновациите и истражувачката работа. Државата воведува реформи за реформирање на даночниот систем, инвестира исто така во пензискиот систем и здравствените услуги. И покрај рецесивниот период и проблемите со кои се соочува Словенија, сепак покажува континуиран напредок, и економскиот развој е добар пример кој Македонија треба да го следи и воедно да искористи некои од позитивните искуства. Подетални анализи од оваа област покажуваат дека одредени групи од популацијата се изложени на поголем ризик да станат долгорочно невработени. Тоа се старите лица, кои откако ќе ја изгубат работата потешко можат да се вратат заради возраста и застарените работни вештини. Како втора категорија се жените во постпородилниот период. Трета категорија се лицата без или со низок степен на образование. Потоа, младите лица во транзитивниот период по завршувањето на образованието и почнување со работа и на крајот како петта категорија се наведени лицата со пречки во развојот.¹⁶

¹⁶ EEO Review: Long-Employment, 2012, European Employment Observatory, Slovenia

Табела бр. 6

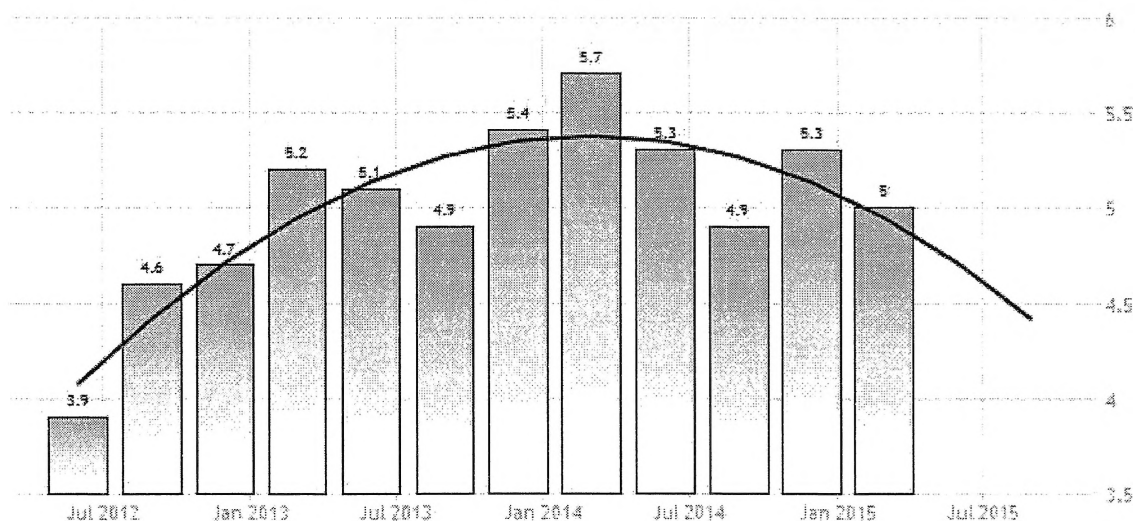


Извор: ЕУРОСТАТ, 2014

Според извештајот на ЕУРОСТАТ и дадената крива за состојбата со долгорочната невработеност може да се види како таа се движела од периодот од 2006 до 2015 година. Во 2006 година стапката изнесувала 3,4% со тенденција на опаѓање до 2008 година, кога достигнала 2%. Истата тенденција продолжува до 2010 година, кога ја достигнува својата најниска стапка од 1,6%. По периодот од 2010 година до денес таа е во постојан пораст со постојани помали осцилации на подобрување и влошување на состојбата. Во 2012 година таа изнесувала 3,9%, додека во 2014 година таа била 5,5%. Од 2014 година до денес е во благо опаѓање и според последните мерења во август 2015 година таа изнесува 5%.¹⁷

¹⁷ SOURCE:TRADINOECONOMCS.COM / EUROSTAT

Табела бр. 7



Извор: ЕУРОСТАТ, 2015

Движењето на стапката на долгорочна невработеност од периодот од јули 2012 до истиот тој период 2015 година, покажува значителна динамика и осцилации во нејзината висина. Во почетокот кога е направено истражувањето стапката имала рекордно ниско ниво од 3,9%. Во јануари 2014 година го достигнува максималното ниво од 5,7% и според последните мерења, направени во почетокот на 2015 година се намалува и достигнува ниво од 5%.¹⁸

3.7 Долгорочна невработеност во Белгија

Со цел зајакнување на социјалните услуги, детската заштита, интервенција во случај на невработеност и сл. државите-членки придонесуваат со значајни годишни износи од своите буџети. Одлуката за висината на средствата варира од една до друга земја-членка и не е хармонизирано на ниво на Унијата. Кралството Белгија е на прво место со 33,443 евра годишно. Веднаш по Белгија е Франција со 28,737 евра, Германија 25550 евра, Шпанија 19,991 евра, Шведска 26,905 евра и

¹⁸ <http://ko.tradingeconomics.com/slovenia/long-term-unemployment-rate/forecast>

Велика Британија 18,008 евра годишно. (www.euractiv.com)¹⁹ Европската комисија укажува на тоа дека треба да се препознае моментот кога трошоците за невработени се повисоки од потенцијалната загуба на приходите, предизвикани од шемите за поддршка за отворање на работни места во истиот сектор.²⁰

Имено, треба да се постави прашањето колку државата вложува во креирање на нови работни места и зголемување на конкурентноста на пазарот на трудот?

Стапката варира од регион во регион и уште повеќе заради начинот на уредување и поделеноста. Во регионот на Фландрија стапката е значително пониска од таа во Валонија.²¹ Секоја општина има свој сервис за вработување кој презема одговорност за професионални тренинзи и понатамошно ангажирање на невработените. Работните услови важат за релативно добри, а Законот за работни односи е флексибилен и ги поддржува вработените. По една година постојано вработување или при вработување со договор (со минимум денови како услов) невработениот добива право за помош од државата. Условот е лицето да биде регистрирано и активно да бара работа.²² И во случај на долготрајна невработеност, се дава помош од државата во зависност од состојбата на поединецот и неговата историја. Износот се намалува со текот на времето, но приходите не прекинуваат без претходна најава. И кај младите лица кои штотуку завршиле со образованието државата интервенира сè додека не дојдат до вработување. Чести се и случаите кога им се нудат дополнителни тренинзи на младите за подобрување на нивните вештини кои ќе помогнат полесно да се дојде до работа.²³

¹⁹ EUROACTIV, Unemployment people are most costly in Belgium, January 2013

<http://www.euractiv.com/specialreport-jobs-growth/unemployed-people-costly-belgium-news-517461>

²⁰ EUROACTIV, Unemployment people are most costly in Belgium, January 2013

<http://www.euractiv.com/specialreport-jobs-growth/unemployed-people-costly-belgium-news-517461>

²¹ ANGLOINFO, The global expat network, Unemployment in Belgium, 2015

<http://brussels.angloinfo.com/information/working/unemployment/>

²² ANGLOINFO, The Global Expat Network, Unemployment in Belgium, 2015

<http://brussels.angloinfo.com/information/working/unemployment/>

²³ ANGLOINFO, The global expat network, Inemployment in Belgium, 2015

<http://brussels.angloinfo.com/information/working/unemployment/>

Долгорочната невработеност во Белгија се смета за релативно ниска и според мерењата направени во јануари 2015 година изнесувала 4.6%. Вкупната општа стапка на невработеност во истиот период била 8,6%. Од вкупната стапка, невработеноста кај младите била релативно висока и изнесувала 19,5%.²⁴

Табела бр. 8

Долгорочна невработеност во Белгија

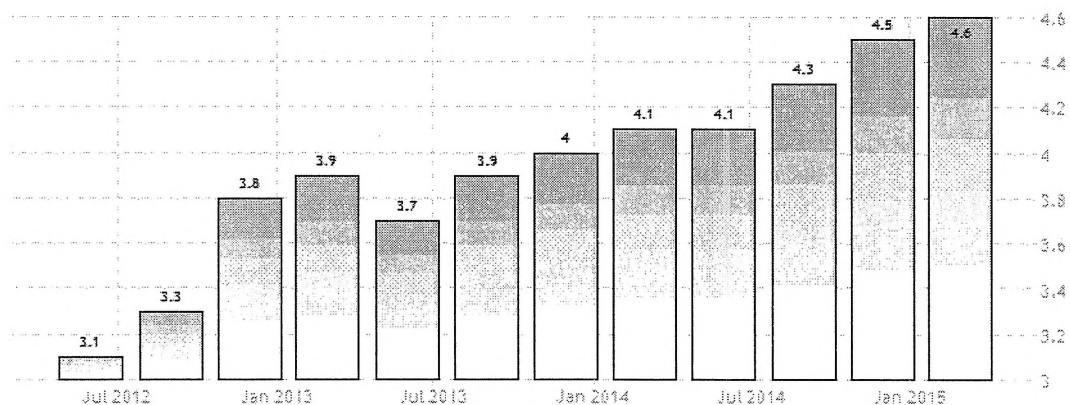


Извор: ЕУРОСТАТ, 2010

Од направената анализа и дадената крива може да се види како долгорочната невработеност се движела во периодот од 1986 до 2010 година. Во тој период се случиле највисоката и најниската стапка изразена во проценти. Највисоката стапка изнесувала околу 75%, а измерена е во 1989 година, додека најниска стапка од 4% е измерена во 2011 година.

²⁴ Trading Economics, Belgium Unemployment Rate, 2015
<http://www.tradingeconomics.com/belgium/unemployment-rate>

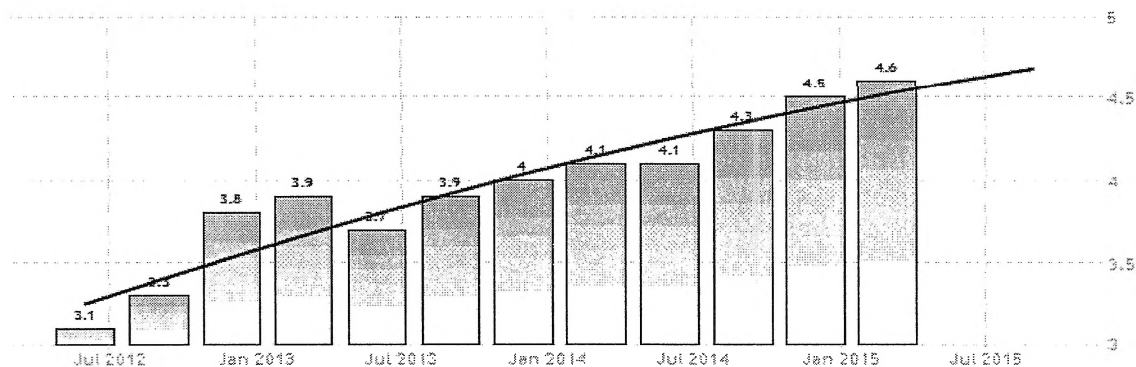
Табела бр. 9



Извор: ЕУРОСТАТ, 2015

Од дијаграмот можат да се видат податоците од понова историја, односно за периодот од средината на 2012 година, кога стапката на долгорочно невработени била рекордно ниска и изнесувала 3,1%. Во почетокот на 2015 година, кога е направено истражувањето таа изнесуваше 4,6%.

Табела бр. 10



Извор: ЕУРОСТАТ, 2015

Кога би се следеле промените во периодот од јули 2012 до јули 2015 година и кога на дијаграмот ќе повлечеме една крива која ги поврзува вредностите, тогаш како што може да се види од приказот, долгорочната невработеност за целиот тој период се движи по нагорна линија и се зголемува.²⁵

²⁵ Trading Economics, Euro Area Unemployment Rate, 2015
<http://www.tradingeconomics.com/euro-area/unemployment-rate>

4 ДОЛГОРОЧНА НЕВРАБОТЕНОСТ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА: АКТУЕЛНИ СОСТОЈБИ

Моменталната состојба со невработеноста во Република Македонија е резултат на промени кои траеле подолго, поточно корените потекнуваат од самиот почеток на транзицијата, потоа процесот на приватизација, изменетите пазарни услови, конфликтот од 2001 година, како и ниските домашни и странски инвестиции. Како последица на претходно споменатите фактори се зголемил бројот на долгорочно невработените, ниско квалификуваните лица, кај младите лица, како и бројот на невработени жени. Високата стапка на невработеност веќе подолг период претставува еден од најсериозните проблеми на македонската економија. проблемот трае веќе две-три децении, од причина што стапката на невработеност се движи 20-30% во континуитет, со мали варијации во текот на целиот период откако Македонија е во период на транзиција. Ако сакаме да ја категоризираме, според типот и карактеристиките, невработеноста во Македонија е структурна со примеси на циклична невработеност.

Република Македонија исто така се соочува со проблемот на општата невработеност таа да се поистоветува со долгорочната невработеност, иако последните неколку години ситуацијата се менува. Институциите надлежни за нејзино мерење и следење се обидуваат да ја дистанцираат, да ја перципираат и да ја мерат поинаку, со свои посебни карактеристики. Самото препознавање на долгорочната невработеност како проблем кој длабоко еродира во економијата значи дека првиот чекор е направен во правец на наоѓање модул да се спречи нејзиниот пораст и воедно да се преземат мерки за нејзино намалување. Податоците покажуваат дека со зголемувањето на долгорочната невработеност пропорционално расте сиромаштијата, а приходите на населението се намалуваат. Со намалувањето на динамиката во економијата се јавува недоволна искористеност на домашните ресурси, а воедно со тоа се намалуваат директните

странски инвестиции. Кога владее таква клима во една економија, тогаш тешко кој ќе се осуди да инвестира свои пари и време, доколку не гледа сигурност. Значително се намалува штедењето кај населението, затоа што реално опаднала куповната моќ кај населението и тие имаат помалку средства на располагање. Исто така и довербата кон институциите на системот опаѓа. Кога едно лице е невработено, тоа значи зголемување на социјалните трошоци кои треба да ги плати државата.

Проблемот на невработеноста систематски се манифестира на локално ниво веќе подолг временски период, што е причина најпрво да се идентификува генезата на проблемот, односно причините за неговото манифестирање. Рапиден пораст на невработеноста се случува уште во почетната фаза од транзицијата, посебно со процесот на реструктурирање и трансформацијата од државна во приватна сопственост и со процесот на реалокација и пренасочување на економската активност од сферата на индустријата и земјоделството кон секторот на услужните дејности. Невработеноста во Македонија не е од привремен карактер, што од своја страна укажува на своевидни структурни нарушувања на пазарот на трудот и наметнува потреба на понатамошно истражување на нејзиниот карактер. Кога невработеноста се анализира од аспект на тоа кои последици ја предизвикуваат, не се прави разлика помеѓу општата стапка на невработеност и долгорочната невработеност, но сепак разлики постојат. Неминовно се јавува потребата од значајни промени на ова поле, доследно придржување, почитување и спроведување на основните принципи и начела на политиката за вработување на Европската Унија и искористување на позитивни искуства од другите земји. Во контекст на претходното ќе се стави посебен акцент на домашните стратегии, националните акциски планови за политиката на вработување, потоа заедничките, меѓународни европски декларации, конвенции и договори од областа на проблемот со невработеноста како и предизвикот, почитување на Лисабонската стратегија и стремење кон полна вработеност.

Табела бр. 11

% на долгорочна невработеност								
2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
вкупно86.3	84.9	84.9	81.9	83.3	82.6	82.1	82.5	83.4
мажи86.4	84.7	86	82.5	83.7	83.6	83	82.7	83.6
жени86.2	85.1	83.3	80.8	82.7	81	80.7	82.2	83.1

Табела бр. 12

Стапка на долгорочна невработеност								
2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
вкупно31.1	29.7	28.7	26.3	26.7	25.9	25.5	23.9	23.4
мажи30.5	29.3	28.8	26.2	26.7	26.6	26.1	24	23.1
Жени32.1	30.3	28.5	26.5	26.7	24.9	24.5	23.8	23.8

Извор: Државен завод за статистика, 2014

Дадените табели од Државниот завод за статистика даваат јасен преглед за промените кај стапката на долгорочна невработеност за периодот од 2006 до 2014 година. Првата табела го дава процентот на долгорочно невработени во вкупниот број невработени лица, додека втората табела ја претставува висината на стапката, односно учеството на невработените лица подолго од една година во рамките на вкупната работна сила.

Процентот на долгорочно невработени забележува релативен пад од 2006 до 2014 година. Нејзиниот максимум бил во 2006 година и изнесувал 86,3%, а најнизок бил во 2009 година кога изнесувал 81,9%.²⁶ Тоа значи дека 81,9% од вкупниот број невработени или 33 лица барале работа подолго од една година. Според податоците, најголемо учество во овој процент има нискоквалификуваната работна сила, но иако е подобрена состојбата во однос на 2005 година, состојбата во 2009 година е на незавидно ниво. Значајно за

²⁶ Државен завод за статистика на Република Македонија
<http://www.stat.gov.mk/>

нискоквалификуваната работна сила е тоа што таа има низок степен на активност од 36,8% за 2009 година.²⁷

Како причини за нискиот степен на активност можат да се наведат недостигот на соодветно образование и тренинг, недостиг на мерки кои ќе го стимулираат вработувањето и изнаоѓање подобри начини за продуктивно барање на работа. Како мерки кои е потребно да се преземат за надминување на ваквата состојба ќе бидат подобрување на вештините кај овие лица и подобрување на услугите од страна на службите за вработување, кои ќе им помогнат сами да се справат со проблемот и тоа во барањето на работа која е соодветна на нивните можности и желби. Стапката на долгорочно невработените исто така забележува тренд на опаѓање. Нејзината вредност била највисока во 2006 година, 31,1%, а својот минимум го имала во 2014 година кога изнесувала 23,4%.²⁸

Карактеристично за структурата на невработените за овој период е тоа што преовладува долгорочната невработеност и тоа над една, две или повеќе години барање работа. Од вкупниот број, 40% барале работа подолго од пет години, а три четвртини биле во потрага по своето прво вработување. Од друга страна, структурата на невработени ја сочинувале во најголем број млади лица (25-29 години), потоа нискоквалификувани работници и лица со кратко работно искуство. Имено, тоа претставува појава карактеристична за транзициските општества, по реструктурирањето и отпуштањето на голем број вработени.²⁹

Според последните мерења направени од Државниот завод за статистика, во февруари 2015 година стапката на невработеност изнесувала 26,8%, а стапката на вработеност за истиот тој период изнесувала 41,7%, додека стапката на активност изнесувала 57,0%³⁰. Според истражувањето направено од Светската

²⁷ Национална Стратегија за вработување на РМ 2015 година, Министерство за труд и социјална политика, август 2011, Скопје

<http://mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/nsvrab.pdf>

²⁸ Државен завод за статистика на Република Македонија

<http://www.stat.gov.mk/>

²⁹ Национална стратегија за вработување на РМ 2015 година, Министерство за труд и социјална политика, август 2011, Скопје

<http://mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/nsvrab.pdf>

³⁰ Државен завод за статистика на Република Македонија

банка во 2012 година, Република Македонија е рангирана на второ место според висината на стапката на долгорочна невработеност со 82%³¹, веднаш по Босна и Херцеговина со највисока стапка од 90,50%. Според истото истражување најниска стапка има Северна Кореја 0,3%. Според истото истражување, направено во 2013 година, општата стапка на невработеност за Македонија изнесувала 29%, а стапката на невработеност кај младите била 55,40%.³²

4.1 Демографска структура на долгорочно невработените

Во поглед на демографската структура исто така има значајни промени и варијации, зависно од тоа кој критериум се зема предвид, дали станува збор за мажи и жени, возраста или образованието. Процентуално гледано најмногу застапени се жените, потоа лицата кои имаат пречки во развојот, лица кои имаат понизок степен на образование и стари лица. Значајно е тоа што висината на стапката на долгорочно невработените се менува и е пропорционално зависна од стапката на општата стапка на невработеност. Кога зборуваме за структурата на долгорочно невработените, во Република Македонија конкретно ја сочинуваат во најголем број млади лица, нискоквалификувани работници и лица со кратко работно искуство, стари лица и лица со пречки во развојот.

Табела бр. 13

	Македонија 2010	Национална цел 2015	ЕУ цел 2020
Стапка на вработеност (20-64)	48,1%	55%	75%
Стапка на вработеност на млади (15-29)	26,5%	29%	
Стапка на вработеност на млади (15-24)	15,4%	17%	

<http://www.stat.gov.mk/OblastOpsto.aspx?id=14>

³¹ Macedonia Economic Indikator, 2012

<http://www.theglobaleconomy.com/>

³² Macedonia Economic Indikator 2013

http://www.theglobaleconomy.com/rankings/Youth_unemployment/

Стапка на вработеност на жени (15-64)	34%	42%	
Стапка на вработеност на стари лица (55-64)	34,2%	41%	
Лица кои го напуштиле образованието	16,2%	14%	10%
Лица со завршено високо (30-34)	14,2%	19%	40% ³³ чч

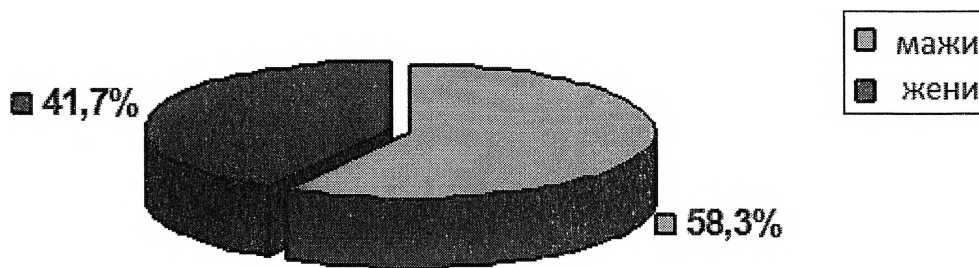
Извор: Национална стратегија за вработување на РМ, 2010

Младите лица кои штотуку го завршиле своето образование, без разлика дали средно или високо, се вклучуваат на пазарот на труд, но веднаш се соочуваат со тешкотија да дојдат до работно место. Главни бариери на кои наидуваат се намалената понуда на пазарот на труд и недостатокот на работно искуство. Периодот на транзиција во Македонија кој перзистира подолго време значително ја влошува состојбата на средовечните и старите лица, посебно реструктурирањето и отпуштањето на голем број вработени во процесот на приватизација. Таа група невработени многу тешко може да се вклучи и да одговори на потребите на пазарот на трудот и работните места кои се бараат во моментот, заради возраста како прво, иако е заблуда, и за отсуството на соодветните работни вештини кои се барани во моментот. Ваквата состојба е показател за одредена застареност на нивните знаења, што понатаму претпоставува и помал придонес врз економскиот развој. Така, како неопходна се наметнува потребата за примена на концептот за учење на работното место, како и доживотно учење. Практиката во Македонија покажала дека лицата со пречки во развојот малку се барани на пазарот на труд. Многу од оние и кога ги поседуваат соодветните вештини, сепак не наидуваат на отворени врати од работодавците. Во последните неколку години, преку субвенционирање на трошоците на работодавачите, се стимулира вработувањето кај лицата со пречки во развојот. Генерално, сите ранливи групи наидуваат на истата бариера при влезот на пазарот на работна сила, а тоа е изразената нефлексибилност на пазарот на

³³ *Состојба и цели на одделни индикатори од Националната стратегија 2015

трудот. На флексибилноста на пазарот на трудот може да се влијае преку зголемувањето на мобилноста на работната сила. Но, овде се поставува прашањето, како работната сила да стане мобилна и како овие групи кои најмногу се изложени на ризикот од долгорочна невработеност конструктивно да се сочат со проблемот? Кога зборуваме за општата невработеност, во тој случај структурата на невработените според пол се карактеризира со поголемо учество на мажите со 58,3%, додека невработените жени се застапени со помал процент од 41,7%.³⁴

Табела бр. 14



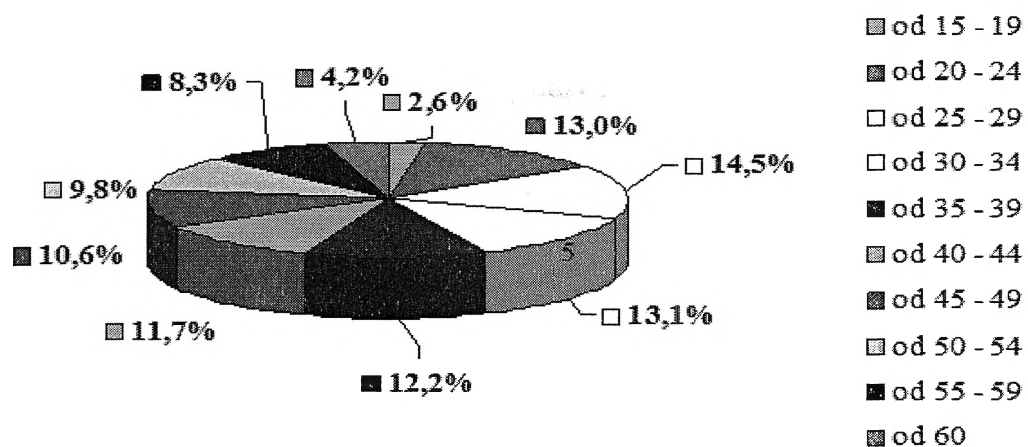
Извор: АВРМ, 2015

Структурата на невработените според староста кај општата невработеност е слична со онаа кај долгорочната невработеност, бидејќи во најголем процент ја сочинуваат младите на возраст до 30 години и тоа со 30,2%, лицата 30-40 години со 25,3%, 40-50 години со 22,3% и над 50 години со 22,3%.³⁵

³⁴ Стратегија за демографски развој 2008-2015 година, Министерство за труд и социјална политика, 2015

³⁵ Стратегија за демографски развој 2008-2015 година, Министерство за труд и социјална политика, 2015

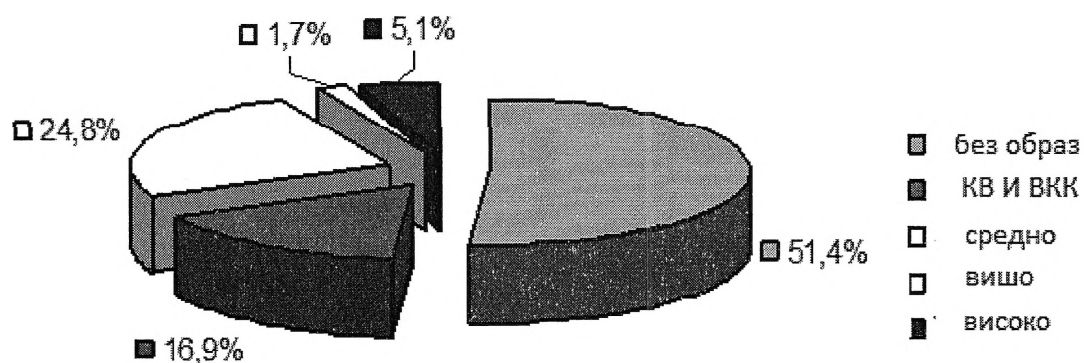
Табела бр. 15



Извор: АВРМ, 2015

Според образовната структура на невработените, состојбата е релативно неповолна, затоа што најголем процент зафаќаат лицата со ниско образование и лицата кои не се квалификувани и тоа со процент од 51,4. Со завршено средно стручно образование се 24,8%. Квалификуваните и лицата со високо образование учествуваат со 16,9%, со вишо образование 1,7% и со високо образование 5,1%.³⁶

Табела бр. 16



Извор: АВРМ, 2015

³⁶ Стратегија за демографски развој 2008-2015 година, Министерство за труд и социјална политика, 2015

4.2 Социо-економската структура на населението и работната сила

Социо-економската структура на населението и работната сила ја отсликува економската состојба и структурата на стопанството на едно подрачје и тоа со тесна поврзаност и интеракциско влијание. Социо-економската структура на населението во потесна смисла ги опфаќа белезите: економска активност, дејност и занимање, додека во поширока смисла, таа покрај наведените белези, ги вклучува положбата во занимањето, секторот на сопственост, поделбата на населението на градско, селско и мешовито, потоа поделбата на домаќинствата според извори и големина на приходи, образовните карактеристики на населението и сл. (Димитриева. Е и Јаневска. В,1999).

Како најзначаен фактор за развојот е искористувањето на расположливите домашни ресурси. Потребно е во континуитет да се создаваат можности, да се следат техничко-технолошките промени, за да се зголемат можностите на активните лица и нивното вклучување на пазарот на трудот. Непобитен факт е потребата од брзо менување на свеста и односот кон човечкиот фактор, за неговото благовремено вклучување во современите развојни трендови. Тоа подразбира длабоки и суштински промени во образовниот систем и негово сообразување со можностите и потребите, со висок степен на флексибилност, за нивно полесно трансформирање и приспособување на побарувачката на пазарот на работната сила.

4.3 Образовната структура на невработените

Во услови на мала економија, ограничени природни ресурси, мал обем на финансиски средства и малку странски инвестиции во Република Македонија сè понагласено е значењето на човечкиот капитал како фактор за поттикнување на економскиот, социјалниот и културниот развој. Образовната структура на работната сила е значајна од економски аспект, бидејќи повисокиот степен на образование овозможува поголема ангажираност и продуктивност на

работоспособното население, а со тоа влијае и на економскиот раст на земјата. Работно активното население е главен извор на работната сила и креатор на пазарот на труд. Имајќи го предвид значењето на искористувањето на човечките ресурси како битен фактор за развојот, вниманието треба да се фокусира на обемот на активниот и неактивниот дел од работоспособното население.

Според обемот на активното население и стапката на негова активност, за периодот за првата половина на 2014 и почетокот на 2015 година, Заводот за статистика на Република Македонија ги има добиено следните податоци³⁷:

Табела бр. 17

Активно население и стапки на активност

Период год/квартал	Вкупно работоспособно население	Активно население			Стапка на активност (%)	Стапка на вработеност (%)	Стапка на невработеност (%)
		вкупно	вработен и	невработени			
2014	1 673 494	958 998	690 188	268 809	57.3	41.2	28.0
2014/III	1 673 056	958 393	690 965	267 428	57.3	41.3	27.9
2015/I	1 675 607	959 388	697 248	262 140	57.3	41.6	27.3
2015/II	1 676 400	956 174	699 578	256 596	57.0	41.7	26.8
2015/III	1 677 037	954 610	711 380	243 230	56.9	42.4	25.5

³⁸ Извор: Завод за статистика на Република Македонија, 2015

Според економската активност и полот, за периодот за првото тримесечје за 2014 и 2015 година, Заводот за статистика на Република Македонија ги има добиено следните податоци:

³⁷ Државен завод за статистика на Република Македонија
<http://www.stat.gov.mk/OblastOpsto.aspx?id=14>

³⁸ Заводот за статистика на Република Македонија
<http://www.stat.gov.mk/OblastOpsto.aspx?id=14>

Табела бр. 18

Население на возраст од 15 години и повеќе, според економската активност и полот				
	III тримесечје 2014	III тримесечје 2015		III 2015 III 2014 (%)
	лица	лица	структура по пол (%)	
Активно население				
Вкупно	958 393	954 610	100.0	99.6
Мажи	581 351	575 024	60.2	98.9
Жени	377 042	379 586	39.8	100.7
Вработени				
Вкупно	690 965	711 380	100.0	103.0
Мажи	417 945	432 290	60.8	103.4
Жени	273 020	279 090	39.2	102.2
Невработени				
Вкупно	267 428	243 230	100.0	91.0
Мажи	163 406	142 734	58.7	87.3
Жени	104 022	100 496	41.3	96.6
Неактивно население				
Вкупно	714 663	722 427	100.0	101.1
Мажи	256 202	264 265	36.6	103.1
Жени	458 461	458 162	63.4	99.9

39

Извор: Завод за статистика на Република Македонија, 2015

Што се однесува до структурата на активното население (на возраст од 15 до 64 години) според школската подготовка, за периодот во 2006 година, повеќе од половината од активното население е со средно ниво на образование (53,2%), помалку од една третина (31,4%) со ниско, а само 15,4% се со високо ниво на образование. Од аспект на квалитетот на работната сила, постојната состојба може да се оцени како неповолна, поради големиот апсолутен обем (околу 278000 лица) и релативното учество на лицата со ниско ниво на образование. Следните податоци ја покажуваат состојбата во изминатиот период кој го опфаќа првото тримесечје за 2014 и 2015 година.

³⁹ Завод за статистика на Република Македонија
<http://www.stat.gov.mk/OblastOpsto.aspx?id=14>

Табела бр. 19

Активно население според школската подготовка						
Школска подготовка	Активно население		Вработени		Невработени	
	2014/III	2015/III	2014/III	2015/III	2014/III	2015/III
	Вкупно					
Вкупно	958 393	954 610	690 965	711 380	267 428	243 230
Без образование	9 219	(3 295)	(3 089)	:	6 130	(1 937)
Незавршено основно образование	27 881	23 486	16 703	17 131	11 178	6 355
Основно образование	212 364	192 795	148 204	135 055	64 160	57 739
3 години средно образование	104 607	71 502	75 590	52 375	29 017	19 128
4 години средно образование	412 462	452 962	300 007	338 266	112 455	114 696
Више образование	22 043	24 448	18 171	20 681	(3 871)	(3 767)
Високо образование	169 817	186 122	129 201	146 513	40 616	39 609
	Мажи					
Вкупно	581 351	575 024	417 945	432 290	163 406	142 734
Без образование	(4 250)	:	(1 710)	:	(2 540)	:
Незавршено основно образование	18 196	14 257	9 514	9 735	8 681	(4 522)
Основно образование	142 161	128 618	99 091	89 221	43 070	39 397
3 години средно образование	73 310	53 098	53 414	39 191	19 897	13 907
4 години средно образование	255 061	282 802	184 933	214 534	70 127	68 268
Више образование	12 529	14 100	10 046	12 073	(2 483)	(2 028)
Високо образование	75 845	80 952	59 236	66 906	16 608	14 045
	Жени					
Вкупно	377 042	379 586	273 020	279 090	104 022	100 496
Без образование	(4 969)	(2 098)	:	:	(3 591)	:
Незавршено основно образование	9 686	9 228	7 189	7 396	(2 497)	(1 832)
Основно образование	70 203	64 177	49 113	45 835	21 090	18 342
3 години средно образование	31 297	18 404	22 177	13 184	9 120	5 220
4 години средно образование	157 401	170 161	115 073	123 732	42 328	46 429
Више образование	9 514	10 348	8 125	8 609	:	(1 739)
Високо образование	93 972	105 170	69 964	79 607	24 008	25 563

⁴⁰ Извор: Завод за статистика на Република Македонија, 2015

Неактивниот дел од работоспособното население ги сочинува демографските резерви на работната сила. Нивниот апсолутен обем ја покажува економската неискористеност на работоспособниот контингент. Скоро две петтини или околу 40% од работоспособното население во РМ е економски неактивно. Тоа значи дека имаме мошне неповолна состојба од аспект на развојниот потенцијал и искористеноста на расположливите човечки ресурси во неактивниот дел од работоспособното население.

Времетраењето на чекање за вработување претставува релевантен индикатор од аспект на искористеноста на расположливата работна сила, особено во услови кога значителен дел од вкупната работна сила е надвор од економска активност. Движењата на долгорочната невработеност во Република Македонија укажуваат на неповолни состојби во квантитативна и квалитативна смисла. Освен за вкупното невработено население во поглед на должината на барање на работа, промени се карактеристични и кај одделните степени на школска подготовка. Крајниот резултат од прикажаната состојба според податоците на Заводот за статистика укажува на значителна ограниченост на можностите за идно ангажирање на пазарот на трудот. Конкретно за периодот од 1999 до 2006 година е карактеристично зголемување на уделот на долгорочната невработеност од 84% на 90,1%. Се зголемува и застапеноста на невработените со ова ниво на образование кои чекаат работа 4 или повеќе години (од 62,1% на 73,7%).⁴¹

Промени во иста насока се карактеристични и за невработените со средно ниво на образование. Уделот на долгорочно невработените со средно ниво на образование се зголемува од 83,9% на 85,8%. Истовремено, пораст од 7 процентни поени бележат невработените со средно ниво на образование кои чекаат работа 4 или повеќе години. Со овие податоци се потврдува

⁴⁰ Заводот за статистика на Република Македонија
<http://www.stat.gov.mk/OblastOpsto.aspx?id=14>

⁴¹ Заводот за статистика на Република Македонија
<http://www.stat.gov.mk/OblastOpsto.aspx?id=14>

констатацијата дека најголем дел и од лицата со средно ниво се долгорочно невработени. Загрижувачки е трендот на зголемување на учеството на оние кои се невработени подолго од 4 години, што покрај другото, имплицира застарување на нивните знаења, а со тоа намалување и на шансите за вработување.

Што се однесува на должината на невработеност на лицата со високо ниво на образование, може да се констатира дека за периодот од 1999 до 2006 година (www.stat.gov.mk), се зголемува уделот на невработените помалку од една година од 18,9% на 26,6%, што претпоставува одредено намалување на долгорочната невработеност. Со тоа се намалува застапеноста на лицата кои бараат работа 4 или повеќе години. И покрај тоа, постои фактот што од вкупниот број невработени со високо ниво на образование околу една половина 46,5% сè уште не можат да се вработат подолг временски период (4 и повеќе години). Оттаму се наметнуваат следните заклучоци. Прво, иако кај долгорочно невработените со високо образование дошло до намалување на нивното релативно учество, апсолутните големини за долгорочната невработеност покажуваат зголемување. Тоа значи дека многу мал број невработени успеваат да се вработат во покус временски интервал по завршувањето на школувањето. Така, голем дел од расположливиот човечки капитал во земјата долгорочно останува неискористен. Второ, во услови на повеќегодишна невработеност голема е веројатноста знаењето на овие лица да застари со што се намалуваат нивните шанси за вработување. Трето, неспорен е фактот дека голем дел од човечките ресурси со повисоко ниво на образование долго време останува неискористен и не може да даде свој придонес за економскиот и општествениот развој на земјата.

4.4 Пазарот на работната сила во Република Македонија

Многу важен сегмент кој треба да се перципира како проблем од примарно значење е пазарот на трудот. Кај пазарот на трудот треба да се дејствува и да се случат суштински промени за да се постигне негова поголема флексибилност и конкурентност. Долгорочната невработеност претставува проблем дури и за стабилните пазари на труд, како и креирањето на нови работни места, кое е

неопходно да се приспособи на шансите за вработување кај долгорочно невработените лица. Практиката покажува дека порастот на работните места не е доволен и не е неопходен услов за намалување на долгорочната невработеност. Акциите за нејзино намалување се неопходни подеднакво и во периоди на пораст на нови работни места и во периоди на нивно опаѓање. Голем број од искуствата се слични по ова прашање и главно вклучуваат превенција од долгорочната невработеност на почеток, потоа спроведување на мерки кои ќе го стимулираат барањето на работа, промовирање и збогатување со работни вештини и искуство во работата. Во тој правец треба да се дејствува пред сè на квалитетот на образованието кое има клучна улога. Во оваа смисла треба да се настојува да се намали процентот на неписменост и да се работи на осовременување на наставните планови. Јакнењето и осовременувањето на образовниот систем и втемелувањето на демократските принципи и вредности во него ќе придонесат да се продуцира еден здрав кадар, соодветна работна сила која ќе одговара на потребите на пазарот и ќе биде привлечна не само за домашниот пазар на труд туку и пошироко.

Во планот и мерките кои ги презема државата за намалување на долгорочната невработеност се промените во пазарот на трудот. Од досегашната анализа за причините за долгорочна невработеност се добива општ впечаток дека во голем процент тоа се лица со недостиг на вештини или лица со несоодветни вештини за побарувачката. Затоа, долгорочното учење, вложувањето во човечкиот капитал и формирањето на флексибилни облици на вработување се одличен почеток за овие лица. Работното место кое се нуди или бара треба да соодветствува на годишното доба на лицето што сака да се вработи. Исто така, бенефициите од здравственото осигурување не треба да бидат причина лицето да се пријави како невработено лице. Во прилог е промената што ја направи Агенцијата за вработување овие два фактори да не бидат зависни еден од друг.

Непишано правило е тоа дека бројот на регистрирани невработени во Македонија е далеку повисок од вистинскиот број на невработени според Анкетата на работна сила. Како што претходно е спомнато, мотивот за пријавување е различен и во Заводот за вработување се пријавиле лица кои всушност и не бараат работа или

со неа не можат да почнат во блиска иднина. Карактеристиките и функционирањето на пазарот на работна сила во Македонија се постојана тема за дебата и истражување како резултат на постојано високите стапки на невработеност во текот на транзицијата, кои надминуваат 30% според дефиницијата на Меѓународната организација на труд.

Како причини за постојано високите стапки на невработеност се наведуваат недостатокот на флексибилност и/или неуспехот на институциите на пазарот на работна сила да се приспособат кон новото економско опкружување. Компаративните анализи може да дадат интересни резултати кои треба да послужат како насоки за креаторите на политиките при утврдување на мерките за поттикнување на вработувањето или барем намалување на невработеноста на законодавството и институциите кои управуваат со македонскиот пазар на работна сила со оние од другите економии, транзициони и развиени. Дали стапката на невработеност во Македонија прикажана според официјалните податоци, веќе подолг период, е реална? Многу е тешко да се направи анализа на македонскиот пазар на работна сила поради недостиг и ограничен квалитет на податоците. Официјални извори за невработеноста се Анкетата на работна сила (АРС) која се прави еднаш годишно и податоците од Заводот за вработување (ЗВР). Висината на стапката на невработени многу зависи од мотивираноста невработените да се пријават во Заводот за вработување, во зависност од бенефициите кои се на располагање и пристапот до нив. Конкретно за Македонија постои поголема мотивираност која произлегува од тоа што статусот невработен обезбедува право на бесплатно социјално осигурување. Заводот за вработување плаќа придонеси за пензиско и инвалидско осигурување за сите регистрирани невработени кои се корисници на паричен надомест во случај на невработеност. Сите пријавени невработени лица стекнуваат право на здравствено осигурување доколку не можат да го добијат по некоја друга основа, на пример, преку други членови од семејството. Така, работниците кои работат но не се легално пријавени и се дел од невработеното население се пријавуваат во Заводот, што во суштина, не ја претставува реалната слика за бројот на невработените. Постои голема потреба за промена во соодветните закони за да се подобрат

статистичките податоци за работната сила и да се пренаменат улогата и потребата на ресурсите на Заводот од администрирање на придонесите кон поактивни политики. Според пресметките на Светската банка за невработеноста во Македонија (2000), заснована на податоците од Анкетата на потрошувачката на домаќинствата, стапката на невработеност изнесува 23%, што е за 9,2% пониска од стапката на невработеност според Анкетата на работната сила. Ако се изврши понатамошна корекција на оваа бројка за семејните земјоделски имоти, неплатените семејни работници и непријавените самовработени, стапката на невработеност се намалува дури на 10%. Тоа имплицира дека и покрај недостатокот на работни места во формалниот пазар на работна сила, луѓето се ангажирани во некои други помошни економски активности.

Со цел да се намали товарот врз работодавачите, да се зголеми бројот на нови работни места и да се стимулираат странски и домашни инвестиции воведени се нови мерки. Главно, направени се промени во даночната политика и исплатата на придонесите за социјално и персоналните даноци на доход. Почнувајќи од 2008 година од 32,5% направено е sukcesивно намалување на социјалното осигурување на 28,4% во 2009 година. Потоа, во 2010 година 27%, а до 2016 се предвидени нови намалувања до 26,4%. Во 2008 година, изменета е основицата за пресметка на социјалните придонеси и истовремено е намален персоналниот данок на 10%.⁴² Таквите промени во придонесите имаат за цел да го зголемат бројот на осигурените вработени, поинаку кажано, тоа е еден вид стимулација и намалување на товарот за работодавачот. Позитивен ефект треба да има врз сивата економија и намалување на работниците кои работат на црно. Од друга страна пак, негативно е влијанието врз Фондот за здравствено и Фондот за пензиско и инвалидско осигурување преку намалување на приходите кои треба да дојдат од плаќање на придонесите.

Студијата на пазарите на работна сила во 22 источноевропски земји спроведена од Interuniversity Consortium for Political and Social Research (ICPSR) дава

⁴² УЈП (Управа за јавни приходи)
<http://www.ujp.gov.mk/>

компаративни статистички податоци. Податоците покажуваат дека веројатноста просечен македонски граѓанин да биде невработен е за 7,4% повисока од истата веројатност за просечен граѓанин на Централна и Источна Европа. Важно е да се истакне дека Македонија е една од ретките земји (ако не и единствена), која имаше регистрирана отворена невработеност уште во текот на комунистичкиот систем. За илустрација, стапката на невработеност во Македонија во 1980 година изнесувала 21,5% и 22,1% во 1989 година, додека во останатите поранешни југословенски републики невработеноста значајно била помала.

Анализата на пазарот на трудот во Република Македонија има за цел да го лоцира проблемот со невработеноста. При анализата на пазарот на трудот во текот на општествено-економската трансформација може да се разликуваат два периода: првиот од 1990 до 1995 година, период на иницијален шок и вториот од 1996 до денес, период на постепена стабилизација. Како критична година е забележана 1996, затоа што за првпат е забележан пораст на бруто-домашниот производ и за првпат е воведена Анкетата за работна сила. Пазарот на работна сила во Р. Македонија се карактеризира со неколку свои специфики.⁴³

Учеството на работната сила во вкупното работоспособно население бележи континуиран пад во текот на целиот транзициски период, што значи дека бројот на неактивното население се зголемува. Појавата е посебно карактеристична за младото население од 15 до 24 години, кое заради лошата состојба на пазарот на трудот го продолжува периодот на своето образование. На порастот на неактивното население влијае пораното пензионирање, како и постојаната емиграција на работната сила.

Пазарот на трудот во Република Македонија се одликува со изразена сегментација. Тоа значи дека одредени категории од работната сила се соочуваат со релативно висока веројатност да станат невработени или да останат во групата на невработени подолг период, а тоа е групата на младите и

⁴³ Државен завод за статистика/ Анкета за работна сила
<http://www.stat.gov.mk/PrikaziPoslednaPublikacija.aspx?id=3>
<http://www.stat.gov.mk/OblastOpsto.aspx?id=14>

нискоквалификуваните работници. Доколку се има предвид динамиката на пазарот на трудот, може да се заклучи дека македонскиот пазар е релативно стагнантен, со одредени периоди на извесна динамика.⁴⁴

Кога го анализираме пазарот на трудот може да се забележи дека доминантен дел од невработените во Македонија се долгорочно невработени. Тоа укажува на висока стапка на деприсијација на човековиот капитал. Истото е потврдено од структурата на невработените според должината на невработеноста. Како што веќе е спомнато за долгорочно невработени се сметаат оние работници кои бараат работа подолго од една година. Со оглед на тоа што оваа категорија е посебно погодена од ефектот на „застарување“ на вештините со кои располагаат, за нив се неопходни посебни мерки. Како резултат на долгорочната невработеност пазарот на трудот во Македонија, како и во останатите земји во транзиција, стана помалку динамичен, со изразено стагнантен контингент на невработени, што постепено води кон зголемување на невработеноста. За разлика од другите земји во транзиција, во Македонија не настана значајна секторска реалокација на работната сила. Генералниот тренд на промените во вработувањето во земјите во транзиција се состои во намалување на секторите на индустријата и земјоделството, а постепено зголемување на секторот на услугите. Во тој поглед, секторската реалокација во Македонија е многу поблиска до регионалните карактеристики на нискоразвиените транзициски економии од Југоисточна Европа, каде што сè уште е големо ангажирањето на работната сила во земјоделството, а во услужниот сектор и понатаму стагнира. Податоците од анкетите за работна сила покажуваат дека релативно висок процент е ангажиран во неформалниот сектор. Тоа посебно го отежнува истражувањето на пазарот на трудот, бидејќи обемот и структурата на неформалниот сектор не може точно да се утврди. Најтипична појава на неформалниот сектор е појавата на подвработеност, каде што висококвалификуваните кадри се занимаваат со нископродуктивни економски активности. Високиот процент на вработени во

⁴⁴ Државен завод за статистика/ Анкета за работна сила
<http://www.stat.gov.mk/PrikaziPoslednaPublikacija.aspx?id=3>
<http://www.stat.gov.mk/OblastOpsto.aspx?id=14>

неформалниот сектор претставува еден од изворите на контроверзите при мерењето на невработеноста.⁴⁵

При анализата на пазарот на трудот неопходни податоци кои треба да бидат на располагање се податоците за вработеноста, невработеноста и активното население. На официјалната веб-страница на Агенцијата за вработување се направени значителни измени во однос на прегледноста и класификацијата на барателите на работа, работодавачите и пазарот на трудот. Кога станува збор за барателите на работа направена е мошне прецизна евиденција, преку своерачно пополнет образец, којшто невработеното лице, во зависност од местото на живеење го поднесува во подрачната единица на агенцијата. Услов да се остане на листата на баратели на работа е еднаш во месецот да се доставува доказ дека лицето барало работа. На овој начин лицето ќе остане во групата на активни баратели и со тоа ќе се превенира тоа да премине во групата на долгорочно невработени.

4.5 Мерење на долгорочната невработеност

Мерењето на невработеноста и основните статистички податоци во врска со неа претставуваат основен предуслов за понатамошно преземање мерки за нејзино намалување. Во Република Македонија податоците за моменталната состојба се обезбедуваат од два извора, од анкета за работната сила што ја спроведува Државниот завод за статистика и податоците од Агенцијата за вработување на Република Македонија, како административен извор на податоци. Анкетата за работна сила (АРС) дава слика за формалниот и до извесен степен за неформалниот пазар на труд и неа ја спроведува Државниот завод за статистика еднаш годишно, од 1996 година. Податоците се прибираат во согласност со

45

Државен Завод за статистика, Анкета за работна сила, 2014
<http://www.stat.gov.mk/PrikaziPoslednaPublikacija.aspx?id=3>
Државен Завод за статистика, Пазар на работна сила, 2015
<http://www.stat.gov.mk/OblastOpsto.aspx?id=14>

меѓународните стандарди, пропишани од страна на Меѓународната организација на трудот, и даваат слика за обемот и структурата на работната сила преку анкетирање на домаќинството и на сите негови членови. Големината на примерокот во анкетата изнесува 7200 домаќинства, што претставува околу 1,5 % од вкупниот број домаќинства во државата. Тука се поставува прашањето колку репрезентативен е примерокот, затоа што тој е само мал процент од вкупниот број. Од друга страна, Агенцијата за вработување врши евидентирање на невработените врз принципот на пријавување и обезбедува услуги за невработените, кои се пропишани со Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност. Од друга страна, Агенцијата за вработување треба да дава услуги од размена на трудот на работодавачите, дава совети на работодавачите за законите и другите прописи и нивната примена, врши обука, преквалификација или доквалификација, врши советување на работодавачите за вработување на невработените лица со поволни услови, дава услуги од размена на трудот на вработените и други лица што бараат работа, врши професионална ориентација на невработените како и посредување при вработување. При мерењето на обемот на невработеноста често пати се јавува неусогласеност меѓу двата основни извора. Имено, бројот на невработените евидентирани од Агенцијата за вработување значително го надминува бројот на невработени според Анкетата за работна сила. Недостатоците при евиденцијата на невработените се бараат во политиката на третманот на невработените. Иако процентот на евидентирани невработени кои се корисници на паричен надоместок од Агенцијата за вработување е релативно низок, сепак останатите бенефиции што ги имаат евидентирани невработени, покрај здравствено осигурување, право на социјална помош, создаваат значителен поттик за евидентирање и помеѓу оние кои се неактивни, или се вработени во неформалниот сектор.⁴⁶

Агенцијата за вработување ги има податоците за бројот на невработените, додека Државниот завод за статистика води евиденција за вработените. Тие користат различна методологија и затоа се случува да се појават и разлики во голема мера.

⁴⁶ Агенција за вработување
<http://www.avrm.gov.mk/>

Статистичките податоци особено се важни за следење на макроекономската политика на државата. Затоа, Државниот завод за статистика има приоритетна цел да добие сеопфатен информативен систем на пазарот на трудот. Како во наведената табела, преку посебни категории земени во одреден период кој се мери, заеднички поврзани, се добива поширока слика за моменталната состојба со невработеноста и економската состојба во одредена мера.

Табела бр. 20

Клучни показатели	
Активно население (II.2013)	952.327
Вработени (II.2013)	678.467
Невработени (II.2013)	273.860
Стапка на вработеност (II.2013)	40,7%
Просечна месечна нето-плата (08.2013)	21.108 МКД
Индекс на просечната месечна нето-плата (08.2013/08.2012)	100,7
Просечна месечна бруто-плата (08.2013)	30.990 МКД
Индекс на просечната месечна бруто-плата (08.2013/08.2012)	100,7
Просечни издатоци на работодавачите (2008)	318.273 МКД
Стапка на невработеност (II.2013)	28,8%

Извор: Државен завод за статистика, 2013

4.6 Законска заштита на вработените

Според Законот за работни односи (Службен весник на Република Македонија бр. 16/2010), се уредува областа за еднаков третман при вработување и ангажирање, односно се забранува секаков вид дискриминација (директна и индиректна) при вработување.

Законот за работните односи (ЗРО) во Република Македонија е усогласен со европското законодавство, што воедно значи поголема флексибилност кога станува збор за склучување на различни форми на договори за вработување на определено работно време, договори за вршење сезонска работа, вработување

кај повеќе работодавачи истовремено, вршење дејност од дома. По донесувањето на овие промени значително е зголемен бројот на вработување на определено работно време и сезонски вработувања. Законската заштита на вработените има основна цел да обезбеди социјална сигурност на вработените, да обезбеди формирање флексибилни работни договори со кои ќе ги штитат вработените, да создаде такви услови кои ќе овозможат позитивно влијание на стабилен работен однос и инвестирање во човечкиот капитал, како и плаќање на социјалните трошоци при нивно отпуштање. Но, доколку фокусот се стави само на заштитата на вработените, може да се јават негативни импликации во однос на фирмите во нивното делување, бидејќи ги зголемува нивните трошоци, што влијае директно на намалување на вкупната вработеност. Како добри варијанти кои звучат примамливо за работодавачите и го олеснуваат вработувањето се привременото вработување кое овозможува флексибилизација на пазарот на работна сила, потоа склучување договори на определено време, сезонска работа и договори на дело. Генерално, влијанието е различно и зависи од големината на фирмите, видот на активност која ја вршат и економските услови во државата. Значителна либерализација претрпува законската регулатива за редовно вработување која ги уредува правилата и процедурите за вработување и отпуштање за постојаните работници (вработени на неопределено време), процедурите за отпуштање и плаќање отпремнини. Од друга страна, привременото вработување може да претставува важен извор за флексибилизација на пазарот на работна сила, преку вклучување работници со договори на определено време, работници во агенциите за привремено вработување, сезонски работници и договори на дело. Обично овие податоци не се многу веродостојни, зависи од перцепцијата и известувањето од самите работници со вакви договори. Со измените на Законот за работни односи во Македонија се овозможува склучување договори на определено време (и до три години), без ограничување на нивниот број. Ригидноста на законите за заштита на вработените многу влијае на висината на стапката на невработеност. Основна цел на Законот за заштита на вработените е да обезбеди нивна социјална сигурност, стабилен работен однос кој ќе има позитивни импликации во инвестирањето во човечкиот капитал и ќе придонесе многу во креирањето на макроекономската стабилност на државата. Главен аргумент против високата

заштита на вработените е дека таа ги ограничува фирмите во нивното функционирање затоа што ги зголемува трошоците за работната сила, што од друга страна може да влијае на намалување на вработувањето. Важна компонента се економските услови во кои делуваат фирмите, потоа видот на дејноста со која се занимаваат и големината на фирмата. Заклучокот е дека законската регулатива за заштита на вработените може да го зголемат времетраењето на невработеноста, со што ќе се продуцираат голем број долго невработени лица, а истовремено е контрадикторно и нема да има толку големо влијание врз висината на стапката на вработеност.

Во рамките на Европската Унија се стимулира и се развива концепт, односно интегрирана стратегија за унапредување на флексибилноста и сигурноста на пазарот на работна сила т.н. флексиурност (flexicurity). Заеднички принципи на кој се развива концептот се: флексибилни и сигурни работни договори, сеопфатна стратегија за доживотно учење, ефикасни активни мерки и модерен социјален систем.⁴⁷ Концептот на флексиурност (flexicurity), претставува основен постулат врз основа на кој се темели Европската стратегија за вработување, учествувајќи во модернизирањето на пазарот на труд и во постигнувањето на еден од основните постулати на Стратегијата Европа 2020, полна вработеност до 75% вработеност. Концептот има тенденција да се развива и на национално ниво преку т.н. Мисија за флексиурност (Mission for flexicurity).⁴⁸

4.7 Активни политики за вработување

Активните политики за вработување имаат за цел да ги подобрат и зголемат можностите за вработување и воедно со тоа да стимулираат поголема активност на пазарот на трудот. Во однос на тоа колку се вложува во нив има мошне големи диспаритети од држава до држава. Сепак, искуството покажало дека државите кои можат да си дозволат да одделат поголем процент за активните политики имаат и

⁴⁷ European Commission, Employment, Social Affairs & Inclusion, Flexicurity
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102>

⁴⁸ European Commission, Employment, Social Affairs & Inclusion, Flexicurity
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102>

многу подобри резултати кога станува збор за вработливоста и активноста на пазарот на трудот. Скандинавските земји, конкретно Шведска, за активните политики вложува од 2% од БДП. Луксембург и Грција спаѓаат во земјите кои имаат низок обем на вложување од 0,5%. Новите земји-членки од централна и југоисточна Европа вложуваат едвај 1% од БДП. Република Македонија преку Министерството за труд и социјална политика за развојот на овие програми почнува да одделува средства почнувајќи од 2007 година. Државата одделува 0,2% од БДП и според висината спаѓа во земјите со низок обем на вложување.⁴⁹ Можеби треба да се разграничи дека големи промени во зголемување на стапката на вработеност се поверојатни кога има економски раст во државата, конкурентна економија и силна макроекономска политика, но сепак, добро дизајнирани активни политики даваат добри резултати кога станува збор за вработливоста. Карактеристично за нив е тоа што нема многу големо влијание на промените на стапката на инфлација и не предизвикува големи притисоци на макроекономско ниво (Лехман. Х и Клуве. Ј), (Lehmann. H and Kluge. J, 2008). Армијата долгорочно невработени во транзициските економии го прават пазарот на труд постагнантен и ригиден, активните мерки во тој случај имаат помало влијание за разлика од зрелите економии, на пример, ОЕЦД земјите (Lehmann). Ако се земе предвид периодот на транзиција како јаз кога лицата не напредувале, не ги надградувале своите вештини, тогаш таквите невработени, обично тоа се маргинални групи, многу тешко можат да се избораат со конкуренцијата која ја наметнува пазарот на трудот. Оттука, заклучокот според Лехман и Бетчман, (Lehmann, 1995, and Betcheman, 2004) е дека активните мерки имаат многу мал удел во промената на нивната состојба на невработеност. Според истражувањето на Водопивец (Vodopivec, 1999) и неговата споредба на активните мерки во Словенија и во другите транзициски економии меѓу која е и Република Македонија, се покажува дека мерките имаат поголема ефикасност во Словенија. Заклучокот е дека во Словенија по нивната примена може полесно да се дојде до работа. Резултатот е таков затоа што човечкиот капитал кој треба да се искористи во јавната работа е на повисоко ниво, потоа работата која треба да се извршува е во траење од една

⁴⁹ Европско статистичко биро, EUROSTAT,
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database

година и следствено на тоа лицата кои треба да бидат вклучениот во самиот тој процес просечно земено имаат повисоко образование. Сите тие компоненти заедно со примената на мерките ја менуваат комплетно ситуацијата и на некој начин ги задоволуваат критериумите кои треба да бидат исполнети за да се најде работа (Лехман. Х и Клуве. Ј),(Lehmann. H and Kluge. J, 2008). Овие мерки најчесто се однесуваат на обуки за професионални занимања. Мерките коишто ги применуваат земјите од ОЕЦД се категоризираат во шест групи на програми и тоа:

1. Зајакнување на капацитетите на Агенциите за вработување (администрирање и мониторирање на програмите за вработување, подобрување на ефикасноста во спојување на невработените со соодветни работни места);
2. Обука и преквалификација (намалување на загубата на вештините во периодот на невработеност;
3. Програми за самовработување и субвенционирано вработување (да се зголеми побарувачката за работна сила, да се подобри процесот на спојување на понудата и побарувачката на работна сила);
4. Директно креирање работни места (обука и/или субвенции за вработување);
5. Мерки за вработување на лица со посебни потреби (интегрирање на лицата на пазарот на труд), (Марија Башевска, 2014).

Во Република Македонија одредени активни мерки за пазарот на трудот почуваат да се применуваат од 2002 година, додека оперативни планови за активни политики за вработување се изготвуваат од Министерството за труд и социјална политика од 2007 година. Според оперативниот план Република Македонија креира неколку активни политики и тоа:

1. Извршување на јавни работи во локалната заедница;
2. Поддршка за самовработување и поддршка за прво вработување на лица до 27 години, конкретно за лица од неразвиени подрачја и лица кои се невработени подолго од 5 години;
3. Ангажирање лица од неразвиени подрачја во градежништвото, еколошки проекти и сл.;
4. Субвенционирање за вработување на самохрани родители, лица со хендикеп и деца без родители (субвенционирањето подразбира добивање на бруто-плата од државата во период од шест месеци, а по тој период работодавачот е обврзан да го задржи вработениот уште минимум 18 месеци);
5. Обука и совети за невработените за преквалификации, интервјуирање со работодавачот, усовршување на нивните знаења и вештини, обуки за компјутери и сл.⁵⁰

Од 2008 година во соработка со УНДП се регулира следењето и контролата во спроведувањето на мерките. Во 2009 и 2010 година се развиваат истите мерки со воведување на програмата за поддршка за вработување на Ромите и програмата за промоција на претприемаштво и обука за одредени занимања кои се дефицитарни на пазарот на трудот. Во 2011 година новина е програмата за стимулирање на мобилност на работната сила. Во 2012 година се применуваат досега спомнатите мерки и се воведуваат и некои нови како што е програмата за општинска работа, програмата преку обука до одржливо самовработување и субвенционирано вработување, програма за финансиска поддршка на правни субјекти за отворање нови работни места и програма за поддршка за развој на

⁵⁰ Министерство за труд и социјална политика, Оперативен план за активни програми и мерки за вработување за 2013 година, 2012
<http://www.avrm.gov.mk/operativen-plan.nspix>

земјоделството и доделување на државно земјоделско земјиште (Марија Башевска, 2014).

Заради типот на невработеноста и структурата на невработените мора да се води сметка кога се применуваат активните мерки. Искуствата покажуваат дека тие мерки даваат различни резултати кај различно развиени економии. Од друга страна пак, Лехман во своето истражување дошол до сознание дека е возможно кај пазарите во развој, каде што структурата на невработените ја сочинуваат маргинализираните групи, мерките речиси и немаат никакви резултати, дури можат да влијаат таа да се зголеми (Лехман. Х и Клуве. Ј),(Lehmann. H and Kluge. J, 2008). Ван Оурс, (Van Ours, 2004) прави истражување во Словачка, каде го испитува т.н. locking-in ефект кај субвенционирани мерки. Вклучени се два типа мерки за привремено вработување во јавно корисна работа и социјално целна работа. За јавно корисната работа, работниците имале вработување за период од 6 месеци, а за социјално целна работа, 24 месеци. Резултатите од истражувањето покажале поголема позитивна стапка на вработување кај јавно корисната работа, за разлика од социјално целната работа каде стапката на вработување била негативна. Важна карактеристика кај испитаниците била дека просечно земено, човечкиот капитал бил на повисоко ниво кај социјално целната група. Од експериментот може да се види тој locking-in ефект и тоа дека субвенционирањето на подолг период има контраефект при вработувањето (Лехман. Х и Клуве. Ј),(Lehmann. H and Kluge. J, 2008).

4.8 Мерки на активна политика на пазарот на труд

Според досегашните анализи на оваа тема, за активната политика на пазарот на трудот во Р. Македонија се издвојуваат недоволно средства и не се применуваат мерки кои ќе бидат соодветни за решавањето на проблемот. Воопшто не се доволни паушални мерките кои привремено ќе дадат мал резултат. Проблемот во Македонија е суштински и треба да се поврзе со економската состојба, малиот број странски и домашни инвестиции, а со тоа и креирањето на мал број работни места. Следствено на тоа, доаѓаме до состојба на голем расчекор меѓу агрегатната понуда и побарувачка и вишокот на активно невработено население.

Според мислењето на некои експерти кои се занимаваат со оваа тема на проблемот треба да му се пристапи тргнувајќи од поединецот и неговите потреби, интегрално и мултисекторски. Треба да се оди кон тоа, профилот на невработеното лице да соодветствува на потребите на пазарот на трудот. Доколку нема изгледи неговиот капацитет да се искористи како соодветен, тогаш да се пристапи кон негова доквалификација или преквалификација. Процесот на децентрализација треба да се примени во центрите за вработување, зашто сите општини си ги знаат своите проблеми и потреби, ја познаваат структурата на пазарот на труд и тргнувајќи оттаму, можат да одговорат на потребите на лицата што бараат работа.

Според Арво Кудо (Arvo Kuddo, 2009) активните мерки на пазарот на труд се применуваат првенствено во услови на економска рецесија и висока стапка на невработеност. Тие имаат две цели и тоа економски, со зголемување на можноста на невработените да најдат работа да се зголеми продуктивноста и заработката, и социјални, преку зголемување на вклученоста на поединецот. Од мерките кои спаѓаат во рамките на пасивната политика има предлози концептот *минимален достоинствен приход* да го примаат лицата кои се во социјален ризик. Тука се поставува прашањето како овој приход ќе ги мотивира долгорочно невработените лица, дали ќе направи да станат активни на пазарот на трудот или ќе има обратен ефект и ќе го зголеми нивното присуство на сивиот пазар. Процентот на долгорочно невработените лица треба да се перципира како момент кој покажува колку е итна потребата за решавање на проблемот со невработеноста. Времето на чекање на пазарот на трудот ја покажува неговата состојба и динамика. Податоците добиени од Државниот завод за статистика покажуваат дека процентот на долгорочно невработените лица во рамките на општата невработеност е многу висок, во континуитет се движи до 80 %.

Кога зборуваме за мобилноста на работната сила, треба да се истакне разликата меѓу квалификуваните и неквалификуваните, односно нискоквалификуваните работници. Многу често висококвалификуваните работници бараат работа подолго време и бираат работно место според нивното образование, додека нискоквалификуваните покажуваат поголема флексибилност и во однос на типот

на работата и во однос на платата и локацијата. Искуството покажало дека многу повеќе нискоквалификуваните работници многу повеќе влијаат на висината на просечната плата, заради тоа што со нивното присуство на пазарот трудот влијаеле на динамиката, прифаќале секаков тип работа и за пониски примања. Сепак ваквите случаи не треба да се земат како дефинитивни и непроменливи, затоа што овде е значаен еден друг момент, јазот кој се создава со висината на примањата на високо и ниско или работниците без квалификации.

Табела бр. 21

	% невработеност	% долгорочно невработени во вкупната невработеност
2001	30.5	/
2005	37.7	86.7
2007	34.9	84.9
2008	33.8	84.9
2009	32.2	81.9
2010	32	83.3
2011	31.4	82.6

Извор: Државен завод за статистика, 2011

Активните мерки на пазарот на трудот имаа економска цел, да се дојде до работа и следствено на тоа, да се добие заработка, и, од друга страна, социјална, да се постигне социјална вклученост во општеството.

Во Република Македонија периодот на активна политика е одбележан во 2007 година, кога почнува креирањето на Националната стратегија за вработување 2010 која ги содржи првите активни програми и мерки за вработување.

Според податоците за висината на стапката на долгорочната невработеност, од земјите во ЕУ највисока стапка има Словачка со 63,9% од вкупната невработеност 13,6%, (2011). Најниска стапка на долгорочна невработеност има Норвешка 11,6% од вкупната стапка невработени 3,3% (2011). За активни мерки на пазарот на труд најмногу средства вложува во Данска 1,9% од БДП, каде долгорочната невработеност изнесува 24,4% од 7,7% од општата стапка невработени. Најмалку средства вложува Естонија од 0.2%, долгорочната невработеност изнесува 56,8% од 12,7% од општата невработеност.

Табела бр. 22

Трошоци за активни мерки како процент од БДП во Р.М. 2007-2012

Година	% од БДП за активни мерки на пазарот на труд
2007	0.07
2008	0.16
2009	0.25
2010	0.12
2011	0.11
2012	0.13

Извор: Државен завод за статистика, 2012

Од приложените податоци може да заклучиме дека најниска стапка на долгорочно невработени имаат земјите кои најмногу вложуваат во активните мерки на пазарот на труд и обратно, земјите како Р. Македонија, кои вложуваат многу малку средства во активната политика имаат многу висок процент на долгорочна невработеност.

Владата на Република Македонија дејствува активно кога станува збор за отворање нови работни места, и тоа преку стимулирање на бизнис-амбиентот и носење странски инвестиции, воведување рамен данок, усогласување на нашето со европското законодавство, воведување активни политики за зголемување на вработувањето и сл.

Со воведувањето на интегрирана наплата на социјалните трошоци и персоналниот данок на доход, работодавачите немаат корист да ги прикриваат своите вработени како непријавени. Со измените на Законот за работни односи во 2008 година, направени се измени во начинот на пријавувањето на невработените. Работниците можат да се пријавуваат и одјавуваат онлајн, по отпуштање на работникот, работодавачот нема право на тоа работно место да најми нов работник во период од една година. Оваа мерка е во прилог на работниците и нивна заштита да преминат во групата на долгорочно невработени. Олеснителна мерка и за двете страни е тоа што работодавачите можат да пријават и истовремено да плаќаат работник на скратено работно време. Преку зајакнување на инспекциските служби на Министерството се настојува да се подобрат работните услови и воедно заштитата при работа. Со цел намалување на административниот товар на работодавачите, постигнато е sukcesивно намалување на висината на стапките за придонеси и тоа во 2008 година од 32% на 27,9% во 2009 година и 26,5% во 2010 и 2011 година. Во рамките на спроведувањето на активните мерки на пазарот на труд, во 2008 година е имплементиран Проектот за самовработување преку кредитирање.⁵¹

⁵¹ Национална стратегија за вработување на РМ-2015, Министерство за труд и социјална политика, август, 2011
<http://mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/nsvrab.pdf>

Кога станува збор за претставување на реалната слика за висината на стапката на долгорочно невработени, во јули 2009 година направени се измени со тоа што при пријавувањето лицата треба да се изјаснат дали се пријавуваат заради тоа што бараат работа или само за стекнување право за здравствено осигурување. Веднаш по оваа измена, бројот на невработени е намален за 70000 лица, кои се изјасниле дека активно не бараат работа. Во 2010 година, 8% од невработените примале паричен надоместок во случај на невработеност. Овој процент се сметал за занемарлив и со ниско влијание врз активноста на пазарот на трудот. Како модул за зголемување на неговата динамика е воведено доживотното учење.

4.9 Препораки за намалување на долгорочната невработеност

Во однос на проблемот за намалување на долгорочната невработеност потребно е да се активираат повеќе сегменти кои директно ќе влијаат. Кога веќе е препознатлива и мерлива оваа категорија невработени, од голема корист е спроведување директна помош во барањето работа. Олеснителна околност и стимулација може да биде намалувањето на давачките кои работодавачите ќе ги плаќаат за долгорочно невработените. Можеби напати би изгледало губење на време, но овие лица може и директно да се квалификуваат за конкретни работни места кои во моментот се нудат на пазарот на труд. И така, во понатамошниот ангажман би можел да се примени интегрален пристап кој би ги опфатил сите претходно споменати мерки.

На ваквите проблеми, во суштина, треба да се погледне поглобално, и да се испита која е причината, да се испита проблемот со понудата или побарувачката, општиот макроекономски амбиент во државата и каков е пазарот на трудот. Искуството покажува дека причина никогаш не е еден фактор, туку проблемот се јавил како резултат на нарушената динамика на некои фактори кои се претходно споменати. Динамиката секако би се постигнала со поттикнување на сите параметри и со паралелно дејствување на сите нивоа и тоа, да се јакне и понудата и побарувачката на пазарот на труд, да се стимулираат

квалификациската структура и вештините со кои располага работната сила и да се делува на макроекономската и фискалната политика, воопшто.

Посеопфатни економски реформи навистина можат да влијаат на севкупниот макроекономски амбиент во државата. Таква мерка е субвенционирањето на претпријатијата на директен начин за креирање нови работни места или директно намалување на трошоците на работодавачите за вработување на нови работници. Посебен акцент треба да се стави на креирањето на нови работни места во оние сектори кои се во подем. Процесот на т.н. „креативна деструкција“ треба да биде основен критериум во водењето на структурните реформи.

Со оглед на карактеристиките на македонското стопанство коешто се соочува со пазар со релативно мала апсорпциска моќ, особено е важно да се стимулира развојот на малите и средните претпријатија. Со тоа би се стимулирала понудата преку подобрување на условите за инвестирање и зголемување на конкурентноста на претпријатијата на домашните и странските пазари. Во тој контекст, мошне интересен облик на економска активност е самовработувањето, коешто доколку адекватно се стимулира со даночни олеснувања и поволни кредитирања, во значителна мера може да ја амортизира големата невработеност. Во исто време може позитивно да се влијае доколку се поттикнуваат малите бизниси кои се конкурентни на странските пазари и чие производство и услуги би биле извозно ориентирани. Интегралниот пристап во третирањето на невработеноста значи подеднаква примена на мерките на активната и пасивната политика на пазарот на трудот. За разлика од мерките на пасивната политика кои пред сè, се однесуваат на социјалните трансфери за невработените, мерките на активната политика се насочени кон асистирање на невработените за нивно враќање на пазарот на трудот и полесно вработување. Пресметано како процент во бруто-домашниот производ, Република Македонија сè уште многу повеќе троши за спроведување на мерките на пасивната политика, во споредба со мерките на активната политика на пазарот на трудот. Во решавањето на проблемот на невработеност неопходно е да се користат искуствата од европските земји кои припаѓаат на „клубот на ниска вработеност“, како и поранешните транзициски земји кои успешно го завршија процесот на

евроинтеграција. Како едно од основните права на Унијата е слободното движење на работната сила. На тој начин би се постигнала поголема динамика на пазарот на труд, а младите луѓе во таков пазар полесно ќе дојдат до своето работно место кое ќе биде соодветно на нивниот профил.

Европската Унија има разработено акциски план наречен *flexicurity*, кој има цел да дејствува на флексибилноста и сигурноста на пазарот на труд. За да не се појави и зголеми долгорочната невработеност, потребно е да се стимулира флексибилноста на работна сила според потребите на побарувачката, подобрување на работните услови, квалитетот на работата како и стимулирање на долгорочното учење.⁵²

За поддршка на националната развојна и социјална политика каде спаѓа и вработувањето, можат да се искористат средства кои се на располагање од страна на претпристапните фондови. Иако долг временски период се достапни, тие средства се со низок степен на искористеност. Нивната порака е јасна, тие даваат поддршка за реформи кои се одвиваат во насока на пристапување кон Унијата. Но предусловот за нивно ефикасно искористување е градење капацитети во рамките на институциите, деловниот и невладиниот сектор. На пример, во Велика Британија, периодот по кризата е значаен по намалувањето на стапката на невработеност. Но, висината на стапката на долгорочна невработеност останува иста. Затоа се преземаат нови мерки според кои од наредната година од април, сите лица кои повеќе од две години се невработени мора да се вклучат во програмата. Постојат три опции и тоа општествена работа, вклучување во тренинг-програма или посета на центар кој нуди работа и тоа задолжително секој ден. Во спротивно, лицата ќе ги загубат сите бенефиции кои ги добиваат како невработени лица. Овие предлози за промени предизвикуваат реакции од стручната јавност. Тие сметаат дека таквото, на некој начин, присилно вработување, ќе доведе до тоа лицата да дојдат до работа која не ја посакуваат и ќе има контраефекти.

⁵² What is flexicurity? What is the EU doing?
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102>

4.10 Улогата на институциите во намалувањето на долгорочната невработеност

Во 2008 година Законот за работни односи (ЗРО) претрпува промени и станува значително пофлексибилен. Многу поедноставно е самото пријавување на нововработените и одјавување на лицата на кои им престанал работниот однос, директно по електронски пат. Олеснета е и комуникацијата на институциите кои се надлежни за оваа проблематика. Агенцијата за вработување и институциите за социјално осигурување вршат размена на информации по електронски пат, што овозможува да се има јасен увид на состојбата на пазарот на трудот, со што може да се почитува приоритетот при вработувањето. Поголема сигурност и флексибилност е постигната со можноста да се плаќа социјално осигурување на намален број на работни часови, што претставува олеснителна околност истовремено и за вработениот и за работодавачот. Во поглед на зголемување на сигурноста на работното место, значително е зголемен бројот на инспекциските служби кои вршат директен надзор на терен. Со цел да е намали товарот кај работодавачите и истовремено да се зголеми социјалната сигурност кај вработените, направени се измени во исплатата на придонесите за персонален данок и задолжителното социјално осигурување. Усогласена е минимална основа при плаќање на придонеси и постепено во период од три години се намелени стапките на придонесите (од 32% во 2008 година, на 27,9% во 2009 година, на 26,5% во 2010 и 2011 година). За да се зголеми побарувачката на работната сила и вработливоста имплементирани се активни политики за вработување. Во нив спаѓаат помош и стимулирање на самовработувањето со кредитирање (до септември 2010 год. подигнати се 3097 кредити на 3648 лица), претходна подготовка за вработување преку обука во согласност со потребите на пазарот, помош на работодавачите со субвенционирање, поддршка за вработување на ранливи групи, како што се жртви на семејно насилство, инвалиди, поддршка за вработување на Ромите, повозрасните лица и сл.

За да се подобри присутноста на пазарот на трудот и да се зголеми активноста на невработените, разработени се модули на доживотно учење кои ќе овозможат подобар пристап на пазарот на трудот. АВРМ од јули 2009 до денес, неколкупати прави пререгистрање на невработените со цел да се добие точниот број на лица кои активно бараат работа. При регистрањето, значителен број од лицата се изјасниле дека се пријавуваат во Агенцијата како невработени само заради стекнување право за здравствено осигурување. Направени се промени во Законот за здравствено и Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување, и затоа, остварувањето на правото на здравствено осигурување повеќе не се врзува со невработеноста. Искривена слика за вистинската состојба за бројот на невработените дава сивата економија или т.н. вработување на црно, кога лицата се пријавени во Агенцијата како невработени, а од друга страна работат и примаат личен доход. Од тие причини се имплементирани годишни акциски планови за намалување на сивата економија и се воведени зајакнати инспекциски надзори и превентивни мерки.

Социјалниот дијалог меѓу здружението на работодавачите и синдикатот претставува движечка сила на политиката на вработување и од особена важност е неговото јакнење. Во 2010 година е формиран нов Економско-социјален совет, како трипартитно советодавно тело, кој со своите активности има направено промени во политиката на вработување, работните односи, има значаен удел во напредокот на Република Македонија во подготовката за членство во ЕУ. Поддршката при вработувањето во секој случај многу ја олеснува состојбата на невработеното лице. Во изминатиов период за барателите на работа Владата на Република Македонија во соработка со Агенцијата за вработување во рамките на Оперативниот план за активни мерки и програми за вработување започнаа со спроведување на голем број обуки и програми. За барателите на работа интересни се обуките за напредни ИТ вештини, програмата за самовработување, потоа проектот за самовработување со кредитирање, самовработување со кредитирање за млади лица до 29 години, обука кај познат работодавач со субвенционирано вработување, субвенционирање на вработување на млади лица до 29 години, субвенционирање на вработување на деца без родители, обука за

задоволување на побаруваните занимања на пазарот на трудот, едукација за започнување на бизнис и други. Воедно, Агенцијата нуди бесплатни услуги како помош за професионална ориентација која му помага на невработеното лице да ја препознае вистинската работа која се нуди на пазарот на трудот и во исто време е најсоодветна на неговите способности и квалификации. При професионалната ориентација и индивидуалното советување кое таа го нуди, младите со завршено средно или високо образование имаат можност да се насочат правилно и прогресивно за професија која е подобро платена и повеќе барана. За лицата кои подолго време се надвор од пазарот на трудот, професионалната ориентација нуди услови за преквалификација, доквалификација и во исто време и препознавање на способностите и квалитетите кои ги поседува лицето што бара работа. Од интерес на Агенцијата е да ја намали листата на невработени и истовремено да понуди помош и поддршка на лицата кои нудат работа. Посредувањето го изведува непристрасно, во зависност од потребата и за секое побарано место Агенцијата нуди најмалку пет лица кои се сметаат за најсоодветни за тој профил. Доколку изборот е неуспешен, Агенцијата својата работа ја продолжува во правец на преквалификација или доквалификација на некој работник.

Агенцијата практикува подготовка на индивидуален план за вработување, кој е различен и засебен за секое лице кое бара работа. Врз основа на тој план се олеснува работата на вработениот во Агенцијата да понуди работно место соодветно на профилот кој се нуди на пазарот. Истиот тој индивидуален план се обновува или дополнува на секои наредни шест месеци, во зависност од новините што треба да се внесат во него. Мошне корисен е работниот клуб кој го одржува Агенцијата, а кој се состои од работилници, интервјуа, предавања, обуки кои се одржуваат во групи и истовремено психолошки ги зближуваат луѓето кои имаат ист или сличен проблем.

Олеснителни околности имаат и работодавачите преку ослободувањето од плаќање на персонален данок од доход и вложување на паричниот надоместок заради вработување. Понатаму, пријавувањето и одјавувањето на вработените

можат да го вршат електронски или со доставување на соодветната документација до центарот за вработување.

Агенцијата за вработување има направено добра организација и преглед на состојбата на пазарот на трудот. Сите слободни работни места се класифицирани според дејноста на фирмите и тоа кои занимања се најбарани, направена е класификација според половата и образовната структура и анализа на потребните вештини кои се барани на пазарот на трудот.

4.11 Стратегија за вработување на Република Македонија

Националната стратегија за вработување (НСВ) на Република Македонија 2015 е среднорочна стратегија и го опфаќа периодот од 2011 до 2015 година и е еден вид продолжение на Стратегијата за вработување 2010. Националниот акциски план (НАП) претставува инструмент со кој се спроведува во практиката сето она што е содржано во Стратегијата. Двете програми се развиваат врз основа на водечките принципи за вработување на Европската Унија, според отворениот метод на координација за реализација на политиките, меѓу кои и политиката на вработување. НСВ дава слика за моменталната економска состојба, фокусирана е на причините за појавата на високиот процент на невработеност, ја опишува состојбата на пазарот на трудот, содржи конкретни цели, има поставено стратегиски план и мерки кои треба да се преземат во решавањето на проблемот. Истовремено, таа е заснована на начелото за недискриминација и еднаков третман за сите, а подготвена со заедничко партнерство на сите министерства надлежни за политиката на вработување и економските политики, Заедницата на локална самоуправа (ЗЕЛС), Агенцијата на вработување на Република Македонија (АВРМ), како и социјалните партнери. Главно, подготовката е координирана од Министерството за труд и социјална политика како надлежна институција. Европската комисија преку TAIEХ, инструментот - експертска мисија, испрати експерти од Словенија и Естонија, кои со предлози и препораки помогнаа во изработката на нацрт-верзијата на документите. За нејзиното креирање, искористени се дотогашните резултати и предвидени политики кои се содржани во

Националната стратегија 2010, Националниот акциски план за вработување 2006-2008, потоа НАПВ 2009-2010. НСВ 2015, пак, е искористена за подготовка на Национален акциски план за вработување (2011-2013), кој пак се потпира на стратегиските приоритети на европската стратегија за континуиран и одржлив развој Европа 2020. За периодот 2014-2015 треба да се изготви нов акционен план за вработување. Во периодот на реализација на проектите предвидени во НСВ, Република Македонија се соочува со предизвици, како на домашна сцена, така и со влијанието на економската криза однадвор. Сепак, има позитивен тренд кога станува збор за стапката на вработеност и тоа за 2005 година 37,9%, во 2009 година 43,3%, а во 2010 година 43,5%. Стапката на вработеност на жените (15-64) во 2005 година 30,1%, во 2009 година 33,5% а во 2010 година 43,0%. Стапката на вработеност кај постарите лица (55-64) во 2005 година 26,2%, а во 2010 година 34,2%. Највисока стапка на вработеност во 2010 година се забележува од 25-49 години 55,7%, додека најмала кај младите на возраст 15-24 години 15,4%. Според образованието, кај лицата со високо образование изнесува 66,7%, кај лицата со средно образование 47,8%, додека кај лицата со основно образование изнесува 25,1%. За периодот од 2005 до 2010 година, стапката на невработеност се намалува од 37,3% во 2005 година, на 32% во 2010 година. Во однос на застапеноста на половите, стапката на невработеност кај жените изнесува 31,8% во 2010 година, споредено со стапката на невработеност кај мажите нема голема разлика, таа е повисока за 0,9%. Стапката на невработеност во 2009 година кај лицата со завршено високо образование е 22,1%, со завршено средно образование 31,2% и кај лицата со завршено основно образование изнесува 40%. Стапката на долгорочната невработеност во 2009 година е 26,3%, односно 81,9% од невработените се невработени повеќе од една година.

Од анализата за тоа што содржи Стратегијата, очигледно е дека во најголем дел е посветена и се однесува на општата невработеност, додека фокусот врз долгорочната невработеност е ставен индиректно. Ако се намали општата невработеност, со тоа ќе се намали и долгорочната невработеност. Иако има вистина, сепак, за да има поголеми резултати, потребно е да се третира од друг агол, посебен и индивидуален.

Важен дел од Националната стратегија и еден вид активна мерка претставува Програмата за самовработување, имплементирана од Владата на РМ и Програмата за развој на Обединетите нации (УНДП). Во однос на оваа мерка, лицата може да аплицираат двапати годишно на јавен оглас. Предност имаат долгорочно невработените, младите до 29 години и самохраните родители. Со помош на обучувачи и професионални консултанти заинтересираните изработуваат бизнис-идеја. Преку селекција се избираат најдобрите бизнис-планови (930) и тие потпишуваат договори со дефинирани права и обврски. На веб-страницата кандидатите добиваат идна поддршка за новоформираниот бизнис, може да користат онлајн курсеви за учење, возможно е споделување на информации и знаење. Висината на грантот изнесува 185 000 денари, средства кои, меѓу другото, ќе се користат за набавка на материјали и опрема.⁵³

4.12 Агенција за вработување и нејзината улога при вработувањето

Поддршката при вработувањето во секој случај многу ја олеснува состојбата на невработеното лице. Во изминатиов период за барателите на работа Владата на Република Македонија во соработка со Агенцијата за вработување во рамките на Оперативниот план за активни мерки и програми за вработување започнаа со спроведување на голем број обуки и програми. Интересни за барателите на работа се обуките за напредни ИТ вештини, програмата за самовработување, потоа проектот за самовработување со кредитирање, самовработување со кредитирање за млади лица до 29 години, обука кај познат работодавач со субвенционирано вработување, субвенционирање на вработување на млади лица до 29 години, субвенционирање на вработување на деца без родители, обука за задоволување на побаруваните занимања на пазарот на труд, едукација за започнување на бизнис и други. Воедно, Агенцијата нуди бесплатни услуги како помош за професионална ориентација која помага на невработеното лице да ја препознае вистинската работа која се нуди на пазарот на трудот и во исто време е

⁵³ Програма за вработување, Влада на РМ и УНДП
<http://www.samovrobotuvanje.mk/>

најсоодветна на неговите способности и квалификации. При професионалната ориентација и индивидуалното советување кое таа го нуди младите со завршено средно или високо образование имаат можност да се насочат правилно и прогресивно за професија која е подобро платена и повеќе барана. За лицата кои подолго време се надвор од пазарот на трудот, професионалната ориентација нуди услови за преквалификација, доквалификација и во исто време и препознавање на способностите и квалитетите кои ги поседува лицето што бара работа. Од интерес на Агенцијата е да ја намали листата на невработени и истовремено да понуди помош и поддршка на лицата кои нудат работа. Посредувањето го изведува непристрасно, во зависност од потребата, и за секое побарано место Агенцијата нуди најмалку пет лица кои се сметаат за најсоодветни за тој профил. Доколку изборот е неуспешен, Агенцијата својата работа ја продолжува во правец на преквалификација или доквалификација на некој работник.

Агенцијата практикува подготовка на индивидуален план за вработување, кој е различен и засебен за секое лице кое бара работа. Врз основа на тој план се олеснува работата на вработениот во Агенцијата да понуди работно место соодветно на профилот кој се нуди на пазарот. Истиот тој индивидуален план се обновува или дополнува на секои наредни шест месеци во зависност од новините што треба да се внесат во него.

Олеснителни околности имаат и работодавачите преку ослободувањето од плаќање на персонален данок од доход и вложување на паричниот надоместок заради вработување. Понатаму, пријавувањето и одјавувањето на вработените можат да го вршат електронски или со доставување на соодветната документација до центарот за вработување.

Преку страната на Агенцијата за вработување на Република Македонија може да се добие пристап до европскиот портал за мобилност ЕУРЕС, кој е претставен на многу транспарентен начин и со голема прегледност за моменталната состојба на побарувачката и понудата на нови работни места. Во почетокот на јуни 2015 година биле регистрирани 1 594 842 лица кои бараат работа, постирани се 170

671 CV, точно 4 276 работодавачи пријавиле отворено работно место и 962 советувачи за ЕУРЕС. Советувачите главно обезбедуваат информации, барани од работодавателите и работодавачите преку личен контакт. Воено, тие соработуваат со сервисот за вработување на секоја држава членка. На порталот ЕУРЕС може да се почувствуваат предностите на слободното движење на работниците во рамките на Унијата (Исланд, Лихтенштајн, Норвешка, Швајцарија). Имено, порталот нуди информации за условите за работа и живеење во конкретна држава, што воедно е многу важен момент кога е извесна поголема промена.⁵⁴

4.13 Поголема меѓународната соработка

Основна цел на Република Македонија во наредниот период ќе биде да изгради еден цврст став во однос на тоа кои се проблемите со примарно значење и од каде треба да се тргне за побрзо да се пронајде модул за решавање на проблемот со долгорочната невработеност. Многу значаен момент на кој треба да му се стави акцент е раното препознавање на ризикот од долгорочна невработеност, со што би можело да се реагира во вистинско време. Вклучувањето на институциите на државата, приватниот и бизнис-секторот, како и реализацијата на меѓународни проекти е од витално значење за зајакнување на нивните капацитети, афирмирање на домашниот „производ“ и интернационализирање на вредностите на глобалните интеграциски процеси.

За несреќа, проблемот е уште поголем затоа што не постои општ изграден модул за негово надминување, односно не постои единствена изградена политика на вработување. Научниот поглед би требало да опфати повеќе аспекти, почнувајќи од идентификување на причините за висока невработеност, детерминирање на карактеристиките на пазарот на трудот и структурата на невработените, и накрај, утврдување на расположливите инструменти во борбата за намалување на невработеноста. За надминување на проблемот, потребен е интегрален пристап во третирањето на невработеноста и тоа подеднаква примена на мерките на

⁵⁴ Агенција за вработување на Република Македонија
<http://www.avrm.gov.mk/>

активната и мерките на пасивната политика на пазарот на труд. За разлика од мерките на пасивната политика коишто пред сè се однесуваат на социјалните трансфери за невработените, мерките на активната политика се насочени кон асистирање на невработените за нивно враќање на пазарот на трудот и полесно вработување. Во решавањето на проблемот на невработеност неопходно е да се користат искуствата од европските земји кои припаѓаат на „клубот на ниска вработеност“, како и поранешните транзициски земји кои успешно го завршија процесот на евроинтеграција. Како најзначаен фактор за развојот е искористувањето на расположливите човечки ресурси во земјата. Освен создавањето можности за континуиран пораст на активните лица - вработените, посебно внимание треба да се обрне на перманентните промени на неговиот квалитет. Тоа е неопходно за да може да се одговори на предизвиците на техничко-технолошките промени на 21 век. Непобитен факт е потребата од брзо менување на свеста и односот кон човечкиот фактор, за негово благовремено вклучување во современите развојни трендови. Тоа подразбира длабоки и суштински промени во образовниот систем и негово сообразување со можностите и потребите, со висок степен на флексибилност, за нивно полесно трансформирање и приспособување на побарувачката на пазарот на работната сила. Мошне важно е барањето нови начини да се идентификува невработеноста во почетокот, пред голем број од невработените да станат дел од масата на долгорочно невработени. Нивната рана идентификација значи навремено давање помош во барањето работа, како и вклучување во програми кои ќе влијаат да се скрати периодот во барање работа. Присуството како и тоа колку долго ќе се задржи долгорочната невработеност зависи од тоа кои мерки ќе се преземат за справување со проблемот. Нужна е и потребата да се искористат веќе применети модели од европските држави кои покажале позитивен ефект.

4.14 Мобилност на работната сила

Европската Унија креира свои акциски планови за мобилност на работната сила со цел да го подигне нивото на мобилност во рамките на глобалната економија во услови на постојано стареење на населението. Главни приоритети се промоцијата на работната мобилност, зголемување на можностите како и пристапот до вработување. Јакнењето на административната практика и политичката поддршка на сите нивоа се важни цели за јакнење на мобилноста. Неопходна е вклученоста на сите учесници како што се властите од државите членки, социјалните партнери и сервисите за вработување. Преку нивната соработка и заеднички активности се креираат социјални врски и информации кои се стратегиски важни.

Јавниот сервис за вработување (PES - Public Employment Service) на државите-членки е во директен контакт со европските граѓани и бизнис-секторот, тој помага во јакнењето на мобилноста на секое ниво и посебно е важен во период на криза. Главно ЈСВ дејствува во случај на дисбаланс на пазарот на труд и се залага за зголемување на мобилноста на работниците и мобилноста на работата и работните места помеѓу сите членки на Унијата. Го промовира европскиот пазар на труд преку принципот на доживотно учење, користење на практиката која се покажала како успешна и креирање на работни вештини кои се потребни со новите промени кои се случуваат. Важна е примената на соодветни инструменти за напредок на мобилноста и отстранување на пречките со цел да се промовира фер мобилност, почитувајќи одредени стандарди и правната рамка. Унапредувањето на квалитетот на сервисите, примената на принципот на еднаков третман, зајакнување на аналитичкиот капацитет, обезбедување поддршка на некои категории работници кои се мобилни се моменти на кои треба да се стави акцент. Постојано се планираат акции кои ќе влијаат на тоа да зголеми свесноста за мобилноста и придобивките кои ги носи таа. Се организираат годишни собранија, пилот-програми, збиднувања кои имаат за цел да ги информираат подобро граѓаните за нивните права и можностите кои ги имаат кога се работно мобилни. Во Лисабонската стратегија јасна е пораката за континуиран економски раст и креирање нови работни места и стимулирање на мобилноста. Креирањето на нови и подобри работни места, инвестирањето во човечкиот капитал се главен

приоритет и во Европската стратегија за вработување. Улога во промоцијата на работната мобилност има и Европскиот социјалниот фонд кој истовремено има задача да обезбеди пристап до работните места на барателите на работа и на тие што не се активни да им помогне да се вклучат на пазарот на трудот.

5 ЗАКЛУЧНИ РАЗМИСЛУВАЊА

Проблемот со долгорочната невработеност е мошне сериозен, навлезен и со влијание во сите сфери на општественото живеење, заради што треба да се издвои како посебен и треба да се перципира како таков. Конкретно во Република Македонија перзистира подолг период, со релативно висока стапка на невработени кои подолго од една година се надвор од пазарот на трудот. Евидентни се економските последици и стагнантниот карактер на македонското стопанство како и релативно нискиот бруто-домашен производ. Социјалните последици од невработеноста се изразени преку појавата на сиромаштија на одредени слоеви од населението и висок степен на маргинализација и социјална исклученост. Како феномен со влијание врз целокупното човеково живеење директно влијае на здравствената состојба на поединецот, на градење на човечкиот капитал и неговиот напредок, како и на процесите кои ја движат економијата.

Речиси сите членки на Унијата се соочуваат со истиот проблем, иако има разлики од една до друга зависно од економскиот развој. Генерално, Унијата презема мерки за нејзино намалување и создавање на такви услови кои долгорочно гледано, ќе го намалат ризикот од појава на долгорочно невработени. Добри резултати со долгорочната невработеност имаат членките кои навремено го превенирале проблемот и оние коишто не штеделе средства во примената на мерки кои влијаат на нејзино намалување.

Исто така, може да се види какво влијание имаат долгорочно невработените работници врз општествените појави поврзани со политиката на вработување. Како релативно пасивна категорија, долгорочно невработените прават многу мал притисок врз висината на наемнината, го намалуваат критериумот при селекција на ново и подобро работно место, како и намалување на конкурентноста на пазарот на трудот. Причина зошто долгорочно невработените имаат помало

влијание е тоа што со зголемување на периодот на невработеност опаѓаат и нивните работни вештини и мотивацијата. Од односот на работодавачите кон оваа категорија невработени може да се заклучи дека при селекцијата за вработување на нови вработени, сепак ги избираат невработените кои краток временски период се без работа, во интерес на нивните вештини и нивна поголема продуктивност.

Иницијативите на Унијата се во голема мера универзални и, секако, применливи во Македонија. Секако, поради специфичноста на македонскиот пазар на труд како и поради повисоката невработеност и сиромаштија, поради ограничениот економски потенцијал, приоритетите ќе се разликуваат во однос на развиените економии во Унијата. Но, генерално, би требало да се работи на унапредување на вештините, особено ако се види дека убедливо највисок процент на невработени се од категоријата со средно образование. Активни мерки во тој домен би ја зголемиле вработливоста на оваа категорија. Секако, иницијативата за борба против сиромаштијата е од особено значење за Македонија. Не само поради тоа што е висока во Македонија, туку и поради тоа што влијае и на квалитетот на работната сила и на вработливоста. Исто така, високата сиромаштија може да ги направи останатите иницијативи објективно и субјективно потешко применливи. Ова последното е поради достапност на елементарни материјално-технички средства (на пример: достапност на интернет и останати ИКТ технологии) но, и поради тоа што високата стапка на сиромаштија влијае и на мотивираноста за нови предизвици.

Мерките за надминување на високата невработеност би требало да вклучат промени во општата макроекономска политика, адекватни промени во пазарот на труд и реформи на надлежните институции. Само преку соодветни мерки што урамнотежено би ја стимулирале побарувачката и понудата на макроекономско ниво ќе може да се обезбеди континуиран економски развој и постепено редуцирање на невработеноста на долг рок. Некои од европските членки граделе искуство низ подолг временски период и дале навистина добри резултати. Истите тие како добар пример треба да се искористат и да се применат адаптирани на условите на македонското општество.

6 КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

ЛАТИНИЧНИ ИЗВОРИ

Alvarez Fernando, and Robert Shimer, September, 2009, Unemployment and Human Capital, University of Chicago

Burton A. Weisbrod, 2004, Education and Investment in Human Capital, Washington University

CEPR Policy Report, 2007 A Dynamic Approach to Europe's Unemployment Problem

Davis R. Donald and Reeve A. Trevor, June 1997, Human Capital, Unemployment and Relative Wages in A Global Economy, Columbia University, National Bureau of Economic Research, U.S. Trade and Quantitative Studies

Heckman J. James, 2000, Policies to Foster Human Capital, Department of Economics, University of Chicago and Senior Fellow of the American Bar Fondation

J.Moller, 1990, Unemployment and Deterioration of the Human Capital, A Labour Market Model with Hysteresis Implications

LEHMANN Hartmut, 2006, The Importance of Noncognitive Skills: Lesson from the GED Testing Program

MACHIN Stephen and Manning Alan, July 1998, The Causes and Consequences of Long-Term Unemployment in Europe, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science;

MARTIKAINEN Pekka, 1990, Does unemployment cause mortality?, Population Research Unit, Department of Sociology, University of Helsinki

MC CONNELL, C.S. Brue, 1994, Suvremena Ekonomija Rada, Zagreb: Nacionalna i sveucilisna biblioteka;

MOJSOSKA-BLAZESKI N., 2012, Kurtishi N., "The Macedonian Labour Market: What makes it so different?", Social Policy Review Friedrich Ebert Foundation and the Faculty of Philosophy-University St. Cyril and Methodius, No. 11-43 (bi-lingual in English and Macedonian);

ZIMMERMANN Klaus F. and all, 2013, Measures for improving youth employment, Foundations and Trends in Microeconomics, Vol. 9, Nos. 1–2 (2013) 1–157;

OECD Economic Surveys Slovenia, February 2011;

SEN Amartya, 1997, Inequality, unemployment and contemporary Europe, International Labor Review;

SALTO 2011 Inclusion through employability. Youth Work Approaches to Unemployment. Brussels: SALTO.

YORGENSEN, H. 2011 Danish "Flexicurity" in Crisis or Just Stress-tested by theCrisis. Report to the Friedrich Ebert Foundation.

КИРИЛИЧНИ ИЗВОРИ

Активни мерки на пазарот на труд: решенија за долгорочно невработените лица (2013) Скопје: Стручна конференција, Скопски саем;

БАШЕВСКА Марија, 2014, Политиките на пазарот на труд и сиромаштијата во Македонија 2008-2015, Левичарско движење „Солидарност“ во соработка со Фондацијата Роза Луксембург, Скопје;

ДИМИТРИЕВА. В. и Јаневска. Е., (1999) Социо-економската структура на работната сила и развојот на Р. Македонија, Скопје: Списание на економски институт, Економски развој;

ИВАНОВСКА. А, 2007, Образовната структура на работната сила и нејзиното значење за економскиот развој на РМ, Скопје: Економски Институт;

КАСОВСКА Катерина, 2010, Активни мерки на пазарот на труд како решение за долгорочно невработените лица, Скопје: Институт Прогрес;

МОЈСОСКА-БЛАЖЕВСКИ Н., 2011, “Стратегии за поддршка на заздравувањето од кризата во Југоисточна Европа. Процена на земјата: Поранешна Југословенска Република Македонија”, International Labour Organization,

Министерство за труд и социјална политика, Стратегија за демографски развој на Република Македонија 2008-2015, февруари 2008, Скопје

Национална стратегија за вработување на Република Македонија 2015, (август 2011) Скопје: Министерство за труд и социјална политика;

НИКОЛОВСКИ Димитар, (2004) Некои аспекти на проблемот на невработеноста во РМ, Скопје: Економски развој;

Тодоровска. Е, (2007) Трендот на природната стапка на невработеноста, Скопје: Списание на економски институт, Економски развој;

ИНТЕРНЕТ ИЗБОРИ

American Psychological Association, 2015 Unemployment

<http://www.apa.org/about/gr/issues/socioeconomic/unemployment.aspx>

ANGLOINFO, The global expat network, Inemployment in Belgium, 2015

<http://brussels.angloinfo.com/information/working/unemployment/>

Center for Economic Policy Research

<http://www.cepr.org/pubs/policypapers/pdf/PP11.pdf>

EURES, European Job Network <http://www.eures.ch/en/>

EUROACTIV, Unemployment people are most costly in Belgium, January 2013

<http://www.euractiv.com/specialreport-jobs-growth/unemployed-people-costly-belgium-news-517461>

European Commission, Employment, Social Affairs and Inclusion, Flexisurity Center for Economic Policy Research <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102>

European Commission, Employment, Social Affairs and Inclusion, Youth Guarantee

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079>

European Commission, Employment, Social Affairs and Inclusion, Youth Guarantee

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=en>

European Commission, Employment, Social Affairs and Inclusion, Youth Opportunities Initiative <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1006>

European Commission, Europe 2020 targets,

http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index_en.htm

European Commission, EUROSTAT, GDP and beyond, Quality of life

<http://ec.europa.eu/eurostat/web/gdp-and-beyond/quality-of-life/long-term-unemployment-rate>

European Commission, EUROSTAT, Long-term unemployment rate

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc330&toolbox=type>

European Commission, EUROSTAT, Long-term unemployment rate, by sex

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsdsc330&language=en>

EUROSTAT, Statistics Explained, Unemployment statistics, 2015

http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Unemployment_statistics

Health and NCBI, Behavior, The Interplay of Biological, Behavioral and Societal

Influences <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK43750/>

KUDDO Arvo, 2009, Employment Services and Active Labor Market Programs In

Eastern European and Central Asian Countries,
<http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Labor-Market-DP/0918.pdf>

Leahy Robert, Unemployment is bad for your health, Huffpost Healthy Living, 25

October 2015 http://www.huffingtonpost.com/robert-leahy-phd/unemployment-health_b_2616430.html

Legal Newsroom Workers Compensation Law, The psychological impact of

unemployment <http://www.lexisnexis.com/legalnewsroom/workers-compensation/b/workers-compensation-law-blog/archive/2009/06/25/the-psychological-impact-of-unemployment.aspx>

LEHMANN Hartmut, 2010, Macedonia's Accession to the EU and the Labor Market: What Can Be Learned from the New Member States, <http://ftp.iza.org/pp14.pdf>

LEHMANN H., Kluve. J., 2008, Assessing Active Labor Market Policies in Transition economies, Italian Association of Labor Economists (AIEL), Naples <http://www2.dse.unibo.it/wp/646.pdf>

Mental Health, Mental, Physical Health Effects of Long-term of unemployment <http://www.empowher.com/mental-health/content/mental-physical-health-effects-long-term-unemployment>

Migrant Service Center, База на податоци на недостигот од квалификуван персонал, 2015 <http://www.migrantservicecentres.org/index.php?page=466>

MPRA Paper No. 42045, 2012, <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/42045/>

NCBI Urban Institute, Consequences of Long-term of unemployment, 2013 <http://www.urban.org/UploadedPDF/412887-consequences-of-long-term-unemployment.pdf>

OECD Library, Long term unemployment (12 month and over)% of total unemployment, July 2013 http://www.oecd-ilibrary.org/employment/long-term-unemployment-12-months-and-over_20752342-table3

Paul Spicker, Social Need, An introduction to Social policy <http://www2.rgu.ac.uk/publicpolicy/introduction/needf.htm>

The Global Economy, Country ranking using data from official sources, 2011

http://www.theglobaleconomy.com/rankings/Youth_unemployment/

The New York Times, Unemployment May be Hazardous to Your Health,

http://www.nytimes.com/2009/05/09/health/09sick.html?_r=0

TIME, Losing your Job, A Blow to Your Health Too

<http://content.time.com/time/health/article/0,8599,1896986,00.html>

Trading economics, Slovenia Long Term Unemployment rate, 1996-2015

<http://ko.tradingeconomics.com/slovenia/long-term-unemployment-rate/forecast>

Trading economics, Slovenia Long Term Unemployment rate, 1996-2015

<http://www.tradingeconomics.com/slovenia/long-term-unemployment-rate>

US National Library of Medicine, National Institutes of Health, Effects of unemployment on mental and physical Health

<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1646287/>

КОРУНОВСКА Н., Србијанко К. Ј. и Малеска Т., „Клучот за стаклената врата:

Демистифицирање на причините за ниското учество на жените на пазарот на труд”, Реактор – истражување во акција, Скопје, 2012,

<http://rodovreactor.mk/subject/economy/data/>

Министерство за труд и социјална политика, „Национална стратегија за

вработување на Република Македонија 2015 година”, Скопје, 2011,

<http://www.mtsp.gov.mk/>

Министерство за труд и социјална политика, „Оперативен план за активни политики

завработување за 2007 година, предвидени во Програмата за работа на

Владата на Р. М. 2006 –2010”, 2006, [http://www.avrm.gov.mk/operativen-](http://www.avrm.gov.mk/operativen-plan.nspх)

[plan.nspх](http://www.avrm.gov.mk/operativen-plan.nspх)

Национална стратегија за вработување на Република Македонија 2015,
Министерство за труд и социјална политика, август, 2011
<http://www.konkurentnost.mk/StrateskiDokumenti/Nacionalna%20strategija%20za%20vrobotuvanje.pdf>

Програма за самовработување 2015 <http://www.samovrobotuvanje.mk/>