

ЕКОНОМИЈА И ФИНАНСИИ

ГОЛЕМАТА СЛИКА: МАКЕДОНСКАТА ЕКОНОМИЈА НА СРЕДЕН И ДОЛГ РОК

Глигор Бишев, Јане Богоев, Ивана Вучкова,
Маја Геровска-Митев, Марија Дренковска,
Бранимир Јовановиќ, Никола Поповски,
Никола Стиков, Драган Тевдовски,
Ванчо Узунов, Мила Царовска

Октомври, 2020



Во свет преполн со неважни информации, јасноста е моќ.



За да се движиме во вистинска насока, потребен е консензус за тоа каде сакаме да стигнеме.



Наместо секојдневните шумови, потребно е да зборуваме за работите кои што навистина се важни на долг рок.

Содржина

| | | |
|-----------|--|------------|
| | Предговор | 5 |
| | Вовед | 7 |
| 1. | КАДЕ САКАМЕ ДА БИДЕМЕ НА СРЕДЕН РОК? <i>Драган Тевдовски и Глигор Бишев</i> | 9 |
| 2. | ПОРАСТ НА ПРОДУКТИВНОСТА НА МАКЕДОНСКАТА ЕКОНОМИЈА И СТРУКТУРНИ ПРОМЕНИ НА СРЕДЕН И ДОЛГ РОК <i>Ванчо Узунов, Бранимир Јовановиќ и Ивана Вучкова</i> | 19 |
| 3. | КАКО ДО ОДРЖЛИВ РАСТ И НЕГОВО ФИНАНСИРАЊЕ ПО КОВИД-19 <i>Глигор Бишев и Јане Богоев</i> | 28 |
| 4. | ЈАВНИТЕ ФИНАНСИИ И ФИСКАЛНАТА ПОЛИТИКА НА СРЕДЕН РОК <i>Никола Поповски, Бранимир Јовановиќ и Драган Тевдовски</i> | 39 |
| 5. | МОНЕТАРНАТА ПОЛИТИКА НА СРЕДЕН РОК <i>Глигор Бишев и Марија Дренковска</i> | 52 |
| 6. | ПРЕДИЗВИЦИ И ПОЛИТИКИ НА ПАЗАРОТ НА ТРУД НА СРЕДЕН РОК <i>Маја Геровска-Митев, Никола Поповски, Мила Царовска и Бранимир Јовановиќ</i> | 63 |
| 7. | ИЗВОЗОТ НА МАКЕДОНСКАТА ЕКОНОМИЈА КАКО ДВИГАТЕЛ НА ЕКОНОМСКИОТ ПОРАСТ <i>Марија Дренковска, Ванчо Узунов и Јане Богоев</i> | 75 |
| 8. | ПРЕОБЛИКУВАЊЕ НА СИСТЕМИТЕ НА СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА И СОЦИЈАЛНО ОСИГУРУВАЊЕ НА СРЕДЕН РОК <i>Маја Геровска-Митев и Мила Царовска</i> | 84 |
| 9. | КОН ПОДОБРО ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА <i>Никола Стиков, Бранимир Јовановиќ и Драган Тевдовски</i> | 93 |
| | Кратка биографија на авторите и авторките | 103 |

6

ПРЕДИЗВИЦИ И ПОЛИТИКИ НА ПАЗАРОТ НА ТРУД НА СРЕДЕН РОК

МАЈА ГЕРОВСКА-МИТЕВ, НИКОЛА ПОПОВСКИ,
МИЛА ЦАРОВСКА И БРАНИМИР ЈОВАНОВИЌ

ВОВЕД

Развојот на државите, како на економски, така и на општествен план, во голема мера е условен од движењата на пазарот на труд. Оваа условност е повеќенасочна, па така пазарот на труд е исто така зависен од демографските, миграциските, образовните, културните и другите специфики и трендови на национално, но и глобално ниво. Македонскиот пазар на труд од 90-тите години на 20-тиот век до денес, помина низ низа преобразби, вклучувајќи: *структурни промени* предизвикани од повлекувањето на директната контрола на државата над економијата и растот на приватната сопственост, редистрибуирајќи го со тоа бројот и квалитетот на работните места низ различни сектори, гранки и региони; *институционални промени* – преку зајакнување на социјалниот дијалог, воведување синдикален плурализам, основање приватни агенции за вработување и сл.; како и *легислативни промени* кои ја зајакнаа правната рамка за стандардите на работа, минималните плати и активните политики на пазарот на труд. Од денешна перспектива, македонскиот пазар на труд повторно се наоѓа во потреба од преобразба, како резултат на низа фактори, меѓу кои секако е и соочувањето со пошироките влијанија од пандемијата Ковид-19. Во таа насока, ова поглавје стреми да истакне некои од клучните предизвици на пазарот на труд на среден рок, како и можни мерки и политики за нивно пресретнување.

6.1. ТРЕНДОВИ НА ИСЕЛУВАЊЕ И СТАРЕЕЊЕ НА НАСЕЛЕНИЕТО И ВЛИЈАНИЕТО НА ПАЗАРОТ НА ТРУД

Трудот отсекогаш бил исклучително важен економски и развоен фактор на што се посветува многу внимание. Тој е карактеристичен бидејќи спаѓа во класичните економски фактори од нематеријална природа и по својата природа е ендеген. Неговите квантитативни и квалитативни обележја

се многу важни за економскиот развој на краток, среден, долг и многу долг рок. Носител на трудот е работната сила, иако во последниве 4 – 5 декади науката и практиката направија јасна дистинкција помеѓу работната сила како носител на трудот со неговите мануелни и други физички способности од една и неговите знаења и вештини од друга страна. Тоа придонесе на класичните три економски фактори (природни ресурси, труд и капитал) да се додаде и четвртиот фактор во форма на расположлива технологија (технички прогрес) со своите материјални (технички) и нематеријални (знаења и вештини) елементи. Последново, знаењата и вештините станаа толку важни за економијата и развојот, што денес многу често за развиените економии, но и не само за нив, зборуваме како за „економии базирани на знаење“ или „економии на знаење“, па дури и „општество базирано на знаење“. Тоа не е случајно бидејќи со статистичките мерења на придонесите на факторите на развојот, веќе одамна се утврдува дека учеството на резидуите од класичните три фактори (т.н. TFP) е секогаш речиси за 50 и повеќе отсто од останатите заедно. Денес за оној дел од трудот на работната сила што ги има овие карактеристики, најчесто се користи изразот „човечки капитал“ (HC). Кога станува збор за пазарот на трудот, ова е мошне важно да се истакне бидејќи носител на тој фактор, како што кажавме, е токму работната сила. Од своја страна, пак, изворот на работната сила е населението со сите свои познати белези и карактеристики.

Населението во економијата и во развојот на општеството во целина има двојна, но и конфликтна улога. Двојна, бидејќи едновремено се јавува како носител на производниот процес, односно на понудата од една, но и на страната на финалната побарувачка во улога на краен потрошувач на произведените финални добра и услуги од друга страна. Во првата улога е само дел од населението, а во втората е целокупното население. Конфликтна, бидејќи може да биде движечка сила на развојот, но и повеќе или помалку ограничувачки фактор на развојот. Прекумерното население со брз природен раст и со недоволна економска ангажираност може да претставува пречка во развојот, но и

обратно, недоволното население и соодветно на тоа работна сила, може да оневозможи целосно користење на природните ресурси и особено на физичкиот капитал.

На големината на населението како извор на работната сила, во основа, влијаат два фактори – природниот прираст и неговата стапка (наталитетот – морталитетот) и миграциските движења во и од земјата (имиграција – емиграција). Сите четири фактори се со речиси подеднакво значење за населението, па оттука и за работната сила и економијата во целина.

Движењето на населението во Северна Македонија поминува низ многу специфичен период. Се наоѓаме во фаза од развојот кога и природниот прираст и миграциското салдо се негативни и со тоа влијаат на брзо намалување на бројот на населението, па оттука и на работната сила, што во голема мерка може да влијае на пазарот на трудот.

Историски гледано, македонското население во последните 80 години има динамичен развој. Како што може да се види и од табела 6.1., од 1,15 милиони во 1948 година и 1,3 милиони во 1953 година (Државен завод за статистика, 1988), тоа достигна до 2,02 милиони во 2002 година (Државен завод за статистика, 2008).

Во периодот 1944 – 2002 година Северна Македонија го помина процесот на демографската транзиција (период во кој дотогашните високи стапки на морталитет рапидно се намалуваат заради подобрените општи услови за живеење, а стапките на наталитетот одредено време се задржуваат на дотогашното повисоко ниво) и слободно можеме да оцениме дека и покрај процесот на умерени емиграциски движења, населението двојно се зголеми, а со тоа се зголеми и бројот на работната сила и активното население што претставуваше и една од основите за развојот на економијата и земјата. Познат е фактот дека по 2002 година не е направен попис на населението и затоа сегашните податоци се прилично несигурни за анализа. ЕУ проценува дека на 1 јануари 2019

година во Северна Македонија има 2,1 милиони население од кои 16,4 отсто се под 15 години, а 14,1 отсто над 65 години (Eurostat, 2020a), што е важно за пазарот на трудот.

Во последните две декади за кои немаме точни и релевантни податоци освен проценки, бројот на населението во Северна Македонија, како впрочем и во другите земји од регионовете и поширокото подрачје на континентот, почна да варира благодарјќи на засилените миграциски движења, особено емиграциските. На пример, според проценките на Светска банка можно е, во последните 2 – 3 децении од земјава да емигрирале во странство околу 300 – 400 илјади луѓе што претставува околу 15 – 20 отсто од вкупното население.

Друг сериозен проблем е што на процесот на стареење на населението (општествен, а не природен процес) почна да се надоврзува и процесот на сè помал, па дури и негативен прираст на населението. Податоците од ДЗС на РСМ покажуваат дека природниот прираст секоја година е сè помал: 15.772 во 1994; 9.083 во 2000; 3.963 во 2008; и во 2018 година тој беше само 1.606 лица, а веќе во 2019 година за прв пат во историјата природниот прираст беше негативен и изнесуваше – 601 лица (Државен завод за статистика, 2019, стр. 13). Овој тренд е загрижувачки и веројатно ќе остане како траен во еден подолг временски период што во многу ќе влијае на пазарот на трудот во идните 2 – 3 децении. Посебен проблем е што во емиграциската структура на женската популација доминираат жените во фертилниот период што со себе ќе повлече дополнително намалување на наталитетот во земјата. Спротивно на нас, ЕУ (заедно со ОКВБ) на пример, оценува дека нејзиното население ќе расте од 512 во 2018 година на 525 милиони во 2044 година, пред да отпочне да се намалува (Eurostat, 2019, p. 14).

Имајќи предвид дека Северна Македонија традиционално не е, но и реално не може да биде имиграционо подрачје во блиска иднина, ваквите движења на населението од аспект на природно-то движење и миграциските движења, неизбежно

ТАБЕЛА 6.1.
ДВИЖЕЊЕ НА НАСЕЛЕНИЕТО ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА 1948 – 2002 ГОДИНА (во милиони)

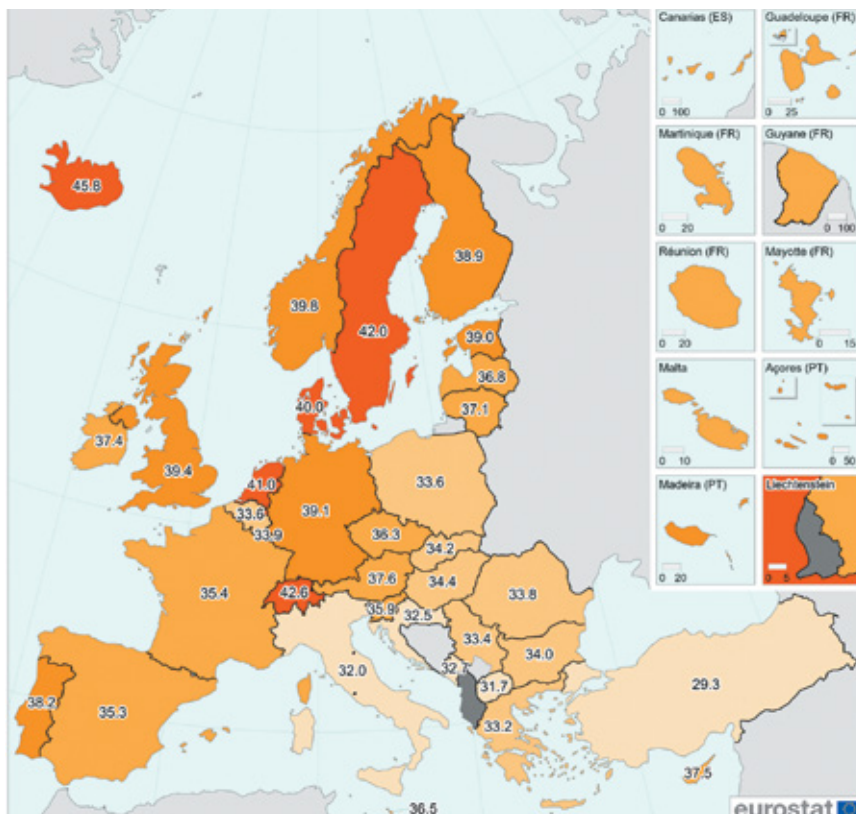
| година | 1948 | 1951 | 1961 | 1971 | 1981 | 1991 | 1994 | 2002 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| население | 1,15 | 1,30 | 1,41 | 1,65 | 1,91 | 2,03 | 1,95 | 2,02 |

Извор: Државен завод за статистика, 1998 и 2008 година

ќе доведат до намалување на апсолутниот број на населението, но и на работната сила и активното население. Со оглед на намалувањето на големината на популацијата на работната возраст и ратечкиот број на постари, но и многу стари луѓе во општеството, една од најгорливите загрижености за општеството и економијата, но и за креаторите на политиките во иднина ќе биде да се поттикнат

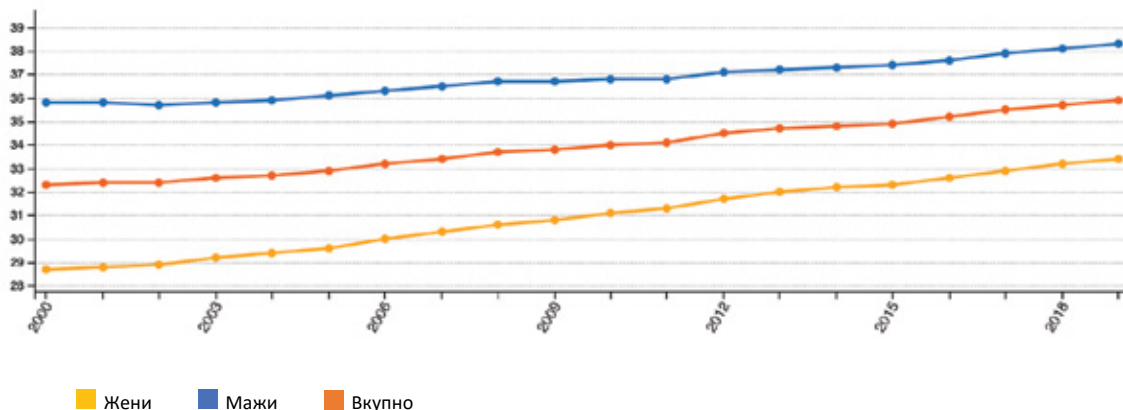
старите луѓе да останат што е можно подолго во рамките на работната сила и активното население. Во тој процес Северна Македонија има предности бидејќи очекуваното траење на работниот век на населението е само 31,0 години во 2016 и 31,7 години во 2019 година (слика 6.1 и 6.2.) и е релативно ниско во споредба со земјите од Европа каде што просекот е малку над 35 години (Eurostat, 2020b).

Слика 6.1. ОЧЕКУВАНО ТРАЕЊЕ НА РАБОТНИОТ ВЕК ВО ЕУ 27, ОБЕДИНЕТОТО КРАЛСТВО, ЕФТА И ДРЖАВИТЕ КАНДИДАТИ, 2019 (во години)



Извор: Евростат, 2020 (ffsi_dwl_a)

Слика 6.2. ОЧЕКУВАНО ТРАЕЊЕ НА РАБОТНИОТ ВЕК, 2010-2019, ЕУ-27, во години



Извор: Евростат, 2020 (ffsi_dwl_a)

Интеграциските процеси на Северна Македонија кон НАТО и особено кон ЕУ не само што нема да ја сменат сликата, туку врз основа на настаните и движењата во земјите од регионот што го поминаа тој пат (Бугарија, Романија, Хрватска, Словенија), истите ќе ја продлабочат. Бугарското население, на пример, во последните 25 години се намали од близу 9 на 7 милиони жители (World Bank, 2013). Имено либералниот пазар на работната сила во рамките на ЕУ предизвикува процес на поместување на работната сила од помалку развиените нови членки кон најразвиените на кои им е потребна дополнителна работна сила.

Многу е веројатно дека на многу долг рок Северна Македонија ќе треба да има потреба да привлекува работна сила од оние делови на светот каде што демографските движења сè уште ќе се позитивни, а тоа се делови од Азија и Африка за да може да го урамнотежува пазарот на работна сила што би можел да се одликува со хронично ниска понуда.

Процесот на стареење на населението и на неговото апсолутно намалување може да предизвика и други дополнителни проблеми и предизвици во економијата. Една студија на Светска банка уште од 2007 година (Chawla et al.) упатува на прашањата на стареењето на населението во транзициските и посттранзициските земји и: пазарот на трудот; штедењето и финансиските пазари; здравствените и пензиските трошоци; образованието и др.

6.2. НЕУСОГЛАСЕНОСТ ПОМЕЃУ ПОНУДАТА И ПОБАРУВАЧКАТА И МОЖЕН НЕДОСТИГ НА РАБОТНА СИЛА

Пред почетокот на пандемијата Ковид-19, пазарот на труд во Северна Македонија покажуваше нагорен тренд, што можеше да се огледа во растечката стапка на активност, вработеност, како вкупна, така и кај жените, опаѓачката стапка на невработеност, вкупна, но и кај младите, како и зголемената понуда, односно број на слободни работни места (табела 6.2.). Иако официјалната статистика, согласно Анкетата за работна сила, покажува мал пораст на вработеноста за првиот квартал од 2020 година, очекувано е дека пандемијата ќе ги помести перформансите на македонскиот пазар на труд.

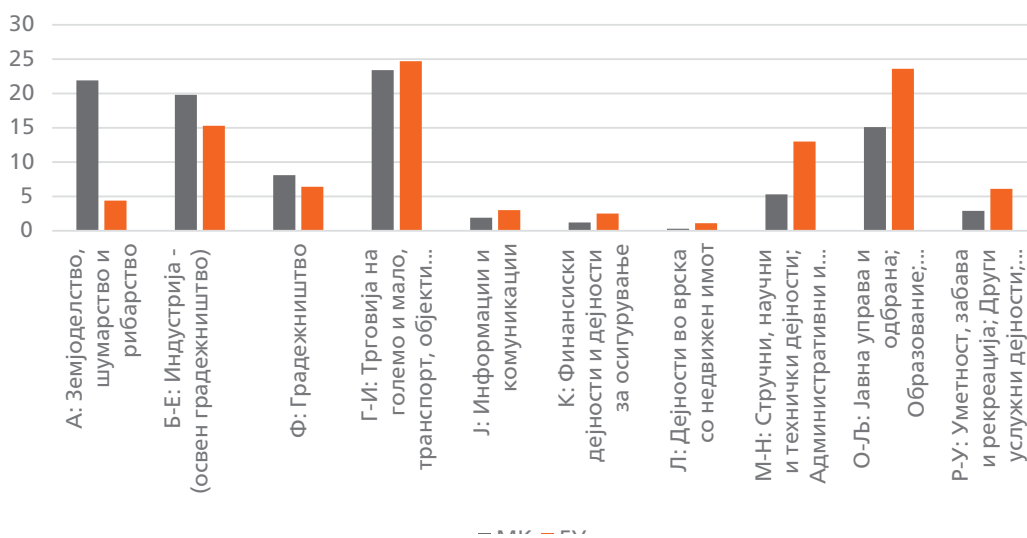
Од аспект на сектори кои најмногу ја апсорбираат работната сила, податоците од АРС за 2017 година покажуваат дека повеќе од половина од вработувањето во Северна Македонија (65,1%) е концентрирано во три економски активности: „Трговија на големо и мало, транспорт, сместување и услуги за храна“ (23,4%) и „Земјоделство, шумарство и рибарство“ (21,9%) и „Индустија, без градежништво“ (19,8%). Во вкупната индустрија, најголем удел има преработувачката индустрија, чиј удел е 16,8% во вкупната економска активност во државата. (графикон 6.1.) Споредбата со Европската Унија, покажува дека со исклучок на секторот земјоделство кој е еден од трите најголеми сектори кои ја апсорбираат работната сила во Северна Македонија за разлика од ЕУ, другите три доминантни сектори се исти (Трговија на големо и мало, транспорт, сместување и услуги за храна“, „Индустија, без градежништво“ и „Јавна управа, образование, здравство, социјална заштита“). Она што е специфично за секторот земјоделство во Северна Македонија, е што во истиот се вклучени голем дел на неплатени семејни работници, па така за значителен дел од вработените во овој сектор, ваквото вработување претставува несигурен и ниско платен работен ангажман.

ТАБЕЛА 6.2.
ПОКАЗАТЕЛИ ЗА ПАЗАРОТ НА ТРУД ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020/I |
|---|------|------|------|------|--------|
| Стапка на активност | 56,5 | 56,8 | 56,9 | 57,2 | 57,4 |
| Стапка на вработеност | 43,1 | 44,1 | 45,1 | 47,3 | 48,1 |
| Стапка на невработеност | 23,7 | 22,4 | 20,7 | 17,3 | 16,2 |
| Стапка на активност кај жени | 43,8 | 44,3 | 44,6 | 46,6 | 46,4 |
| Стапка на вработеност кај жени | 33,8 | 34,6 | 35,8 | 38,1 | 39,1 |
| Стапка на невработеност кај млади (15 – 24) | 48,2 | 46,7 | 45,4 | 35,6 | 34,9 |
| Стапка на слободни работни места | 1,3 | 1,5 | 1,6 | 1,6 | / |

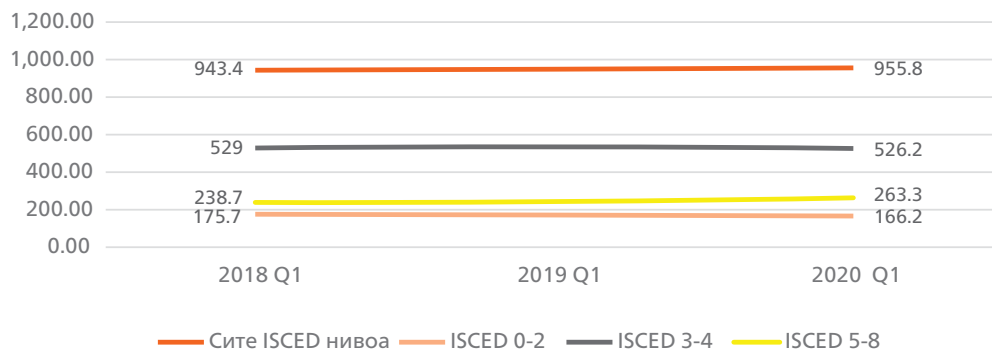
Извор: Државен завод за статистика, МАКСтат база на податоци; Анкета за работна сила, 2020 година

Графикон 6.1.
Учество на 10-ТЕ ГЛАВНИ ЕКОНОМСКИ АКТИВНОСТИ ВО ВКУПНОТО ВРАБОТУВАЊЕ ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА И ЕВРОПСКАТА УНИЈА ВО 2017 ГОДИНА



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

Графикон 6.2.
Активно население (15 – 64 год.), според највисоко стекнато образование во Северна Македонија, во иллади



Извор: Евростат, 2020, lfsq_aga

Забелешка: Степенот на образование е согласно меѓународната стандардна класификација на образованието ISCED-2011, односно ISCED 0 – 2:

Без образование и незавршено основно образование, ISCED 3 – 4: Средно ниво на образование и ISCED 5 – 8: Терцијарно образование.

Пандемијата Ковид-19 не е причинител за клучните предизвици на пазарот на труд во национален контекст, иако истите секако ќе ги нагласи и димензионира. Претходни истражувања и анализи веќе укажаа на состојбите на неусогласеност меѓу понудата и побарувачката во државата, истакнувајќи го „релативното влошување на позицијата на високообразованите работници како резултат на големата понуда на вакви работници, прекумерниот обем на квалификации кај услугите и продажните работници, како и квалификувани земјоделски работници; и недоволно образование кај менаџерите“ (Mojsoska-Blazevski, 2019, стр. 48). Согласно податоците од Анкетата за потреба од вештини на

пазарот на труд во 2020 година, според степенот на потребно знаење (образование) од очекуваните вработувања, 8,4% ќе бидат за лица со завршено високо образование, 9,3% за лица со завршено средно и вишо образование, доминантни 46,9% ќе бидат за лица со завршено средно образование, и 35,4% вработувања се очекува да бидат за лица со завршено основно образование (Агенцијата за вработување, 2019). Овие административни податоци, кои имаат индикативен карактер, укажуваат на потребата од усогласување на образовниот профил на работната сила со побарувачката за истата. Како што може да се види и од графиконот 6.2., во последните неколку години пораст се забеле-

лежува само кај активното население со терцијарно образование, додека активното население без образование и незавршено основно образование, како и активното население со средно образование, бележат намалување.

Ваквите трендови кои се во расчекор со актуелната побарувачка за работна сила, неминовно мора да бидат пресретнати со мерки како во образовната политика, така и преку активната политика на пазарот на труд. Покрај започнатите промени кои се најавија во средното стручно образование, како и дуалното образование, неопходни се промени и во високото образование. Уписната политика во високото образование е премногу „либерална“ и истата ниту е во контекст со потребите на пазарот на труд, ниту пак, дозволува филтрирање на младите согласно нивните постигнувања и капацитети. Една од мерките која може да ја надмине оваа состојба и да го подобри квалитетот на високото образование, е враќањето на приемните испити на сите факултети, кое беше укинато како резултат на претходните политики за широка достапност на високото образование. Ваквата политика, надолполнета со заситеноста од високообразовна понуда, односно голем број акредитирани високообразовни институции од државен и приватни сектор, се дел од факторите за неусогласеноста меѓу понудата и побарувачката на пазарот на труд. Приемните испити би биле еден од факторите кои би можеле да влијаат за пренасочување на активното население кон струки согласно нивните потенцијали и капацитети. Поголема контрола при акредитацијата на високообразовните институции и студиските програми кои ги нудат, со цел избегнување на презаситеност на образовната понуда согласно потребите на пазарот, може дополнително да придонесе за усогласување на образовниот профил на работната сила со побарувачката за истата. Јавната политика во високото образование мора подобро да ја одрази разновидноста на потребните вештини и да размисли како се создаваат овие вештини во текот на целиот животен циклус. Ова бара разгледување на ненамерните последици доколку јавните интервенции ја сменат траекторијата училиште – работа, разгледување на разликите помеѓу тоа дали се посакуваат когнитивни или некогнитивни вештини, да разберат како се создаваат различни вештини и динамиката на образованието на поединците и изборот на кариера.

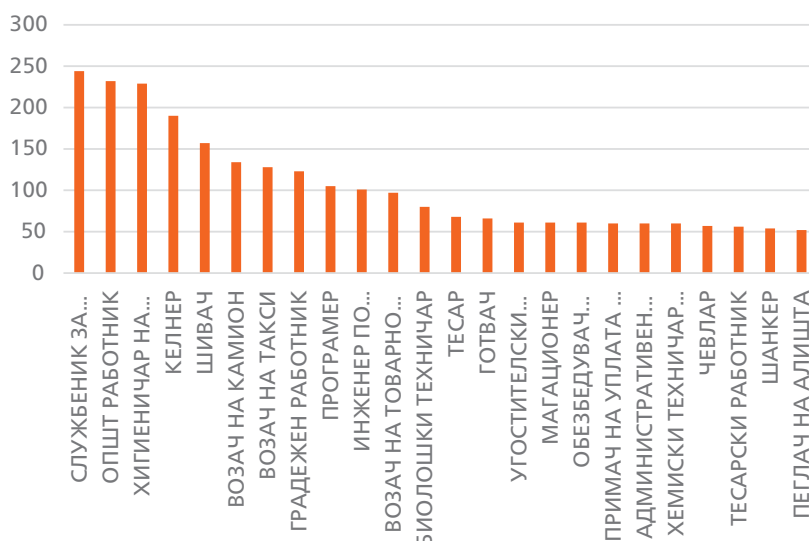
Дополнително, активните мерки и програми за вработување може да помогнат на лицата кои го изгубиле вработувањето или не успеваат самостојно да се снајдат на пазарот на труд. Понудата преку активната политика на пазарот на труд за обука, доквалификација, преквалификација и вработување треба да биде профилирана според потребите на пазарот на труд, но и прилагодена согласно образовниот профил на барателите на работа, за

да истата може да биде искористена. Исходите од активните мерки за вработување треба да се гледаат на среден или долг рок. Card, Kluge и Weber (2017) заклучуваат дека просечните влијанија на овие активни мерки и програми се близу нула на краток рок, но честопати стануваат попозитивни на среден до долг рок (две до три години по завршувањето на програмата). Исто така тие откриваат дека има значителни разлики во влијанието според типот на програмата: Најголем ефект имаат програмите кои ја потенцираат акумулацијата на човечкиот капитал, додека програмите кои помагаат при барање работа, се помалку исплатливи на долг рок. Значајна хетерогеност се среќава кај учесниците во однос на ефектот на овие програми; на пример, се покажува дека жените и лицата кои биле долгорочно невработени, имаат најголема корист. Исто така се покажало дека активните мерки за вработување имаат најголемо влијание за време на економска рецесија. Како што е наведено од Heckman, LaLonde и Smith (1999), сепак, голем дел од овие активни програми за вработување не го поминуваат тестот на чинење наспроти придобивките. Дури и кога тие се рентабилни, тие ретко се поврзани со подобрувања на вештините. Во таа насока, потребно е инвестициите во активните мерки за вработување во Северна Македонија да бидат добро насочени, притоа имајќи предвид дека тие се само помагателна алатка, но не и долгорочно решение за неусогласеноста помеѓу понудата и побарувачката.

Една од спецификите на македонскиот пазар на труд е недостиг на работна сила од специфични квалификации кои не бараат високо образование. Анализата на податоците на Агенцијата за вработување, во однос на актуелните занимања за кои има најголем број огласени слободни места (графикон 6.3.), покажува дека освен за работното место инженер по информациски технологии, како и за неколку за кои е потребно средно стручно образование (биолошки техничар, хемиски техничар и сл.), во најголемиот број случаи станува збор за мануелни работни места, за кои се потребни основни вештини и базична писменост. Овие податоци исто така говорат дека Северна Македонија е далеку од економиите кои се засновуваат на знаење.

Можниот недостиг на работна сила, освен поради неусогласеноста на бараните квалификации, може да се јави и како резултат на сè помасовното заминување на младите лица, но и повозрасните работници надвор од државата, како извор за барање на подобро платено работно место. Ваквите трендови дополнително треба да се пресретнат не само преку образовната, даночната и политиката на вработување, туку и преку стратегии за искористување на сè позачестените мигрантски бранови, кои проаѓаат низ државата, како потенцијална работна сила.

Графикон 6.3.
Занимања со најголем број слободни места, огласени преку Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија



Извор: Евростат, yth_empl_010; yth_empl_090

Графикон 6.4.
Стапка на вработеност и невработеност кај младите лица 15 – 29 години во Северна Македонија



Извор: Агенција за вработување, 2020 година

6.3. НЕВРАБОТЕНОСТ КАЈ МЛАДИТЕ

Младите лица се соочуваат со низа проблеми за влез на пазарот на трудот како што се: несоодветност на стекнатите знаења и вештини во формалниот образовен процес со реалните потреби на пазарот на трудот, просечниот период за премин на младите лица од училиште на работа (2,5 години), како и недоволниот и квалитетен број на слободни работни места. Уште поголем проблем претставува големиот број млади во Северна Македонија – преку 130.000 лица, кои не се во образовен процес, не се вработени, ниту се процес на обуки (NEET). Имајќи го предвид претходно наведеното, а со цел

да се надмине предизвикот намалување на стапката на невработеност на младите, во изминатите неколку години се применија низа политики за вработување насочени кон младите, како: активни програми за вработување преку оперативниот план за вработување, воведувањето на „Гаранцијата за млади“, воведување на младински додаток, како и донесување на Законот за практиканство.

Овие мерки и политики доведоа до пораст на вработеноста кај младите од 30,2% во 2017 година на 34,4% во 2019 година. На квартално ниво резултатите покажуваат позитивен тренд, односно невработеноста на млади од 15 до 29 години од

43,7% од првиот квартал 2015 година е намалена на 27,3% во првиот квартал 2020 година.

Во 2017 година се направи пилотирање на програмата „Гаранција за млади“ (ГМ), која е дел од европските носечки иницијативи и има за цел да им обезбеди на младите лица (15 – 29 години) квалитетна понуда за вработување, континуирано образование и обука, или практиканство во период од четири месеци од денот на евиденција во Агенција за вработување. Северна Македонија е прва земја од земјите на Западен Балкан кои ја воведоа и применија „Гаранцијата за млади“. Програмата се смета за успешна доколку најмалку 30% од вклучените лица, успешно излезат од истата во период од 4 месеци, односно ќе бидат вработени, повторно вклучени во образовниот процес или ќе бидат вклучени во активни програми и мерки за вработување.

Планот за спроведување на ГМ во Северна Македонија беше осмислено да се одвива во две фази: пилот фаза 2018/2019 година и втора фаза до 2022 година во кој период ќе се настојува да се имплементира на територија на цела Северна Македонија со посебен акцент на трите најнеразвиени региони: Југозападен, Североисточен и Полошки Регион.

Во 2018 година беа вклучени 5.266 лица (2.694 жени), од кои 1.916 се вработиле, а 281 лице било вклучено во некоја од активните мерки за вработување кои не водат кон директно вработување, но ја зголемуваат нивната вработливост. Според тоа, успешноста на „Гаранција за млади“ во 2018 година изнесува 41,7% и ги надмина планираните 30%. Во 2019 година успешноста на „Гаранција за млади“ изнесува 35,5% и ги надмина планираните 30%.

Заклучно со крај на јули 2020 година, вкупно 14.040 млади лица се вклучиле (6.958 жени) од кои 3.241 вкупно директно се вработиле, односно вклучиле во некоја од активните мерки за вработување од ОП 2020 година кои не водат кон директно вработување, но ја зголемуваат нивната вработливост (пример 700 млади лица се вклучиле во мерката Практиканство). Од прикажаната фактичка состојба може да се констатира дека и покрај специфичните (неповолни) услови на функционирање на домашната економија предизвикани од пандемијата Ковид-19, вклученоста на младите лица во ГМ повторно го надмина очекуваниот праг од планирани 10.000 лица.

Во соработка со реалниот сектор и компаниите кои работат во производство, се увиде потреба од поттикнување на младите да остварат работен однос во ваков тип компании. Заеднички со организација на работодавачи и синдикатите преку економски социјален дијалог се воведоа младински додаток. Овој додаток изнесува 3.000 денари

по лице месечно за полно работно време на млади лица до 23 години. Во јуни 2020 година 4.000 лица добиваат младински додаток преку Агенцијата за вработување.

Низ процесот на спроведување на политиките за вработување на млади се забележа празнина во делот на подготовка на младите за вработување. Со цел да се надмине тој недостаток, се донесе Закон за практиканство кој ги уреди правата и обврските на практикантот и работодавачот и обезбедува поволности за двете страни како што се:

- вештини и квалификации за побрзо и поуспешно вработување;
- на работодавачите им се олеснува изборот на работници по завршената практикантска работа, а за времетраењето на истата, освен надоместок за извршената работа и данок на личен доход, работодавачот нема обврска за плаќање на придонеси од задолжително социјално осигурување;
- практикантската работа може да трае од 1 до 6 месеци со склучување на договор за практикантска работа.

Заклучно со вториот квартал 2020 година, вкупно 196 работодавачи ги искористиле можностите што ги нуди Законот за практиканство.

За да може понатаму да се одржи истата тенденција на намалување на невработеноста, а паралелно и зголемување на вработеноста кај младите, треба да се продолжи со спроведување на мерките кои дале резултати, но и да се воведуваат нови кои даваат искуства во други држави кои се соочуваат со истите проблеми како нашата.

Во наредниот период неопходно е промовирање и унапредување на понудата за програми од неформалното образование и доживотно учење, со цел да се одговори на недостатокот на технички вештини и искуство кои се стекнуваат и надвор од формалното образование, а се неопходни за бизнис-секторот. Информациите за овие програми треба да бидат достапни во средните училишта и да продолжат да бидат промовирани за време на студиите. Ова би можело да се реши со формирање на регионални центри за обука и воведување на дуално образование.

Мерките кои се насочени кон подобрување на вештините на младите и намалување на невработеноста, треба да бидат достапни за сите млади. Во таа смисла треба да се стремиме кон поголема достапност на мерките и информирањето на младите за истите, особено што се однесува до младите од руралните средини и ранливите категории на млади лица.

Дополнително треба да се развијат стратегии за комуникација со родителите/децата од рана школска возраст (основно образование), фокусирани на тоа дека професиите кои подразбираат средна стручна спрема, овозможуваат добра заработка и не се „срамни“ и со тоа спасуваме цели генерации млади од долгорочна невработеност и барање на работа надвор од државата.

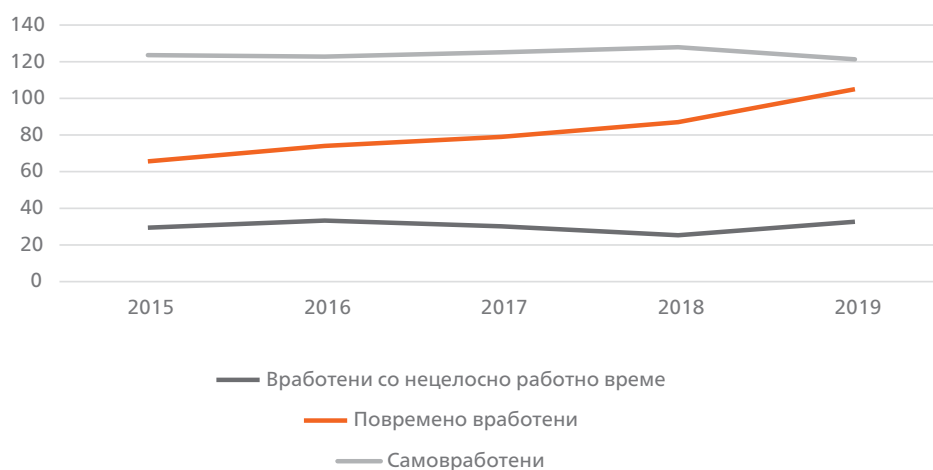
6.4. ФЛЕКСИБИЛИЗАЦИЈА НА РАБОТНИТЕ МЕСТА

Алтернативните работни аранжмани, како што се флексибилните распореди, работа од дома, работа со скратено работно време, претставуваат рачка карактеристика во светската, но сè позачестено и во домашната економија. Додека овие аранжмани можат да го олеснат балансот на работата и животот, тие не се нужно поволни за работниците. Многу работни места имаат нередовни распореди, при што работниците не можат да го предвидат работниот распоред од една недела до следната; многу работници се на повик или работат за време на вечерните часови, ноќите и викендите. Дополнително, во национален контекст нестандартните форми на работа, како што покажува и анализата од Анкетата за работна сила и податоците на Евростат¹⁰, не се резултат на избор, туку на: неможност да се најде работа со полно работно време (36,4%), други семејни или лични обврски (16,4%), грижа за деца или стари лица во семејството (4,9%), болест или попреченост (2,6%), образование и обука (3,3%) и други причини (36,4%).

Пандемијата Ковид-19 ја наметна и нагласи потребата од флексибилни работни ангажмани и работа од дома. Процената на потенцијални работни места кои можат да се вршат од дома направена од Dingel и Neiman (2020) покажува дека 37% од работните места во Соединетите Американски Држави можат да се вршат целосно од дома, со значителна варијација низ градовите и индустриите. Овие работни места обично се плаќаат повеќе од работните места што не можат да се извршуваат од дома и сочинуваат 46% од сите плати во САД. Примената на нивната професионална класификација на 85 други земји во светот открива дека економите со пониски приходи имаат помал удел на работни места што може да се извршат дома. Земјите во развој и оние со ниво на БДП по глава на жител под една третина од БДП на САД, може да имаат само половина од вкупните работни места што можат да се извршат од дома (Dingel и Neiman, 2020). Применувајќи ја методологијата на Dingel и Neiman на примерот на Канада, Gallacher и Hossain заклучиле дека одредена категорија вработени, како: вработените кои се во ризик од сиромаштија, помладите работници, работниците со скратено работно време, работниците во мали фирми, сезонски или договорни работници, како и работниците без високо образование, имаат помала тенденција и можности да бидат вработени на работни места за кои е можна далечинска работа или работа од дома (Gallacher и Hossain, 2020).

Нестандардните форми на работа го носат со себе ризикот на помала синдикализираност, а со тоа и ограниченост на механизмите за заштита на работничките права.

Графикон 6.4.
НЕСТАНДАРДНИ ФОРМИ НА ВРАБОТНОСТ ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА, 2019 ГОДИНА, ВО ИЛЛАДИ



Извор: Евростат, 2020

10 Eurostat, Главни причини за работа со неполно работно време, 2020, lfsa_epgar

Работничките права во нашата држава и онака се меѓу најниските во Европа според релевантните меѓународни извештаи на оваа тема. Конкретно, најновиот извештај на Меѓународната конфедерација на синдикатите нас не оценува како земја во која „Владата и/или компаниите прават сериозни напори за сузбивање на колективниот глас на работниците“. Од европските земји, Србија, Босна и Херцеговина и Романија се на исто ниво со нас, додека само Грција, Турција и Украина имаат послаб рејтинг во овој домен.

Освен што правата се недоволни, истите честопати не се почитуваат. Според едно истражување на „Гласен текстилец“, во текстилната индустрија дури 40% од работниците се вработени на определено време, 60% од вработените работат по 50 часа неделно, при што дури 70% од нив не се платени за тоа. Според извештајот на Македонското здружение за заштита при работа за 2018 година, во таа година дури 33 лица починале од повреди стекнати при работа, што е еднакво на 4,3 смртни случаи на 100.000 вработени, што е второ највисоко ниво во Европа и е речиси три пати повисоко од европскиот просек од 1,6. Ова укажува дека работните услови се лоши и дека не се почитуваат мерките за заштита при работа.

Државните институции кои се задолжени за заштита на работничките права, како Државниот инспекторат за труд и судовите, не го прават тоа на задоволителен начин. Според едно истражување на Хелсиншкиот комитет за човекови права, дури 64% од анкетираниите работници изразиле целосно незадоволство од работата на Државниот инспекторат за труд, а 13% делумно незадоволство. Дури 50% од испитаниците се изјасниле дека воопшто не се задоволни од работата на основните судови, а 17,2% одговориле дека делумно не се задоволни.

Во отсуство на истражувања и процени за потенцијалите за далечинска работа и работа од дома во национален контекст, потребно е детално да се земат предвид можностите кои ги нудат флексибилните форми на работа, но исто така и ризиците кои тие ги носат со себе. Како што укажува и Меѓународната организација на трудот (2020) зголемената потреба за работа од дома, за време и по кризата предизвикана од Ковид-19, наметнува обврска владите да обезбедат дека оние кои работат од дома, имаат исти права и придобивки како да работат на местото на нивните работодавци, вклучително еднаквост на третманот при исплата и други услови за работа. Согласно податоците истакнати во Националниот извештај за прилагодување на индустриските односи кон новите облици на работа „недоволната законска уреденост на работата од дома има негативни ефекти врз работењето на

повеќе индустрии, особено врз индустријата на информатичко-комуникациската технологија, што ги прави компаниите неконкурентни на пазарот бидејќи не се во можност да ги исполнат барањата на работниците, а се соочуваат со недостаток на квалификувана работна сила која се отселува, пред сè заради квалитетот на животот и подобрите услови за работа во странство“ (Трајковски, 2019, стр. 107). Во таа насока, потребно е прецизирање на одредбите на Законот за работни односи во однос на договорот за вработување за работа од дома, како и другите нестандартни форми на вработување, заради утврдување на правата и обврските на вработениот и на работодавецот, како и обезбедување можност истите да бидат применливи во пракса.

ЗАКЛУЧОК

И покрај сите структурни промени и трансформацијата на економијата и економските активности, работната сила која е носител на трудот и понатаму останува еден од основните економски и развојни фактори што значително учествува во создавањето на БДП во нашата држава, а растот на економијата, односно на БДП, во значителен дел се должи на маргиналниот придонес токму на трудот, особено мануелниот и пониско квалификуваниот во неколку значајни дејности за економијата како што се земјоделството, градежништвото, преработувачките и трудоинтензивни индустриски гранки. Секако, растот на економијата се должи и на учеството на најсовремените и најдоходовните дејности и гранки на економијата каде што учеството на знаењето и врвните вештини на работната сила (човечкиот капитал) се клучни, а тоа се услужните дејности (здравството, образованието, финансиските услуги, науката, консултантските услуги, креирањето на софтверот и други) и производството на високотехнолошки производи што се интензивни во знаење (ИКТ производи, фармацевтски, дигитални уреди, софистицирана опрема и слично).

Работната сила во Северна Македонија нема изразени карактеристики на работна сила со висока количина на човечки капитал заради релативно пониското ниво на образование и вештини што ги поседува. Нејзината трансформација кон работна сила со високо ниво на човеков капитал мора да е една од главните задачи на економската и особено образовната политика на среден, долг и многу долг рок.

Недостатокот на квалитетна работна сила и човеков капитал во иднина можат дополнително да бидат предизвикани заради трендовите на намален, па дури и негативен природен прираст на населението и неговите негативни салда на механичко движење (иселување). Заедно со постојниот

природен процес на стареење на населението, тоа може да биде еден од клучните фактори што ќе влијае на состојбата на пазарот на РС преку долгорочното нарушување на нивоата на понуда и побарувачка на работна сила од страна на економијата. Не треба да се исклучи ниту веројатноста дека на Северна Македонија ќе ѝ биде потребна и дополнителна работна сила, особено онаа со ниски квалификации за одредени традиционални дејности, но и онаа со највисоки квалификации и вештини во најсовремените дејности за што регионалните и глобалните пазари, вклучувајќи ги и оние на работна сила, ќе бидат поповолни.

Ваквите состојби делумно можат да се надминат со забрзани и значајни структурни промени на економијата што ќе се поткрепат со активно државно, но и индуцирано пазарно насочување на понудата на работна сила кон нова понуда на висококвалитетна работна сила со високо количество на знаења и вештини, за што се потребни коренити промени во формалниот и неформалниот образовен процес, а која ќе може да го компензира недостатокот на работна сила во едни дејности и гранки (нискодоходовните и трудоинтензивните) со поголема понуда во високодоходовните дејности и гранки што апсорбираат РС што е интензивна во знаење.

Тековните и среднорочните проблеми со постоењето на работна сила со ниски и средни квалификации ќе мора да се компензира со одржување на трудоинтензивните дејности сè додека преостанатата постојна работна сила со пониски квалификации природно не се трансформира и замени со новата со високо ниво на човеков капитал.

Во доменот на работничките права, потребни се поголем број промени на среден рок, меѓу кои и носење нов Закон за работни односи во насока на обезбедување поголема заштита за работниците. Двата најголеми проблема со кои се соочуваат работниците, се ангажирањето со договори на определено време кое ги држи во неизвесност, и прекувремената работа која не им е платена. Затоа, во новиот закон е особено важно да се скрати времетраењето на ангажирањето работници со договори на определено време кое сега изнесува 5 години, на 6 месеци или 1 година, како и да се воспостави регистар за прекувремени работни часови, за да се намали можноста работниците анга-

жирани вака, да не бидат плаќани за тоа. Паралелно неопходно е вложување во Државниот инспекторат за труд, и во опрема и во нови вработувања, со цел да се подобрат неговите човечки и технички капацитети, со што тој би можел да работи попрофесионално. Секако, неизбежно е и фокусот врз подобрување на работата на судовите од областа на трудовото право.

Анализата на трендовите на македонскиот пазар на труд укажува на загриженоста дека комбинираното влијание на демографските фактори и структурната неусогласеност меѓу понудата и побарувачката влијае врз флексибилноста и мобилноста на работната сила. Меѓутоа, податоците за изминатите циклуси на вработеност и актуелните демографски движења не се доволни предиктори за идните потреби од и за работна сила. Политиките кои влијаат на пазарот на труд, не се доволно засновани на национално репрезентативни истражувања и податоци. Освен Анкетата за работна сила, која дава пресек на актуелните состојби на пазарот на труд, не се спроведени дополнителни истражувања засновани на хармонизирана меѓународна методологија, ниту актуарски проекции, кои би поттикнале нови правци во креирањето на политиката на пазарот на труд. Во таа насока, спроведување на попис на населението е итно неопходно, како основен предуслов за процена на обемот и структурата на населението. Дополнително, потребни се национално репрезентативните проценени за можниот недостаток на вештини и квалификации на пазарот на труд, засновани на проекции за идните движење на националната и глобалната економија, наместо на субјективните перцепции на актуелните работодавци. Усогласувањето на вештините со потребите на побарувачката, како и споменатото искористување на потенцијалот од мигрантските бранови како можна работна сила, нема да биде возможно без подобрени податоци и истражувања за идните потреби и можности на националниот и локалниот пазар на труд. Политиките на пазарот на труд засновани на цврсти и хармонизирани податоци може да придонесат за олеснување на креативната соработка помеѓу сите што се засегнати: индивидуи, образовни институции, работодавци, како и владите на сите нивоа. Во таа насока, постигнувањето на продуктивно општество, со флексибилна, високомотивирана работна сила, дури и во услови кога тоа старее, би било полесно остварливо.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

- Агенција за вработување на Република Северна Македонија** (2019) Анкета за потреба од вештини на пазарот на трудот во Република Северна Македонија за 2020 година, Резултати од спроведеното истражување, Скопје: Агенција за вработување на Република Северна Македонија.
- Card, D., Kluge, J. and Weber, A.** (2017) "What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations" *Journal of the European Economic Association* 16 (3): 894-931. <https://doi.org/10.1093/jea/jvx028>.
- Chawla, M., Betcherman, G., Banerji, A. Bakilana, A.M., Feher, C., Mertaugh, M., Puerta, M.L.S., Schwartz, A.M., Sondergaard, L.** (2007) "From Red to Gray: the third transition of aging populations in Eastern Europe and the Former Soviet Union – overview, Washington: World Bank.
- Dingel, J.I. and Neiman B.** (2020) "How many jobs can be done at home?", NBER working paper No. 26948, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Државен завод за статистика** (1998), Статистички годишник на СРМ 1988, Скопје: Државен завод за статистика.
- Државен завод за статистика** (2008), Статистички годишник на РМ 2008, Скопје: Државен завод за статистика.
- Државен завод за статистика** (2019) Природно движење на населението, Скопје: Државен завод за статистика.
- Eurostat** (2020a) Basic Figures on Enlargement Countries, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurostat** (2020b) Duration of working life statistics, Eurostat (online data code: lfsi_dwl_a)
- Eurostat** (2019) Ageing Europe, Looking at the lives of older people in the EU, 2019 edition, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Евростат** (2019), "Fatal Accidents at work", достапно на: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Accidents_at_work_statistics
- Gallacher, G., & Hossain, I.** (2020) "Remote Work and Employment Dynamics under COVID-19: Evidence from Canada", *Journal of Scholarly Publishing*, Published electronically June 25, 2020. muse.jhu.edu/article/759574.
- „Гласен текстилец“** (2019) Резултати од спроведена анкета во рамки на проектот „Создади мрежа на знаење – препознај и пријави прекршување права“, Скопје: Отворена порта и Европска комисија.
- Heckman, J. J, LaLonde R.J. and Smith, J.A.** (1999) "Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs" in *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3, Part A, O.C. Ashenfelter and D. Card, 1865–2097, Amsterdam: Elsevier.
- International Labour Organization** (2020) Working from Home: Estimating the worldwide potential, Policy Brief, Geneva: International Labour Organization.
- International Trade Union Confederation** (2019) "2019 ITUC Global Rights Index - The World's Worst Countries for Workers", Brussels, ITUC International Trade Union Confederation
- Македонското здружение за заштита при работа** (2018) „Извештај на несреќи при работа – Годишен извештај за 2018 – Смртни случаи, повреди и несреќи при работа“, Скопје: Македонското здружение за заштита при работа.
- Mojsoska-Blazevski, H.** (2019) Skills mismatch measurement in North Macedonia, Turin: European Training Foundation.
- Трајковски, К.** (2019) Национален извештај: прилагодување на индустриските односи кон новите облици на работа, Скопје: Центар за истражување и креирање политики.
- Хелсиншки комитет за човекови права на Република Македонија** (2019), „Мерење на степенот на задоволство од механизмите за заштита на работничките права во Република Северна Македонија“, Скопје: Хелсиншки комитет за човекови права на Република Македонија.
- World Bank** (2013) Mitigating the Economic Impact of an Aging Population: Options for Bulgaria“, Washington: World Bank.