

Четврти документ за политики во рамки на работата
на експертската група за економски и социјални прашања

НЕУСОГЛАСЕНОСТ НА (НЕ)ВРАБОТЕНОСТА НА ПАЗАРОТ НА ТРУД ВО МАКЕДОНИЈА ОД АСПЕКТ НА ЗНАЕЊА И ВЕШТИНИ

Викторија Атанасовска-Новески
Предраг Трпески

Четврти документ за политики во
рамки на работата на експертската група
за економски и социјални политики

НЕУСОГЛАСЕНОСТ НА (НЕ)ВРАБОТЕНОСТА НА ПАЗАРОТ НА ТРУД ВО МАКЕДОНИЈА ОД АСПЕКТ НА ЗНАЕЊА И ВЕШТИНИ

Викторија Атанасовска-Новески
Предраг Трпески





КЛУЧНИ ТЕЗИ

Теза 1

Невработеноста во Македонија е од структурен карактер, односно постои несогласување помеѓу квалификациите кои се нудат и кои се побаруваат на пазарот на труд. Потребни се промени во квалификациите на невработените лица и нивно усогласување со побарувачката на пазарот на труд.

Теза 2

На пазарот на труд во Македонија егзистира синдромот на „обесхрабрани работници“, бидејќи скоро половината од невработените лица чекаат за вработување повеќе од 5 години. Политики за промени во насока на подобрување на образовната структура на невработените лица се од клучно значење.

Теза 3

Несомнено е дека странските директни инвестиции допринесоа за намалување на невработеноста во Македонија, но истите ја продлабочуваат неусогласеноста на невработеноста. Имено, странските директни инвестиции генерално отвораат работни места за нискоквалификувана работна сила, а во Македонија трендот на висококвалификувана работна сила е позитивен.

Теза 4

Невработеноста во Македонија е највисока кај помладата популација, а особено кај лицата во постуниверзитетска возраст, односно на возраст од 25 до 34 години.



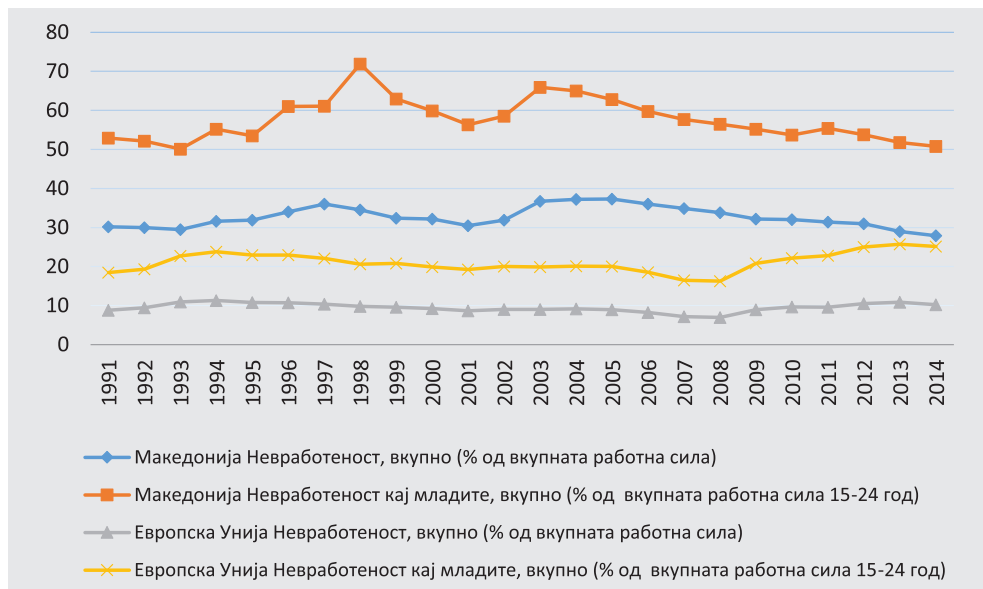
НАЈВАЖНИ ПРЕПОРАКИ

- ▶ Зголемување на инвестициите во човечки капитал преку реформи во системот на формалното образование и тоа како во средното, така и во високото образование, во насока на образување кадри кои се бараат на пазарот;
- ▶ Програми за стекнување квалификации и вештини на невработените лица во согласност со побарувачката;
- ▶ Подобрување на флексибилноста на пазарот на труд;
- ▶ Таргетирање на ранливи групи;
- ▶ Програми за вработување на млади лица;
- ▶ Унапредување на социјалниот дијалог;
- ▶ Зајакнување на центрите за кариера во високообразовните институции и основање центри за кариера во средните училишта, што би помогнале на матурантите при изборот на високото образование во согласност со потребите на пазарот на труд и новните афинитети и способности (Атанасовска et al. 2015).
- ▶ Подобрување на соработката меѓу реалниот сектор, институциите вклучени во економијата на државата и креаторите на образовни политики;
- ▶ Поттикнување на доживотното учење преку модернизација на Стручното образование и обука и Системите за образование на возрасни.



ПРОБЛЕМИ И ПРЕДИЗВИЦИ

Пазарот на труд во Македонија во периодот на транзиција во голема мера беше неурамнотежен, односно по осамостојувањето на Македонија и прифаќањето на принципите на пазарна економија, понудата на работна сила драстично ја надминуваше побарувачката. Високата невработеност од 22,6% при осамостојувањето на земјата во 1991 година, значително порасна во првите неколку години од осамостојувањето, познати како период на економска стабилизација и во целиот период на транзиција се задржа на високо ниво над 30%. Ова покажува дека невработеноста во земјата не е исклучиво транзициски проблем бидејќи наследената стапката на невработеност од предтранзицискиот период беше висока. Одвојувањето на македонскиот економски систем од југословенскиот, процесот на реструктурирање на македонската економија, пропратен со процесот на приватизација и решителните мерки на креаторите на макроекономските политики во првите неколку години од осамостојувањето придонесоа невработеноста во Македонија да биде висока и да се одржи долг временски период. Од друга страна пак, структурата на невработените лица од аспект на образованието и квалификациите не кореспондираше со она што работодавачите го побаруваа на пазарот на труд. Така, во земјата се создаде долгорочна, структурна невработеност, која е основен белег на невработеноста во Македонија до ден денес. Резултатот беше високи стапки на невработеност, кои и денес се зачително високи, и покрај континуираниот тренд на опаѓање на невработеноста од 37.3% во 2005 до 27.9% во 2014 (Табела 1). Денес Македонија има една од највисоките стапки на невработеност во Европа. Стапката на невработеност е далеку над просекот на ЕУ, но исто така и далеку повисока стапката на невработеност во новите земји членки на ЕУ, како и земјите кандидати за членство во Унијата. Споредено со ЕУ, стапката на невработеност во Македонија е речиси три пати повисока.


ГРАФИКОН 1:
Стапка на невработеност во Македонија и ЕУ


Извор: Светска Банка

Особено голем проблем е структурата на невработеноста од аспект на староста, образованието и времето на чекање за вработување. Една од задачите што земјите членки на Европската Унија ја поставуваат пред себе, меѓу останатото, е и намалување на јазот во невработеноста, помеѓу младото и постарото население, каде невработеноста кај младите во некои земји е дури и двојно поголема. Во Македонија постојат големи разлики помеѓу стапките на невработеност според годините на старост, како што е прикажано во Табела 2.


ТАБЕЛА 2:
Стапки на невработеност според старосни категории

	2000	2005	2010	2014
15-24	27.8	20.8	19	18.5
25-34	36.2	31.2	30.4	33.6
35-44	20.8	23.7	22.6	19.3
45-54	11.4	17.5	17.9	17.6
55-64	3.6	6.6	9.9	10.6

Извор: Државен завод за статистика на Република Македонија, Статистички годишник 2001, 2006, 2011, 2015.

Највисока стапка на невработеност се забележува кај старосната група од 25 до 34 години. Ова се поклопува со тезата 2, имено дека половината од невработените лица чекаат за вработување повеќе од 5 години.

И структурата на невработените лица, според степенот на образование е доста неповолна. Табелата 2 ја покажува структурата на невработеноста во Република Македонија според степенот на образование. Најголема стапка на невработеност се забележува кај оние со завршено основно и средно образование.



ТАБЕЛА 2:

Стапки на невработеност според степен на образование

	2000	2005	2010	2014
Без образование	1.6	1.1	0.9	1.1
Незавршено основно образование	5.5	4.5	3.5	3.5
Основно образование	39.5	32.5	32.3	27.3
3 години средно образование	17.4	16.7	14.8	10.8
4 години средно образование	29.5	38.2	39.0	45.7
Више образование	2.7	2.4	1.4	1.7
Високо образование, М-р, Д-р	3.9	4.7	8.0	10.0

Извор: Државен завод за статистика на Република Македонија, Статистички годишник 2001, 2006, 2011, 2015.

Времето на чекање за вработување е еден индикатор за тоа колку добро функционира пазарот на трудот и колку понудата кореспондира со побарувачката на работна сила. Долгорочната невработеност е сигнал дека пазарот на трудот не функционира добро и дека пречките за вработување се од структурна природа. Доколку времето на чекање за вработување е многу долго тогаш се намалува квалитетот на човечкиот капитал, луѓето ги губат оние вештини и квалификации кои ги стекнале во процесот на образование или обука па затоа уште потешко може да најдат вработување. Така се јавува ефектот на обесхрабрани работници. Оние кои подолго време чекаат да се вработат се откажуваат од понатамошно барање работа. Структурата на невработеноста според времето на чекање за вработување е дадено во Табела 4.

**ТАБЕЛА 3:**

Структура на невработеност според време на чекање

	2000	2005	2010	2014
до 11 месеци	16.7	13.2	16.7	17.6
12 до 23 месеци	12.4	10.9	11.6	11.3
2 години	1.2	0.9	0.9	0.9
3 години	9.3	9.5	7.6	8.5
4 години и повеќе	60.4	65.4	63.2	62.7

Извор: Државен завод за статистика на Република Македонија,
Статистички годишник 2001, 2006, 2011, 2015.

Неусогласеноста на невработеноста претставува атрактивна тема за истражување во областа на пазарот на труд, посебно по последната финансиска криза која придонесе до сериозни потреси на пазарот на труд во развиените земји. Во однос на пазарот на труд во Македонија, овој проблем опстојува од моментот на осамостојување на државата и прифаќање на моделот на слободна пазарна економија, при што значајни промени настанаа на страната на побарувачката на пазарот на труд. Овие структурни промени, се чини дека воопшто не се земени предвид при креирање на образовни програми и политики, што инаку би се очекувало да произведат кадри кои би одговориле соодветно на побарувачката на пазарот на труд.

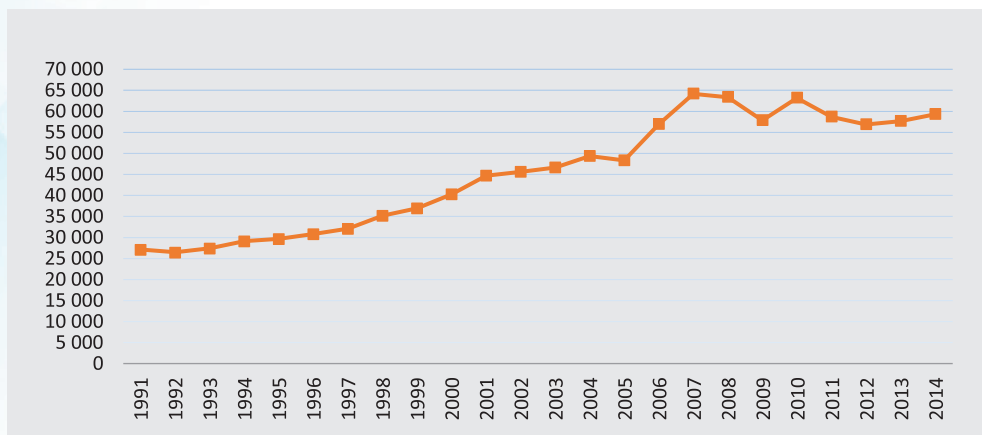
Странските директни инвестиции допринесуваат за продлабочување на јазот во неусогласеноста на невработеноста. Со други зборови, трендот на запишани студенти во високо научни институции е речиси тројно зголемен во однос на 1991 година (Табела 5), додека пак СДИ генерално принесоа за отворање на работни места за ниско квалификуван кадар.

Уште повеќе, имајќи ја предвид природата на СДИ произлегува дека е зголемена потребата од кадар од сферата на техничките науки. Меѓутоа, во Македонија помалку од 15% од студентите ги изучуваат овие науки (Табела 6).



ГРАФИКОН 2:

Број на студенти во државните високо научни институции



ТАБЕЛА 6:

Структура на студенти според типот на студии

Општествени науки	% од вкупно студенти
Економија, Менаџмент, Бизнис Администрација	22.32%
Право, Политички науки, Новинарство	14.95%
Туризам	4.67%
Земјоделски науки	2.55%
Филологија, Психологија	17.68%
Педагогија	7.88%
Уметност и останато	4.49%
% на студенти запишани на општествени науки	74.55%
Природни науки	% од вкупно студенти
Биотехнички науки	5.40%
Архитектура	5.24%
Машинско инженерство	3.02%
Природни науки и математика	7.02%
Електро инженерство и ИТ	0.47%
Технички науки и останато	4.30%
% на студенти запишани на природни науки	25.45%

Извор: (Атанасовска et al. 2015)



ПРЕДЛОГ РЕШЕНИЈА (ПРЕПОРАКИ)

- ▶ Одржување и зголемување на вредноста на човечкиот капитал е од исклучителна важност за пазарот на труд во Република Македонија. Од тие причини зголемувањето на инвестициите во човечки капитал во насока на образување кадри кои се бараат на пазарот на труд е приоритено прашање и истото треба да се одвива по три линии: прво, внатре во претпријатијата, на работното место; второ, во системот на формалното образование и тоа како во средното, така и во високото образование и трето, подобрување на т.н. меки вештини на работната сила. Инвестициите во учење, стекнување на нови вештини и подобрување на постојните вештини на работното место се клучни за подобрување на продуктивноста на трудот и негово квалитативно приближување кон потребите од знаења и вештини што ги бара работното место. Обуки на работното место од страна на стручни лица, набавка на најразновидна литература, каталози, претплата на различни бази на информации кои се поврзани со работата и т.н. Денес, високото ниво на развиеност на електронските комуникации овозможува активно учење на работниците од работното место. Познат е примерот каде во претпријатијата вработените имаат обврска да поминат еден дел од работното време на определен сајт при што се мери на кој сајт колку време поминале, колку пати клинале и сл. Секој вработен има профил и сето тоа се евидентира. За да се поттикнат работодавачите на вакви активности, покрај активностите кои тие самоиницијативно ги преземаат во согласност со нивната деловна политика, потребно е средствата кои ги вложуваат во човечки капитал да бидат ослободени од оданочување и 30% од износот кој го има инвестирано да му се рефундира од државниот буџет.
- ▶ Перманентните инвестиции во системот на формалното образование и тоа како во средното така и во високото образование, е од исклучително значење. Унпредување на работата на центрите за кариера на универзитетите во земјата е приоритетно. Иако во Законот за високо образование пости обврска Универзитетите во земјата да отворат минимум еден центри за кариера, сепак овие центри не функционираат, на некои универзитети се основани колку да се исполни законската

обврска, а на некои функционираат, но со низа потешкотии. Овие центри за кариера имаат обврска да формираат работни групи (од претставници од технички факултети и стопански комори) и да организираат месечни средби со присуство и на претставници од Агенцијата за СДИ за потребите од кадар на пазарот на трудот и намалување на јазот меѓу побарувачката и понудата на работна сила. Вакви слични центри за кариера треба да се формираат и во средните училишта. Така, средношколците ќе може да се насочуваат кон знаења кои се бараат на пазарот на труд. Отворањето на центри за кариера значи во државниот буџет да се одвојат средства за финансирање на овие центри и да се побезбедат средства за обезбедување на центрите за кариера со човечки и технички ресурси. Центрите за кариера треба да содржат минимум тројца вработени.

- ▶ Од клучно значење за пазарот на труд во Република Македонија, а како дел од човечкиот капитал со кој располага земјата, е развој и унапредување на меките вештини кај работната сила. Способноста за комуникација и унапредување на меѓучовечките односи, вештините на активно учење, слушање и читање, вештините на брзо решавање на проблемите, техниките на креативно мислење, организационите способности и сл., се клучни за примена на техничкото знаење во практиката. Потребно е организирање на курсеви и разни обуки за вработените од страна на работодавачие за развој на меки вештини, Средствата кои се трошат за оваа намена да бидат во целост ослободени од оданочување.
- ▶ Отворање на т.н. универзални школи за стручно преквалификација во градовите низ земјата. Целта на овие школи би била преквалификација на лица во краток временски период. Во овие училишта ќе се организира настава за квалификации кои се бараат на пазарот, а процесот на преквалификација ќе се одвива во пократок временски период, од три месеци па до една година, во зависност од потребата. Во училиштата потребно е да бидат вработени лица, администрација, кои ќе овозможат нивно непречено функционирање, а лицата кои би држеле настава, обуки и сл. ќе се ангажираат од приватниот и јавниот сектор, во зависност од целта на обуката. Трошоците за отварање на училиштата, за нивното техничко и кадровско опремување, за ангажирање на предавачи од приватниот и јавниот сектор треба да се обезбедат од државниот буџет.

- ▶ Финансиско и техничко зајакнување на стручните училишта е од суштинско значење за пазарот на труд. Тоа треба да се одвива во следниве насоки: Прво, опремување на стручните училишта со опрема која им е неопходна за изведување на настава. Пример, средните економски училишта да се опремаат со компјутерски лаборатории каде ќе се изведува практична настава по сметководство, а со самото тоа ќе се продуцираат сметководители уште во средно училиште; Второ, вложување во постојниот наставен кадар во средните училишта во подобрување на постојните и стекнување нови знаења, за развојот на областа која ја предаваат и за примена на новите техничко технолошки знаења во образовниот процес; Трето, финансиско, кадровско и техничко зајакнување на центрите за кариера, за кои претходо стана збор.
- ▶ Дефинитивно, на пазарот на труд во Македонија е неопходно да се дефинираат т.н. ранливи групи. Во литературата нема некоја заедничка, универзална дефиниција за тоа што е ранлива група, но во контекст на вработувањето, концептот на ранлива група го потенцира ризикот од маргинализација од пазарот на труд и социјална ексклузија. Ваквиот концепт би вклучил лица кои се долгорочно невработени, лица кои се неактивни и не се регистрирани како невработени, но и лица кои се вработени, но се со висок ризик да го изгубат работното место и да останат без работа (Atkinson 2000 and European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2002). Бидејќи ова група е многу хетерогена, во нејзините рамки треба да се дефинираат ранливи групи кои ќе бидат приоритетни за носителите на политиките. Групите може да се дефинираат според полот, староста, етничката и верската припадност, географска локација, лица со намалени способности, со посебни потреби и т.н. Ако се дефинираат вакви групи, тогаш носителите на политиките ќе може да креираат поефикасни политики за намалување на проблемите што ги имаат овие групи.
- ▶ Програми за стекнување квалификации и вештини на невработените лица во согласност со понудата.
- ▶ Подобра комуникација и образование на младите луѓе во однос на тоа како да го планираат нивното образование за да ја зголемат нивната „вработливост“, и атрактивност на пазарот на труд и со тоа да се намали периодот на барње работа. Да се основаат центри за кариера во средните училишта, што би помогнале на матурантите при изборот на високото образование во согласност со потребите на пазарот на труд и новните афинитети и способности.

- ▶ Потребна е поголема соработка меѓу реалниот сектор и креаторите на образовни политики, имено соработка меѓу Министерството за економија и стопанските комори со Министерството за образование, што би ја олеснило комуникацијата меѓу реалниот сектор и образовните институции. Ова е важно бидејќи образовните институции би ги прилагодиле наставните програму во согласност со потребите на пазарот на труд, и со тоа би произвеле професионалци со конкретни вештини и способности атрактивни на пазарот на труд. Оваа усогласеност би придонела за порастот на продуктивноста во целокупната економија. На долг рок тоа може да доведе до намалување несогласеноста во вештините и да се намали и да се намали периодот на барање на соодветне работа.
- ▶ Подобрување на доживотното учење преку модернизација на стручното образование и обука и системите за образование на возрасни.



КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

- [1] Atanasovska, V., Angjelkovska, T. and Davalos, J. (2015) Unemployment spell and vertical skills mismatches: The case of Macedonia's youth, Working Paper, Partnership for Economic Policy.
- [2] Atkinson, J., (2000) Employment options and labour market participation, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- [3] European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2000) Access to employment for vulnerable groups, Foundation paper NO. 2 JUNE 2002.
- [4] Трпески, П (2011) Пазарот на труд во Република Македонија – но-вокејнзијански пристап, Македонско аучно друштво Битола.

**Фондација Фридрих Еберт
канцеларија Скопје**

www.fes.org.mk