Универзитет „Св. Кирил и Методиј" - Скопје

Институт за социолошки и
политичко-правни истражувања - Скопје

ИНСТИТУТ ЗА СОЦИОЛОШКИ И ПОЛИТИЧКО ПРАВНИ ИСТРАЖУВАЊА

НЕВРАБОТЕНОСТ
– РИЗИЦИ И ПРЕДИЗВИЦИ

(истражувачка студија)

Раководител на проектот:
д-р Јорде Јаќимовски

Автори на студијата:
д-р Јорде Јаќимовски
Стојан Трајанов
д-р Благица Новковска
д-р Маријана Марковиќ
д-р Елеонора Серафимовска
д-р Јонуз Абдулаи
д-р Мемет Мемети

Скопје, 2013

Рецензенти:
Проф. д-р Љубица Чонева
Проф. д-р Аница Драговиќ

Издавач:
Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ – Скопје
Институт за социолошки и политичко-правни истражувања – Скопје

За издавачот:
Проф. д-р Јорде Јаќимовски

Јазична редакција:
Марија Станкова

Компјутерска подготовка:
Петар Додевски - СЛ ПРИНТ МЕДИА АНЛИМИТИД

Печат:
???

Тираж: 200 примероци

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека „Св. Климент Охридски“, Скопје

331.56(497.7)(047.31)

НЕВРАБОТЕНОСТ : ризици и предизвици : истражувачка студија / [автори на студијата Јорде Јаќимовски ...и др.]. - Скопје : Универзитет „Св. Кирил и Методиј“, Институт за социолошки и политичко-правни истражувања, 2013. - 141 стр. : табели; 30 см

Фусноти кон текстот. - Summary

ISBN 978-9989-633-35-5

1. Јаќимовски, Јорде [автор]
а) Невработеност - Македонија - Истражувања
COBISS.MK-ID 94951434

СОДРЖИНА

ПРЕДГОВОР	4
INTRODUCTION	5

д-р Јорде Јаќимовски

ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ 7

Стојан Трајанов

НЕВРАБОТЕНОСТА И ПОЛИТИКИТЕ И МЕРКИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ ВО НАЦИОНАЛНИОТ АКЦИОНЕН ПЛАН ЗА ВРАБОТУВАЊЕ (НАПВ) 2009 – 2010 ГОДИНА 41

д-р Благица Новковска

НЕВРАБОТЕНОСТА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА – социјални и економски ризици 71

д-р Маријана Марковиќ
д-р Елеонора Серафимовска

ЕФЕКТИТЕ НА НЕВРАБОТЕНОСТА ВРЗ МЕНТАЛНОТО ЗДРАВЈЕ НА ГРАЃАНИТЕ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА 91

д-р Јонуз Абдулаи
д-р Мемет Мемети

НЕФОРМАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ КАКО МОЖНОСТ ЗА УБЛАЖУВАЊЕ НА ПРОБЛЕМОТ НА НЕВРАБОТЕНОСТА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА 117

РЕЗИМЕ	134
SUMMARY	138

Д-р Јорде Јаќимовски

ПРЕДГОВОР

Студијата ги презема резултатите од проектното истражување под наслов **Невработеност – ризици и предизвици** што го реализираше Институтот за социолошки и политичко-правни истражувања – Скопје, а финасирано од Министерството за образование и наука. Потребата од истражувањето произлезе од фактот што во Република Македонија невработеноста континуирано доби апсолутно и релативно голем размер и со право се вели дека е првостепен социјален и економски проблем на државата во сегашната фаза на развојот. Таа најчесто ги погодува неразвиените средини, заедниците со моносекторски развој, неквалификуваната работна сила и младата популација. Овие групи и заедници често резултираат со изолација и социо-економска несигурност. Тежината и долгорочноста на проблемот на невработеноста укажува на потреба од сериозен и сеопфатен пристап.

Подолготрајното чекање за вработување на голем број млади и квалификувани лица го намалува угледот во општеството и крие во себе голема опасност за социјален мир и за стабилност на земјата. Повторното вработување е потешко кај лицата кои се подолго време невработени – поради губење на вештини и опаѓање на моралот. Дологотрајната невработеност ги прави младите фрустрирани и незадоволни затоа што се доведени во ситуација да ги одложуваат функциите значајни како за поединците така и за општеството т.е склопување на брак, родителство и слично.

Предмет на истражувањето беше испитување токму на овие проблеми на невработеноста. Истражувањето е применето-развојно, т.е. се истражува структурата и ризиците на невработеноста, со посебно конкретизирање на некои заклучоци кои имаат фундаметален карактер.

При изготвувањето на оваа студија применети се квалитативни и квантитативни статистичките методи. Анализите се базирани врз објавени статистички публикации, како и врз податоците добиени од анкетата која беше спроведена во декеми 2008 година на репрезентативен примерок од 1800 испитаници.

На студијата работеше истражувачки тим, раководен од проф д-р Јорде Јаќимовски, составен од седум автори и група постдипломци на Институтот кои ја реализираа анкетата.

PhD Jorde Jakimovski

INTRODUCTION

The study uses the results of the research project entitled **Unemployment – Risks and Challenges,** implemented by the Institute for Sociological and Political-Legal Research, Skopje, and funded by the Ministry of Education and Science. The need for the research resulted from the fact that unemployment in the Republic of Macedonia continuously obtained an absolutely and relatively large volume, so that we have a right to say that it is the greatest social and economic problem in the country at the present stage of development. It most frequently affects underdeveloped areas, communities with monosectoral development, unskilled labour force and the young population. These groups and communities often result in isolation and socio – economic insecurity. The gravity and the permanence of the problem of unemployment indicate the need for a serious and comprehensive approach.

The longer waiting for the employment of young and qualified people reduces the reputation in society and hides great danger to social peace and stability of the country. Re–employment is difficult for people who have been unemployed for a longer period, due to loss of skills and declining of the motivation. Long-term unemployment makes young people frustrated and dissatisfied, because they are put in a position to delay important functions both for the individuals and for society, that is, marriage, parenthood and the like.

The subject of the research was precisely studying of these problems of unemployment. The research is associated with application and development, that is, it studies the structure and risks of unemployment, with particular concretisation and some conclusions having fundamental nature.

In the creation of this study, we applied combined quantitative and qualitative statistical methods. The statistical data are collected and processed by using released statistical publications. For the purpose of the study, a survey was conducted on a representative sample of 1800 respondents.

The study was conducted by a research team, led by Professor PhD Jorde Jakimovski and composed of seven authors and a group of postgraduates at the institutes that conducted the survey.

д-р Јорде Јаќимовски

ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ

Вовед

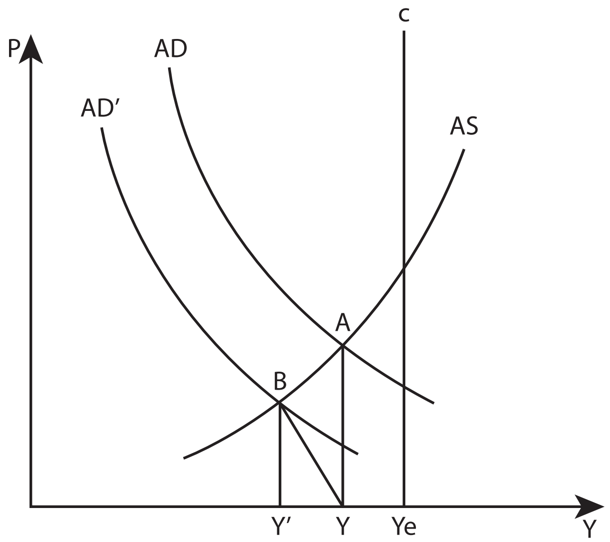
Пазарот на труд е комплексна материја за проучување во која освен економските фактори големо влијание имаат социолошките, демографските, географските и политичките. Меѓусебната поврзаност на пазарот на труд со социјалната политика, благосостојбата во државата и сиромаштијата, не остава простор за еднострано економско набљудување и намалување на стапките на невработеноста во поодделни општества.

Современите пазари на труд се судруваат со заеднички проблем – невработеноста – која секогаш е присутна во современите пазарни механизми. Она по што невработеноста се разликува од една до друга национална економија е нивото и времетраењето на истата, како и мерките кои можат да бидат употребувани за нејзино намалување.

Невработеноста е пред сѐ економски и социјален проблем, затоа што создава трошоци како за невработените лица, така и за опшеството во целост. Трудот кој не се искористува за производствени цели значи перманентно губење на аутпутот, а со тоа и намалување на потрошувачката. Од друга страна, за опшеството се значајни и трошоците што ги сноси за обезбедување на неопходниот егзистенцијален минимум, во вид на социјални трансфери, изгубени даноци, зголемени трошоци за здравствени услуги и трошоци од зголемениот криминал. На пример, во 1993 година Економската комисија проценила дека вкупните трошоци од невработеноста во ЕУ изнесуваат 210 милијарди евра, во кои спаѓаат: социјалните трансфери, изгубените даноци, зголемените трошоци за здравствени и социјални услуги, како и трошоците од зголемениот криминал.

При согледувањето на трошоците на невработеноста, како приватните така и општествените, многу е важно да се направи разлика помеѓу доброволната и недоброволната невработеност. Кога поединецот посакува да биде невработен, тогаш приватните трошоци на невработеноста се помали од приватната корист. Користа што поединецот ја има се состои од социјалната помош што ја прима од државата како невработен, и вредноста на дополнителниот доход. Во таков случај поединците се откажуваат од платата што би ја примиле кога би биле вработени и поминуваат одредено време како невработени, очекувајќи во иднина да најдат подобро платена работа.

Но кога е во прашање недоброволната невработеност, состојбата е поинаква. Имено, невработените би прифатиле да работат за поголема плата, но не се во можност да најдат работа бидејќи при таквата плата постои поголема понуда за вработување. Оваа група на невработени чувствува загуба поради невработеноста, односно приватните трошоци на невработените се поголеми од приватната корист.



Слика 1. Приватни и општествени трошоци на невработеноста

Сликата 1 го прикажува смалувањето на агрегатната побарувачка (на пример поради малите инвестиции или поголемото штедење на населението) од AD на AD′и создавање на нова рамнотежна точка B, при што се зголемува распонот помеѓу стварниот и потемцијалниот производ (Ye-Y′) > (Ye-Y). Намалувањето на производството доведува до зголемување на невработеност т.е. отпуштање на вработените (Китановиќ и Голубовиќ, 2003. 298).

Постои значајна дискрепанца помеѓу индивидуалната и општествената корист од доброволната невработеност. Не треба да се симне од памет дека високата стапка на социјалната помош во случај на невработеност го потикнува поединецот да биде доброволно невработен. Имено, постојаниот премин на работната сила од вработени во невработени и обратно, претставува механизам, со кој општеството врши реалокација на работната сила и им овозможува

на поединците да дојдат до работа која најмногу одговара на нивната способност. Бидејќи во изминатите 23 години сè поголем дел од невработените учествуваат во долгорочната невработеност, не може да се тврди дека најголем број од невработените е нужна последица од реалокацијата на работната сила кон соодветните занимања. При недоброволната невработеност општествените трошоци се многу поголеми. Бидејќи стопанството не ги користи сите капацитети во потполност, се губи еден дел од производството кој би бил произведен доколку би се вработила работната сила која е невработена. Според тоа, трошоците на невработеност се еднакви на паричните вредности на услугите и стоките кои се произведуваат поради невработеност.

Не е лесно да се дефинира невработеноста. Невработеност подразбира дека одредена личност е без работа. Меѓутоа, тука под работа се подразбира само платената работа, работата во рамките на признаена професија. Лицата кои официјално се водат како невработени можат да имаат различни облици на продуктивна активност, како што е на пример работа во градината. Многу лица се ангажирани на работа со половина работно време. Невработеноста, за оние кои навикнале на сигурна работа претставува многу непријатно искуство. Најнепосредна последица од невработеноста е губењето на приходи, што секако негативно се одразува насекаде во светот – во зависност од надоместот што се прима. Истражувањата на емоционалните последици од невработеноста покажуваат дека невработените често поминуваат низ непредвидливи фази на прилагодување на тој нов статус. Природно, секој на посебен начин ги доживува промените, но генерално земено, тој што ќе остане без работа доживува некој вид на шок, а потоа доаѓа чувството на оптимизам во врска со новите можности. Кога оптимистичките предвидувања не се остваруваат, што претставува чест случај, поединци запаѓаат во период на длабока депресија и песимизам во поглед на својата иднина и изгледите за ново вработување. Доколку периодот на невработеноста потрае, процесот на прилагодувањето се приведува кон крај и поединците се помируваат со реалноста на новонастанатата состојба (Ashton, 1986).

Високата стапка на невработеност може да ја загрози силата на заедницата и врските во општеството. Во класичната социолошка студија од 1930 година, Mari Johoda со соработниците го имаат истражувано случајот на Marientala, градче во Австрија, кое

го зафатила голема невработеност поради затворањето на локалните фабрики (Jahoda et. al. 1972). Истражувачите дошле до сознание дека невработеноста на крајот почнува да ја подрива општествената структура и односите во заедницата. Населението помалку се занимавало со општествена активност, сè помалку меѓусебно се дружеле и сè помалку ја посетувале градската библиотека.

Не постојат унифицирани мерки за справување со невработеноста кои би можеле да се применуваат подеднакво во поодделните економии. Тоа е резултат на различните економски перформанси, со кои се карактеризира една национална економија. Но, сепак, преземените мерки кои ќе дадат позитивни резултати треба да се анализираат, а елементите кои може успешно да бидат имплементирани, да се користат за намалување на невработеноста.

Во современиот свет, пазарот на трудот е далеку од целосната вработеност и идеалите што ги предвидува класичната теорија. Новите кејнизијанци ја анализираат номиналната и реалната ригидност која постои во пазарот на трудот и настојуваат да ја објаснат недоброволната невработеност. Пазарот на трудот во развиените западноевропски земји се карактеризира со голема ригидност, која е одговорна за високата невработеност. Имено, смалувањето на флексибилноста на пазарот на трудот влијае на зголемувањето на стапката на невработеноста во многу земји. Како еден од изворите за ригидна реална плата на пазарот на трудот се наведуваат правните и институционалните фактори, како што се синдикалните договори, законот за минимална надница, бенифициите за невработените и слично. Денес високата невработеност е резултат главно на несовршеноста на пазарот на трудот. Многу автори изнесуваат различни причини за намалувањето на флексибилноста на пазарот на трудот, а што влијае на зголемувањето на стапката на невработеност. Економскиот развој во светот кој ги следи глобалните тенденции, како и сè поголемата потреба од работни места, а од друга страна, нивните ограничувања, недвосмислено ја налага потребата од пронаоѓање на поинакви модели на вработување т.е. флексибилни форми на вработување. Така, денес во светот се познати неколку такви форми на вработување: работа на определено време, работа со неполно работо време, работа дома, привремена и повремена работа, како и работно ангажирање во неформалниот сектор. Овие форми на вработување одат во прилог и на работодавците и на работниците.

1. Несигурност на работното место

Преминот од производствена на услужна економија и воведувањето на информатичката технологија предизвикуваат промени во самата структура на организацијата, во начинот на раководењето, распределбата и извршувањето на работните задачи. Процесот на интелектуализација на трудот влијае и врз менувањето на сфаќањето на производствениот и непроизводствениот труд, во смисла на проширување на поимот на производствениот труд на оние негови содржини кои не резултираат со непосредно создавање на материјални добра. Така, трудот надвор од материјалното производство сè повеќе се смета како производствен, бидејќи овозможува одвивање на таков производствен процес (работа на проектирање, подготвување, одржување, труд во науката и технологијата итн.)(Јаќимовски, 2008: 22). Иако новиот начин на работење за многумина претставува нов и возбудлив предизвик, тој може да предизвика амбивалентен став кај поединците кои се чувствуваат жртви на брзото темпо на живот. Брзите промени можат многу да придонесуваат за дестабилизацијата. Работниците од различни професии сега се соочуваат со несигурност на работните места, што предизвикува чувство на страв во поглед на иднината која е пред нив. Во 1999 година, Фондацијата Dzozef Rauntrij спроведе истражување на тема „Несигурност на работните места и интензификација на работата", при што во примерокот се опфатени работници и менаџери на висока позиција во компанијата. Авторите откриле дека до средината на деведесеттите години најголема несигурност владеела кај немануелните работници, а подоцна, работниците со стручни квалификации е групата во која владеела најголема несигурност. Една од главните причини поради која вработените се чувствувале несигурни на нивното работно место претставува недовербата во менаџментот на фирмите. На прашањето: ***„Дали менаџментот се грижи за интересите на вработените?"*** 44% од испитаниците одговориле со **„Малку се грижи или воопшто не се грижи"** (Burcheall и др. 1999).

Во последните две децении, феноменот на невработеноста стана главна тема во дебатите на економистите и социолозите. Многу автори сметаат дека во последните години несигурноста на работното место е сè поизразена и веќе има достигнато огромни размери. Младите денес не можат да сметаат на сигурна кариера кај еден работодавец, затоа што глобалната економија, од една

страна, доведува до сè поголемо интегрирање, а од друга страна до намалување на бројот на корпорациите и до значително отпуштање на работниците. Трката за ефикасност во работењето и поголема заработувачка – или поголеми знаења – односно, стекнувањето на нови вештини осудени се на несигурност, маргинални работни места, кои се најподложни на промените на глобалниот пазар. И покрај олеснувањата што ги дава флексибилното работно време, овој проблем станува сè поприсутен, затоа што живееме во време кое се карактеризира со културата „намали и отпушти", каде што идејата „работа за цел работен век" повеќе не важи.

2. Европската унија

Тоа што го карактеризира западноевропскиот пазар на трудот е високата стапка на невработеност, која е последица или жртва на економската политика чиј приоритет е ниска стапка на инфлација. Меѓутоа, во Европа доминира ставот дека невработеноста е резултат на ригидноста на пазарот на трудот. Со цел да се објасни овој став, германскиот економист Херберт Гирс го користи зборот „Евросклероза", односно, многуте ригидности што се наметнуваат доведуваат до склероза на економската структура.

Постои одреден степен на консензус кај економистите според кој ригидноста на пазарот на трудот е одговорна за високата стапка на невработеност, и тоа за најалармантните аспекти како што се должината на траењето на невработеноста и високата застапеност на младата популација во невработените. Невработеноста се зголемува ако поттикнувањата за работа се мали, а така се зголемува и притисокот за заработувачката кај вработените.

Исто така, една од причините за ригидноста на пазарот на трудот се правните и институционалните фактори, како што се законот за минимална надница и синдикалните договори.

Особено високата стапка на невработеност е одредена од факторите што ја држат реалната надница над рамнотежната, а тие можат да се групираат во три категории:

- великодушност во системот на бенифициите;
- ригидност во пазарот на трудот;
- систем на определување на надницата по пат на преговори.

Според Blanchard O. (433-434) главните извори на ригидноста на пазарот на трудот се:

- надницата која ја сочинуваат трошоците на работа, а на која мора да се додадат придонесите за социјална заштита, пензија и слично;
- високите трошоци за отпуштање од работа, кои ја вклучуваат високата отпремнина, или комплицираните судски процеси;
- синдикатите кои се многу поголеми во Европа отколку во САД;
- бенифициите за невработените, кои во Европа многу се повеликодушни отколку во САД;
- минималните надници, кои во европските земји се повисоки во однос на просечната плата.

Едно од објаснувањата за високата стапка на невработеност во западноевропскиот пазар на трудот е намалената флексибилност. Земјите со нефлексибилен пазар на трудот имаат поголема невработеност од земјите со флексибилен пазар на трудот. Некои земји, како што се Франција, Грција и Шпанија имаат екстензивни правила на пазарот на трудот кои ја ограничуваат флексибилноста, односно ја зголемуваат ригидноста, што предизвикува висока стапка на невработеност.

Табела 1. Стапка на невработеност

Држава	2001 година	2012 година
Австрија	3,6	4,3
Белгија	6,6	7,6
Данска	4,5	7,5
Финска	9,1	7,7
Франција	8,2	10,2
Германија	7,9	5,5
Грција	10,7	24,3
Република Ирска	3,9	14,7
Италија	9	10,7
Луксембург	1,8	5,1
Холандија	2,5	5,3
Португалија	4,6	15,9
Шпанија	10,5	25
Шведска	5,8	8
Англија	5	7,9

Извор: Eurostat (http://ec.europa.eu/eurostat/product?code=une_rt_m&language=en&mode=view)

Политиката за вработување на ЕУ е еден од стратешките приоритети и претставува долг и континуиран процес врз основа на кој е градена стратегијата за вработување на членките на ЕУ. Имено, во 2005 година ЕУ ја усвои Ревидираната Лисабонска стратегија за вработување 2005-2010. За таа цел изготвен е Лисабонски акционен план во кој се потенцирани активностите кои треба да се преземат на ниво на ЕУ и на национално ниво, и тоа во три области:

- **Европа да стане поатрактивно место за инвестирање и работа**, и тоа преку: проширување на внатрешниот пазар и европска инфраструктура, обезбедување на отворен и конкурентен пазар во и надвор од Европа, и подобрување на европската и националната регулатива;
- **знаење и иновации за пораст** преку: зголемување на инвестирањето во истражувањето и развојот, потпомагање на иновативноста и градење на цврста европска индустриска база;
- **создавање повеќе и подобри работни места** преку: привлекување на повеќе луѓе кон вработување, подобрување на адаптибилноста на работниците и поголемо инвестирање во човечкиот капитал.

Според Лисабонските цели на Европската унија, општата стапка на вработеност во 2010 година требаше да изнесува 70%, стапката на вработеноста на жените 60%, а стапката на вработеноста на возрасната група од 55-64 година 50%.

Лисабонската стратегија е изработена врз основа на анализите за постигнувањата и напредокот во ЕУ компаративно со состојбите во други земји надвор од Европа. Во анализата е констатирано дека продуктивноста на трудот заостанува зад она во САД; имено, во Европа недоволно се инвестира, инвестирањето во просек бележи пораст од 1,7% годишно во споредба со 5,4% годишно во САД. Исто така, недоволно се инвестира во истражување и развој. САД трошат 100 милијарди евра повеќе за истражување отколку Европа. Во САД 32% од населението има универзитетско образование, вакво образование во Европа има само 19% од населението.

3. Пазарот на трудот во Република Македонија

Земјите со економии во транзиција се соочуваат со сериозни економски и социјални тешкотии. Постојат сè поголем број на социјални групи што се препуштени самите на себе и изложени на ризици, а посебно луѓето што се без работа. Раширеноста на невработеноста останува голем предизвик за развојните напори – таа не претставува само економски проблем, туку е и тежок социјален проблем. Актуелните социјални проблеми на невработените имаат суштински последици врз човековата сигурност. Имено, невработените се често придружени со“ограничен пристап до приход, до средства за работа, до социјалните, здравствените, образовните и културните услуги, придружени со сиромаштија и неисхранетост” (J.Јаќимовски, 2000:41). Невработеноста, исто така, претставува депресивна содржина во човековиот развој. Невработеноста доби апсолутно и релативно големи размери, па со право се вели дека е првостепен, стопански и општествен проблем на државите во транзиција. Меѓутоа, невработеноста не е присутна подеднакво во сите општества и слоеви. Таа најчесто ги погодува неразвиените општества, неквалификуваната работна сила, жените и младата популација.

Овие групи и заедници често запаѓаат во изолација и несигурност. Со несигурноста со која се соочуваат во сегашноста, најверојатно ќе се соочуваат и во иднина – тие и нивните деца.
Предизвикот лежи во изнаоѓањето на механизми и можности со кои можат да се оспособат сите луѓе да учествуваат во процесот на креирањето на економско-социјалниот живот. Луѓето можат да бидат економски и социјални актери и донесувачи на одлуки како **производители, потрошувачи, членови на интересни групи и организации, даночни обврзници и слично.**

На пазарот може да се врши влијание преку потрошувачката моќ, преку кооперативите, здруженијата и синдикатите. За ова е потребен пристап до информации во врска со локалните, социјалните, политичките и културните влијанија. Социјалните мрежи можат да помогнат во застапувањето на специфичните економски интереси на сите социјални групи, особено на ранливите групи, и да ги обезбедат политиките за ефектуирање на потребите и интересите на локалната заедница.

Интересните групи исто така силно би можеле да влијаат врз локалната и националната економија преку поттикнување на одредени активности или одржување на економската средина.

Вклучувањето во економска активност како што е платената работа е најважна компонента на социјалната интеграција. Во нејзино отсуство, пак, постои општествена несигурност. На Владата паѓа постојаната и примарна одговорност да создаде услови за успешна и законска партиципација во општеството за сите оние кои се во можност да партиципираат.

На невработените треба да се гледа повеќе како на натпреварувачи во трката за доаѓање до работа отколку како на трајни примачи на помош. Треба да се дава поддршка на капацитетите и да им се даде поголема можност во планирањето и текот на реализирањето на локалните програми.

Меѓутоа, програмите за помош креирани од страна на власта често се поприлагодени на интересите на побогатите и на оние кои партиципираат во власта отколку на интересите на примачите на помош.

Луѓето од овие групи треба, што е можно поскоро, да се вклучат во мрежата на националната соработка. Одлуките во врска со распределбата на ресурсите и ефикасноста на програмите треба да ги донесуваат сите што партиципираат. Индивидуите, преку локалните и националните здруженија, би можеле да играат значајна улога во обликувањето на политиката на износот на буџетите за помош. Ваквата застапничка улога треба да е добродојдена и да се поттикнува од страна на локалната власт и невладините организации. Граѓаните на Република Македонија се заинтересирани за подобрување на условите за живеење и работење и бараат да им се обезбеди полесен пристап до економскиот, социјалниот и културниот живот. Партиципацијата во економското дејствување се остварува преку улогата што секој поединец ја има како потрошувач, претприемач, вработен, работодавец, инвеститор, и сл. Учеството на поединецот во економскиот живот зависи од работата што тој ја извршува-креативна/рутинска и индивидуална/колективна.

Високата стапка на невработеност укажува дека на една голема маса на луѓе им е ускратено учеството на пазарот на трудот.

За да се вклучат луѓето и да се олесни нивната партиципација во социјалните услуги, неопходно е на корисниците на овие услуги да им бидат достапни информации – на различни начини.

4. Невработеноста и социјалните проблеми

Денес, после 23 години од плуралистичката демократија и пазарната економија, проблемот на пазарот на трудот во Република Македонија е толку актуелен и тежок, а димензиите на невработеноста примија таква пропорција што со право се поставува прашањето: Дали тоа мораше да се случи. Тешко може да се каже дека во оваа област е направено толку колку што се можело и морало. Како може да се објасни фактот според кој во Република Македонија во 2012 година имало 292 502 невработени? Меѓутоа, мора да се признае дека многу проблеми, не само во областа на вработувањето туку и во целото општество, потешко се решаваат отколку што се пртпоставуваше. Имено, не се сфати на време тежината и долгорочноста на проблемот на невработеноста. Исто така, политиките и мерките во разни области на општествениот живот не се синхронизирани. Третманот на невработеноста продолжува во значително изменети услови во областа на економскиот развој и во областа на понудата на работна сила. Изменетите услови на економски план кои се изразуваат преку приватизацијата, преструктуирањето на претпријатијата, менаџерското или претприемничкото управување, имат импликации и врз секторот на пазарот на трудот. Спрема вработувањето, нашето општество треба да има јасен став и цели, да презема адекватни мерки и да води активна политика на вработување, наместо вооопштени и недоречени ставови кои во оваа област се препуштени на стихијното работење на пазарот.

Намалениот стопански растеж, во периодот по 1990 година, ги смали можностите за поголемо вработување од една, а од друга страна создаде простор за неподносливи социјални тензии кои честопати изнудуваат нерационални решенија кои се однесуваат на новите вработувања.

Приватизацијата, како една од основните компоненти на процесот на транзицијата, како и начинот на кој таа се спроведуваше, наметна сериозни проблеми во користењето на работната сила. Трансформацијата на општествениот капитал во приватен, во голема мера го наметна прашањето на рационалното користење на работната сила, односно нејзиното отпуштање. Во ваква констелација до полн израз дојде прекубројната вработеност, што создаде проблем и на социјален план.

Преструктурирањето на претпријатијата, кое не се одвиваше истовремено со приватизацијата, исто така неповолно се рефлектира врз побарувачката на работната сила.

Зголемените проблеми во оваа област резултираат од неповолното наследство од претходниот систем и од недоследната политика која ги синхронизира економските, социјалните и демографските движења.

Подолготрајното чекање за вработување на голем број млади и квалификувани лица го намалува угледот на општествено-економскиот поредок на земјата и крие во себе голема опасност за социјалниот мир и за стабилноста на земјата. Долгорочната невработеност води кон обесхрабрување на работниците. Времетраењето на барањето работа е во корелација со социо-демографските карактеристики на работната сила. Помалку образованите имаат подолг период на чекање во споредба со повисоко образованите лица. Ова го објаснува и зголемувањето на сиромаштијата кај лицата со пониско образование. Повторното вработување е потешко кај лицата кои се подолго време невработени – поради губењето на вештините и опаѓањето на моралот.

Полнолетната млада генерација живее од поддршката на семејството, односно од солидарноста на родителите и најблиските роднини. Долготрајната невработеност ги прави младите фрустрирани и незадоволни затоа што се приморани во недоглед да ги одлагаат значајните функции, како за поединците така и за општеството – склопување на брак, родителство и слично.

Од една страна, паралелно со подолгото чекање на вработување, се поместува старосната граница за стапување во брак, а од друга страна, кај воспоставените брачни заедници доаѓа до нарушување во функциите на семејството.

Структурата на невработеноста укажува дека партиципацијата главно е оневозможена на релативно млади и недоволно образовани лица. Невработеноста не е подеднакво присутна кај сите социјални групи – таа најчесто ги погодува недоволно образованите и неквалификуваните.

Поголем дел од проблемите во областа на невработеноста се појавуваат во помалку развиените подрачја, поради што оваа прашање станува тешко и сложено, и на неговото решавање треба да се обрне поголемо внимание.

Стопанските проблеми и потешкотии кои ја зафатија Република Македонија во последните 20 години само ја заоструваат и

онака тешката состојба во невработеноста. Државата не смее лесно да се помирува со овој проблем. Намалувањето на невработеноста не смее да се игнорира со фактот што во постојните услови во оваа област не може многу да се направи. Не треба да се задржува само на констатации дека не може посебно нешто да направи, а притоа да не се обиде да ја согледа состојбата и тоа што може да направи за толку голем број луѓе кои ги тангира невработеноста, посебно младите. Иако стопанските проблеми претставуваат објективен фактор кој го ограничува отворањето на нови работни места, овие тешкотии не треба да служат како изговор да не се бараат нови решенија. Економијата никогаш не е без тешкотии; не треба да се чека да се решат проблемите во стопанството па да се пристапи кон решавањето на проблемот на невработеноста. За проблемите во оваа област, а посебно за проблемите на невработеноста, мора да се бараат решенија, затоа што социјалните, економските и политичките состојби бараат акутните проблеми од оваа област што побрзо да се решат. Отворањето на нови работни места за расположивата работна сила е една од најургентните задачи на Република Македонија. Тоа е најсигурниот и најдобриот пат за остварување на економските и социјалните цели во развојот на општеството.

Вработеноста, за човекот претставува средство за живот и предуслов за негова социјализација, пат за развој на творечките способности и, услов за негова афирмација како работно активен и способен да управува со стопанството.

Економската рецесија, како и тековните реструктуирања на Република Македонија имаат несразмерно негативно влијание врз вработувањето на жената. Жената често прифаќа вработување на кое му недостасува долгорочна сигурност, или прифаќа работа во опасни работни услови, работи на незаштитено домашно производство, или пак е невработена.

Анализата на вработеноста кај жената покажува дека таа е значително помалку вработена во споредба со вработеноста на мажите, или тоа изнесува 2/5 од вкупната вработеност во државата. Понатамошна карактеристика на вработувањата на жените во Р. Македонија во периодот на транзицијата е тоа што тие се повремени, неплатени семејни работнички и не одговараат на квалификационата структура.

Во структурата на неплатен семеен работник, жените се повеќе застапени во однос на мажите (63.2%). Имено, жените

продолжуваат да работат во земјоделството, а поради тешките економски состојби и недостиг на моќ за преговарање, многу жени се принудени да прифатат ниски плати и неповолни работни услови.

Активноста во неформалниот сектор е често водечки извор на можности за вработување на оние луѓе кои имаат ограничен пристап до вработување во формалниот сектор, а особено за жените.

Вработените во неформалниот сектор често ги немаат основните права (здравствено и пензиско осигурување, безбедни услови).

Значајна карактеристика на невработеноста во Република Македонија е тоа што таа вклучува висок процент на лица со завршено средно образование. Најголем број невработени млади лица се образовани, што покажува колку губи општеството од неискористените инвестиции во младата работна сила за професионалната квалификација и образование.

Голем број припадници на младите школувани генерации се доведени во ситуација да ги губат најдобрите години од животот чекајќи вработување и тоа во години кога можат на општеството да му дадат најмногу од својата енергија и творечки способности.

Како последица на зголемената невработеност или на несигурниот карактер на вработување на жената, во пораст е бројот на сиромашните жени.

Кај невработените жени, без обезбедена егзистенција за себе и за своето семејство, постои висок ризик на економска несигурност, а тоа се: невработени жени коишто се хранители на семејство, самохрани мајки, жени без приходи кои подолго време чекаат за вработување, и слично.

Во транзицискиот период, вниманието во социјалниот сектор главно е насочено кон последиците од структуралното прилагодување на стопанството. Реформите во социјалната заштита се насочени кон големата невработеност и ниските лични доходи.

Прашањето на вработувањето или неговиот проблемски аспект – невработеноста – по раширеност и импликациите што ги има, секогаш им е важно и блиско на луѓето. На ваква констатација упатуваат и досегашните истражувања, кои сведочат за исклучително животно интересирање на граѓаните за проблемот на невработеноста и за мерките и резултатите во неговото надминување.

Вработувањето е услов за продуктивно и целисходно реализирање на човечкиот труд, тоа е егзистенцијална основа врз која човекот ја гради својата материјална и социјална сигурност и ја обезбедува

својата интегрална општествена положба. Со ова сигурно не се исцрпени сите битни значења што ги има вработувањето за човекот, но важно е да се забележи дека во услови на невработеност од наведените премиси нужно произлегуваат неповолни импликации. Поради тоа невработеноста добива квалификации на сложен и сериозен личен и општествен проблем. Невработеноста е константен повеќегодишен проблем и како таков не може да остане надвор од видокругот и интересирањето на јавноста. Бидејќи транзицијата донесе битни промени во обемот и карактерот на невработеноста, логична и основна беше и појдовната претпоставка со која се пристапи кон испитувањето на ставовите на јавноста кон ова значајно општествено прашање.

5. Институционални фактори за пристап до работа

Оцената за ефикасноста на вложените напори или за делотворноста на преземените мерки во решавањето на проблемот на невработеноста е составен дел, па дури би рекле и неизбежно прашање, во однос на ставот на јавноста кон оваа прашање. Од одговорите на испитаниците, јасно може да се воочи строгоста или критичноста на јавноста во оценувањето на резултатите од напорите за надминување на проблемот на невработеноста. ***Помали се шансите*** (значително помали и нешто помали), е ставот на 37,6% од испитаниците. Речиси секој трет испитаник, шансите за вработување ги оценува ***исти како и порано*** (31,4%), а само 22,7% оценуваат дека ***шансите се поголеми***. Ваквите ставови покажуваат дека јавноста не е импресионирана од можностите за вработување, затоа што кај неа посилен впечаток остава високата стапка на невработеност отколку вработувањето на нови лица.

Слика 2. Општа процентуална дистрибуција на одговорите на поставеното прашање за оцена на шансите за вработување

Релативно значајно статистичко отстапување во смисла на шансите за вработување се забележува од аспект на образованието, економскиот статус на испитаниците, етничката припадност и паричните приходи во домаќинството.

Најголем број од испитаниците кои одговориле дека шансите за вработување се ***помали*** се со незавршено основно и без образование (45,4%), Турците и Бошњаците (47,4%) и невработените над 3 години (52,0%).

За модалитетот **шансите се исти како и порано**, натпросечно се изјасниле вработените на сопствена сметка (41,0%), Албанците (41,2%) и испитаниците до 5 месеци невработеност (48,4%).

Од друга страна, пак, со натпросечно изјаснување за модалитетот дека шансите се ***поголеми*** се одликуваат социјалните групи кои се богати (51,9%), и испитаниците со приходи во домаќинството над 31000 денари (34,2%)

Со оглед на проблемите со кои се соочуваат невработените, и мерките што се преземаат, се различни во однос на целите, времетраењето, носителите и субјектите на оние на кои се однесуваат. Голем дел од мерките за подобрување на невработеноста, граѓаните можат да ги прифатат на различни начини. Секој од испитуваната популација, врз основа на сопственото искуство и убедување, може да процени што најмногу одговара при спроведувањето на мерките за намалување на невработеноста.

На прашањето, „**Дали би прифатиле работа која се разликува од Вашето стручно образование**" ги добивме следните одговори:

Табела 2. Одговори на прашањето: „Дали би прифатиле работа која се разликува од Вашето стручно образование"

Ставови	%
Да	57,9
Да, доколку не можам да се вработам со мојата квалификација	28,9
Не би прифатил	7,0
Немам став	6,2
Вкупно	**100,0**

Од добиените резултати произлегува дека е сосема мал бројот (7,0%) на оние кои не би прифатиле работа која се разликува од нивното стручно образование. Од друга страна, најголем дел од испитаниците (57,9%), сметаат дека треба да се прифати работа која се разликува од нивното стручно образование.

Можеме да заклучиме дека оваа свест претставува некакво решение, а таквата структура на одговорите на невработените лица веќе подолго време и е придружно решение за намалување на невработеноста. Поради тоа можеме да тврдиме дека ваквата свест налага и определено однесување, односно да се прифати работа која не соодветствува на стручното образование, со цел да се намали невработеноста.

Вкрстувањето на одговорите на испитаниците со нивните социо-демографски белези покажува извесни отстапувања во однос на возраста, образованието и етничката припадност.

Од аспект на возраста, испитаниците на возраст од 40-49 години, покажуваат натпросечна можност (70,2%) да прифатат работа која се разликува од нивната стручна подготовка. Од друга страна, кај испитаниците на возраст од 18-29 години, забележано е потпросечно изјаснување за прифаќање на работа која се разликува од нивната стручна подготовка. Инаку, вкрстувањето на одговорите со образованието на испитаниците покажува селективо влијание. Правецот на влијанието се движи кон намалено прифаќање – високо прифаќање од повисокиот кон понискиот степен на образование. Таа правилност доаѓа до израз во преференцијата на модалитетот **Да,** кој го преферираат 75,7% со незавршено основно и без образование, 86,2% со основно образование, 57,3% со вишо образование и 31,5% со високо образование.

Според етничката припадност, Ромите и Албанците манифестираат извесни отстапувања од нормалната дистрибуција по оделните модалитети. Најзначителни отстапувања од општата дистрибуција се манифестираат кај Ромите, од кои 88,9%, се изјасниле за **Да**. Меѓутоа**,** испитаниците од албанската припадност се истакнуваат со потпросечен број **Да** одговори (47,8%) .

„Дали пред вработувањето е потребен некаков вид на обука или преквалификација" беше следното прашање на кое го задржавме вниманието на испитаниците. Од презентираните резултати за потребен некаков вид на обука или квалификација, кај анкетираните преовладува ставот за обука или преквалификација. Паѓа во очи дека речиси четири петини (78,9%) од анкетираните се определуваат за ***потреба од обука или преквалификација***.

Во однос на општата дистрибуција, поголем интерес за обука или преквалификација се забележува во Југоисточниот регион (97,5%) и во Пелагонискиот (90,9%).

Истражувањето покажува дека 21,1% од анкетираните се определиле за модалитетот ***нема потреба од обука или преквалификација***. За овој став најмногу се изјасниле во Полог (48,4%), Албанците (32,9%), до 1 месец невработени (66,7%).

За ставот **Да – невработените да бидат вклучени во некои проекти за вршење на јавни работи**, се изјасниле 77,9% од испитаниците. Ваквиот став покажува релативно значајна корелација од аспект на регионална припадност, возраст, образование, етничка припадност, и приходи во домаќинството. Натпросечно изјаснување се забележува кај испитаниците во Југоисточниот регион (98,8%), кај незавршено основно и без образование (88,9%) и кај Ромите (94,4%). Натпросечно изјаснување за ставот **Не** се забележува кај испитаниците во Југозападниот регион (47,8%), кај возрасната група 60 и повеќе години (43,5%), и кај испитаниците со приходи над 31 000 денари (70,0%).

6. Исклученост поради ресурси

Ставовите, мислењата и оценките на граѓаните за актуелните настани во пазарот на трудот сè почесто го привлекуваат вниманието на средствата за јавно информирање, на истражувачите, на политичките партии, синдикатите и на самите носители на таквите ставови и мислења – граѓаните. Еден од начините за откривањето на природата на таквите ставови и мислења, утврдување на факторите што се во тесна врска со нивната појава и развој, како и евентуалната предикција на активностите кои се резултат на постојните ставови, претставува нивното научно истражување. Истражувањето се однесува на ставовите и оценките на граѓаните за настаните и појавите што се присутни на пазарот на трудот и појави кои во вид на процес влијаат врз остварувањето на основните цели и задачи на општеството. Настаните на пазарот на трудот сè почесто се наоѓаат во фокусот на вниманието на јавноста. Делумно поради сè помасовното активно вклучување на сите субјекти во намалувањето на невработеноста; понатаму, поради специфичноста на појавите кои се обидуваат со својот непазарен, деструктивен карактер да ги нарушат принципите на пазарната економија; поради економските тешкотии со кои се соочува Република Макаедонија, што на специфичен начин се одразува на севкупниот развој на општеството.

6.1 Партиска припадност

Првопоставеното прашање гласеше: **„Ве молиме оцените какво влијание има партиската припадност врз вработувањето?"** Добиени се следните резултати:

Табела 3. Партиската припадност како фактор на влијание врз вработувањето

Ставови	Број	%
Големо влијание	1229	68,3
Главно има влијание	437	24,3
Главно нема влијание	102	6,7
Воопшто нема влијание	32	1,8
Вкупно	**1800**	**100,0**

Најчесто, вработувањето во Република Македонија граѓаните го оценуваат како партиско – 92,6% (***големо влијание*** 68,3%, ***главно има влијание*** (24,3%). Незначителен е бројот на оние што сметаат дека партиската припадност нема влијание врз вработувањето.

Во однос на посебните карактеристики на анкетираните, ги добивме следните оцени за влијанието на политичката припадност врз вработувањето:

Според регионот на кој припаѓаат, особено ***големо влијание*** врз вработувањето има партиската припадност, и тоа, според анкетираните, во Вардарскиот регион (83,3%), во Североисточниот и Југоисточниот регион (80,0%). Со потпросечно изјаснување за модалитетот дека партиската припадност има ***големо влијание*** се изјасниле испитаниците од Полошкиот регион (50,4%), работодавците (38,5%) и испитаниците до 5 месеци невработени (48,4%).

6.2 Националната припадност

Второто прашање што го поставивме во рамките на оваа тема гласеше: **„Ве молиме оценете какво влијание има етничката припадност врз вработувањето?"** Во наредната табела ги презентираме добиените одговори:

Табела 4. Етничката припадност како фактор на влијание врз вработувањето

Ставови	Број	%
Големо влијание	720	40,0
Главно има влијание	685	38,1
Главно нема влијание	303	16,8
Воопшто нема влијание	92	5,1
Вкупно	**1800**	**100,0**

Значи, општа констатација е дека во јавноста е мошне раширено мислењето дека етничката припадност има влијание врз вработувањето. Имено, 78,1% од испитаниците одговориле дека етничката припадност има влијание (големо влијание 40,0%, главно има влијание 38,1%). Посебните социоекономски белези на испитаниците имаат различно влијание врз дистрибуцијата на нивните одговори. Исто како и кај партиската припадност, најголемо влијание има регионалната и имотната состојба.

Највидлива е внатрешната диференцијација на испитаниците во одговорите на ова прашање кога тие се групирани според регионалната припадност. Испитаниците од Североисточниот регион, натпросечно се изјасниле (60,0%) за одговорот дека етничката припадност има ***големо влијание*** врз вработувањето. Спротивно на тоа, потпросечно изјаснување за модалитетот **големо влијание** се забележува кај испитаниците во Југозападниот и Источниот регион (17,9%, 25,6%).

Имотната состојба на испитаниците во извесна мера влијае врз нивните ставови. Богатите испитаници имаат потпросечно изјаснување (25,9%) за ставот дека етничката припадност има **големо влијание** врз вработувањето.

6.3 Образованието и вработувањето

Образованието е клучен фактор за промовирање на економските, социјалните, еколошките и културните вредности на развојот. Повисокиот степен на образование на работната сила е предуслов за економски подем во контекст на одржливиот развој. Ниското ниво на степенот на образованието го попречува развојниот процес во било која област од општеството.

Образовната или интелектуалната структура на работната сила, којашто ја опфаќа структурата според школската подготовка (степенот на образованието), е битен фактор за социо – економскиот развој за секоја земја. Образовната структура на работната сила е една од главните компоненти на одржливиот развој бидејќи преку повисокиот степен на образование се доаѓа до стручно оспособување на работната сила, а со тоа и до поголема продуктивност на трудот. Образованието е клучен фактор за одржлив развој; во исто време тоа е и компонента на добросостојбата и фактор за нејзино подобрување – преку неговите врски со демографските, но и со економските и социјалните фактори. Образованието е исто така и средство за оспособување на индивидуата за пристап до знаење, што е предуслов за справување доколку некој има желба за тоа во денешниот мошне сложен и комплексен свет. Подобрувањето на квалитетот на работоспособната популација и промовирањето на стварната демократија, во голем дел се помогнати преку напредокот во образованието. Интеграцијата на мигрантите исто така е олеснета преку универзалниот пристап до образованието кое ги почитува регионалните и културните заднини на мигрантите.

Образованието ги развива човековите способности и личноста, отвора можност за подобар живот на секој поединец и обезбедува повисок социјален статус. Меѓутоа, образованието може да се сфати и како подготвување на секој поединец за живот во општеството, за вршење на неговите професионални и општествени функции. Значи, образованието се јавува како производство на луѓе со одредени занимања и вештини за извршување на различни функции во општеството. Всушност, образованието во ист момент е и едно и друго. Потребите на општеството и преференците на поединците не мора да бидат во спротивност, и често тие се дополнуваат. Посебно во процесот на образованието, приватните и општествени

интереси покажуваат изразена конвергенција. Таа конвергенција е дотолку поголема доколку општеството се наоѓа на повисок степен на економски и културен развој.

На прагот на 21-от век, образованието и разните стручни квалификации, претставуваат главни двигатели на стопанскиот и на социјалниот развој. Врската меѓу степенот на техничкиот напредок и квалитетните човекови интервенции е сè повидлива, како и потребата од оние кои активно учествуваат во економијата да бидат оспособени, иновативни и да бидат во функција на новата технологија.

Образовната структура на населението треба да ги задоволи идните потреби на економскиот развој, а содржината на образованието треба да им овозможи на луѓето да се адаптираат кон промените предизвикани од новата техничко-технолошка револуција. Интегрален дел на новата техничко-технолошка револуција е зголемувањето на фондот на знаењето на работната сила т.е. надоградбата на постојните и стекнување на нови знаења.

7. Човечкиот капитал како фактор на одржливиот развој

Економските ползи што ги имаат луѓето можат да се сфатат како текови кои потекнуваат од вкупниот капитал на економијата, која е составена од три дела: човечки капитал, природен капитал и физички капитал. Оттука и потребата на секое општество – со цел да го подигне нивото на економскиот и социјалниот развој – да го стимулира растежот на вкупниот капитал, при што посебно внимание треба да му обрне на човечкиот капитал, кој покрај парцијален, има и значителен комбиниран придонес за развојот на општеството.

Зошто образованието е централен фактор во процесот на одржливиот развој?

Затоа што ефектите во инвестициите во човечкиот капитал обично се исти, а во некои случаи и поголеми од инвестициите во другите форми на капитал;

затоа што инвестициите во човечкиот капитал, во голем број случаи, ја економизираат употребата на физичкиот капитал и експлоатацијата на природните ресурси.

Оттука произлегува дека форсирањето, односно поголемиот нагласок на човечкиот капитал во општеството би требало да резултира со:

- побрзо темпо на развој;
- одржлив развој.

Кога станува збор за врската меѓу човечкиот капитал и економскиот развој, првенствено мислиме на продуктивноста (ефикасноста) на економијата, поточно на нејзиниот растеж. Притоа, најголемо внимание им посветуваме на инвестициите во човечкиот капитал, кои се однесуваат на секундарното образование – посебно на стручното. Тоа е така поради фактот што овие инвестиции имаат највисок позитивен придонес врз економскиот растеж.

Работите се менуваат кога се посматраат од аспект на социјалниот развој, односно кога се разгледува врската меѓу човечкиот капитал и социјалниот развој. Во тој случај инвестициите во секундарното образование имаат помал придонес врз степенот на социјалниот развој во општеството, поради нивниот помал опфат, отколку инвестициите во примарното образование. Оттука произлегува дека инвестициите во примарното образование имаат поголемо влијание врз нивото на социјалниот развој на земјата. Ова секако не значи дека капацитетот на социјалниот развој сугерира да не се преземаат инвестиции во повисокото образование. Напротив, тие се повеќе од неопходни.

Користите за социјалниот развој во однос на човечкиот капитал ги опфаќа следните аргументи:

- повисокото ниво на образованието влијае врз намалувањето на сиромаштијата;
- образованието промовира еднакви можности за сите граѓани;
- образованието обезбедува подобар пристап до пазарот и пазарните информации;
- вештините стекнати преку ефективната обука влијаат врз намалување на невработеноста, а со тоа врз намалување на потребата од државното субвенционирање и на социјалните програми, кои го оптоваруваат буџетот на државата;
- образованието ги зацврстува демократските вредности и политичката стабилност на државата;

- образованието ги зголемува стандардите на граѓанската одговорност;
- образованието влијае врз промената на навиките на потрошувачката.

Порастот на човечкиот капитал е потребен и корисен и за растеж на благосостојбата на луѓето, како резултат на самоиздигнувањето на секој член на општеството. Задача на секое општество е: создавање на шанси за човекот – а не само социјална заштита на веќе загрозените слоеви. Тоа значи дека општеството треба да создава можности за образование, квалификување, преквалификување, вработување, итн. за сите луѓе – а секој поединец (граѓанин) да се погрижи да ги користи овие шанси, да се оспособува и самиот да бара излез за себе во битката за егзистенција, да напредува, да го подобрува својот личен животен стандард, и сам да ги решава новите животни проблеми.

Во практиката преовладува мислењето дека, после првото вработување образованието е завршено. Доквалификацијата или преквалификацијата се смета како непријатна присила. Понатаму, не се прави доволно разлика меѓу општото и стручното образование. За човекот се еднакво значајни во животот и широката култура и потесната квалификација. Но, во стопанството се позначајни стручните знаења одошто општото знаење. Сепак, реалност е дека за конкретно работно место во стопанството се бараат во прв ред конкретни квалификации, а широка култура е важна за личниот живот.

Истражувањата покажуваат дека лицата со **пониско** образование чувствуваат поголема егзистенцијална несигурност (несигурност чувствуваат 31% со завршено основно образование, а 12% со високо образование).

Очигледно е дека постои висок степен на несигурност на вработените и поради ниските или нередовни плати, но и во поглед на задржувањето на работно место и во поглед на можностите за унапредување. Ексклузијата постои спрема лицата со пониско образование.

Инвестициите во човечкиот капитал резултираат со најголем позитивен придонес во однос на економската сигурност на поединецот. Едно неодамнешно истражување покажува дека порастот на просечното образование (човечки капитал) за 0,68% годишно, придонесува за 1,1% годишен пораст на бруто домашен производ.

Кај поединецот, ефектите од порастот на количеството на човечкиот капитал се согледуваат низ порастот на неговата продуктивност, којашто во крајна линија резултира со зголемување на неговата заработувачка, односно на неговата економска сигурност. Неодамнешните истражувања на Светската банка, за влијанието на човечкиот капитал врз заработувачката на работниците во Македонија, покажаа дека просечната стапка на заработувачката за секоја дополнителна година на образование изнесува 7,6%, што е во рангот типичен за високоразвиените земји.

На прашањето: **„Ве молиме оценете какво влијание врз вработувањето има образованието"**, најголемиот број од испитаниците одговориле дека има ***големо влијание*** (57,8%, 28,9% ***главно има влијание***, 8,9% ***главно нема влијание*** и 4,4% ***нема влијание***.

Табела 5. Образованието како фактор на влијание врз вработувањето

Ставови	Број	%
Големо влијание	1040	57,8
Главно има влијание	520	28,9
Главно нема влијание	181	8,9
Воопшто нема влијание	79	4,4
Вкупно	**1800**	**100,0**

Независните варијабли остваруваат определено влијание врз определбата на испитуваната популација на оценките за влијанието на образованието врз вработувањето. Релативно поместување на оценките на испитаниците се забележува во однос на регионалната припадност, екомомскиот статус и етничката припадност.

Така, според регионалната припадност, произлегува дека натпросечно изјаснување за ставот ***големо влијание*** се забележува кај испитаниците во Пелагонискиот регион (76,8%), и Вардарскиот регион (71,7%), за разлика од нив потпросечно изјаснување постои во Југоисточниот регион (39,4%).

Анализата на одговорите според економскиот статус на испитаниците укажува дека во најголем број на случаи студентите оценуваат дека образованието има **големо влијание врз вработувањето** (70,7%), а најмал е овој број кај домаќинките, (44,0%).

8. Што треба да се стори за да се подобри вработувањето?

Се разбира дека програмата за подобрување на вработувањето опфаќа цел комплекс усогласени мерки, акции и однесувања, па не може во својата интегрирана форма да биде предмет на оценување на испитаниците. Ова прашање нема претензии да одговори, колку испитаниците ја поддржуваат секоја мерка што води кон подобрување на вработувањето, туку по сопствен избор да ги определат оние значајни мерки на вработувањето кои се решавачки за нивниот успешен исход. Во однос на прашањето, како може да се подобри вработувањето во Република Македонија, мислењата на граѓаните се поделени. Најголем број од анкетираните се на мислење дека се потребни ***странски инвестиции*** (23,7%), или ***развој на мали и средни претпријатија*** (23,4%), но многу не заостанува ниту ставот дека е потребно ***намалување на сивата економија*** (22,7%). Помал број од испитаниците сметаат дека е потребен ***рамномерен регионален развој*** (10,6%), односно, ***намалување на даноците*** (10,0%), или ***вложување во образованието*** (9,5%).

Граѓаните во Република Македонија со висок процент (55,2%) се изјасниле дека при вработувањето предност треба да им се даде на ***најспособните лица***. Но, за предност на оние кои се ***без работа*** се изјасниле 31,1% од испитаниците, а не можеле да се изјаснат 13,7%. Ставот за предност при вработување на ***најспособните луѓе***, не го прифаќаат сите социјални групи подеднакво. Ромската етничка група (11,1%), со основно образование (35%), и домаќинките (36,6%) во најмала мера се спремни да го прифатат таквото решение. Од друга страна, меѓу оние кои сметаат дека тоа е потребно, се изјасниле лицата со високо образование (72,1%), стручњаците/научниците (77,1%) и високата класа (93,1%). Посебно објаснување за ваквиот однос не е потребно. На припадниците од долните слоеви, поради нискиот степен на знаење и вештини, ограничен им е пристапот до вработувањето. Преку образованието се развиваат човечките способности и особини на личноста и се отвора можност за подобар живот, односно за обезбедување повисок социјален статус. Значи, образованието се смета како производствена копонента на луѓето за определени занимања и вештини за извршување на различни функции во општеството. За

жал, образовната сиромаштија во Република Македонија погодува 36% од населението, што покажува дека човечкиот капитал не е голем и претставува ограничувачки фактор за општествено-економскиот развој (образовната сиромаштија опфаќа лица над 19 годишна возраст со помалку од средно образование).

9. Можни решенија на проблемот на невработеноста

Разрешувањето на проблемот на невработеноста преку стопанисување, односно преку работа, ќе се обидеме да го осознаеме преку едно прашање што им го поставивме на анкетираните лица во проектот „Невработеноста – ризици и предизвици": **„Доколку не сте вработени, а сте заинтересирани за започнување сопствен бизнис, во кој сектор би се активирале?"** Посредно, ова прашање упатува на согледување за тоа, во која мера државата создава можности релевантни за професионално активирање, а добиени се следниве одговори:

Табела 6. Сектор во кој се заинтересирани за самовработување

Одговор	Процент
1.Земјоделство и шумарство	23,0
2.Градежништво	6,7
3.Индустрија	12,9
4.Трговија	42,8
5.Финансиско посредување	4,0
6. Образование, наука и култура	2,5
7. Здравство	0,7
8. Лични услужни дејности	7,4
Вкупно	**100,00**

Од одговорите на прашањето произлегува дека најголем број лица од оние кои се заинтересирани да се активираат, тоа би го сториле во трговијата. Тоа се одговорите на 42,8% од бројот на испитаници кои се заинтересирани за самовработување. Определбата за трговијата е базирана на сосема приземни мотиви. Се тргнува од тоа дека знаењето што се бара за зафаќање со трговска дејност е она што човек со општа култура го има, се смета дека трговијата значи – најпросто земено – купување и продавање, што се чини дека е доста проста операција, за разлика од многу други дејности кои бараат поголемо стручно знаење. Значи, намерата лицата да се активираат во трговската дејност во голема мера е решавање на проблемот по линија на помал отпор. А секогаш до поголеми работни ефекти се стигнува ако се завлезе во нешто што е поконјуктурно, а тоа почесто е резултат на посложен и пософистициран труд.

Според другите одговори, поголемо активирање би се очекувало во областа на земјоделството, на што упатуваат одговорите на 23,0 % од вкупниот број на испитаници, за што постојат позитивни претпоставки, со оглед на тоа што и до овој момент голем дел од работноспособното население се занимава со земјоделство. Сепак, и тука, доколку не дојде до добра селекција на производите, има опасност приходите да не бидат така големи, но како и да е, работното активирање во земјоделството носи позитивни развојни претпоставки, а со тоа и претпоставки за намалување на невработеноста и намалување на бројот на социјално загрозените лица. Индикативно и неповолно е што бројот на испитаниците кои би се активирале во индустријата не е така голем (12,9 % од заинтересираните за самовработување), затоа што индустријата на ниво на средно развиена земја дава доста можности за развој. Општо земено, тенденцијата за вработување во останатите дејности дава можност за зголемување на БДП и решавање на проблемот на невработеноста на поефективен начин.

Инаку, и тука има извесни разлики помеѓу групите, односно социјалните слоеви. Желбата за активирање во бизнис се намалува кај повозрасните групи (младите на возраст од 18-25 години покажуваат незаинтересираност за самовработување во 11,70% случаи, а тие од 50 – 65 години во 32,90% случаи, како и кај тие со незавршено основно и завршено основно образование (36,40%, 36,10%). Зголемена можност да се активираат во земјоделството, во однос на просечните вредности добиени во горната табела, добиваат лицата со пониско образование (незавршено основно образование 30,30%) и повозрасните лица (меѓу 16,40%случаи). Ова може да биде резултат на желбата на некои лица повторно да се активираат во земјоделството, кое некогаш го напуштиле преселувајќи се во градот, како и оние лица кои сметаат дека не им треба големо претходно знаење за да се занимаваат со земјоделство.

Намалувањето на невработеноста може да се постигне само преку програми за борба против неа.

Оттука, потребно е:

- Промовирање на работно-интензивни инвестиции во економската и социјалната инфраструктура;
- Воведување на технолошки иновации што носат потенцијал за стимулирање на вработувањето;
- Обезбедување на услови за реализација на програми за

преквалификација и за лично оспособување на самите работни места;

- Поддршка на политиката на мобилизирање на заштеди и обезбедување на кредити за продуктивни проекти;
- Отстранување на пречките со кои се соочуваат малите и средните претпријатија и давање поддршка на нивната иницијатива;
- Промовирање на општо средно образование и создавање на услови за вертикални професионални мобилности;
- Зајакнување на информирањето на пазарот на трудот со обезбедување на податоци за вработеноста, подвработеноста, невработеноста и заработувачката;
- Активирање на шансите на социјалната сигурност што ќе ги намали бариерите и пречките за вработување со цел да се оспособат невработените за активно партиципирање во општеството;
- Зајакнување на агенциите за вработување и обезбедување помош при вработување-совети при барање работа, обука, размени на информации, обезбедување социјална сигурност и други права пропишани со закон;
- Усогласувањето меѓу понудата и побарувачката на работната сила од аспект на образовното ниво и на квалификационата структура треба да се одвива преку различни форми на доквалификација, преквалификација, како и интензивирање на процесот на корисно перспективно образование;
- Креирање на активна политика за флексибилно вработување;
- Изработка на национална стратегија за намалување на невработеноста;
- Формулирање и имплементирање на програми кои ќе го зголемат пристапот на жените до финансиски, техничко-технолошки и маркетинг услуги, со цел да се зголеми приходот и да се подобри животниот стандард.

Литература:

1. Ashton, David N. 1986: Unemployment under Capitalism: The Sociology of British and American Labor Markets (London: Wheatsheaf).
2. Burcheall, Bernard J. Et.al. 1999: Job Insecurity and Work Intensification: Flexibility and the Changing Boundaries of Work (York:YPS)..
3. OECD Employment Outlook 2004, Organization for Economik Cooperation and Development (Paris: OECD, 2004) Chapter 2.
4. Olivier Blanchard and Pedro Portugal," What Hieds Behind an Unemployment Rate Comparing Partguese and U.S> Labor Markets" American Economic Review 91 (March 2001) 187-207.
5. Jahoda, Marie, Paul F. Lazarsfeld and Hans Zeisel 1972: Marienthal: The Sociography of an Unemployed Community (London:Tavistock; first pub, 1933).
6. Jaќimovski, Jorde. 2008: The Unemployment and the Social Problems. – Economic and Social Aspects of the Unemployment in the Republic of Macedonia and the Republic of Bulgaria and Perspectives for Its Surpassing: Proceedings – Skopje: Institute of Sociological, Political and Juridical Research in Skopje: Economic Institute in Skopje and Fridrich Ebert Stiftung in Skopje: 2000, p. 41-49.
7. Jaќimovski, Jorde Unemployment – States, Changes and Perspectives, Skopje: Yearbook of the Institute of Sociological, Political and Juridical Research in Skopje: 2005, p. 11-21.
8. Китановиќ Драгослав и Голубовиќ наташа, Основи политичке економије: Ниш, 2003.
9. Theresa Devine and Nicholas Kiefer,"Empirical Labor Economic: The Search Approach" (New York, Oxford University Press, 1990)
10. Theodore W. Schultz, Ulaganje u ljude, Zagreb, 1985.
11. http://en.wikipedia.org/wiki/Economy_of_the_Eruopean_Union

Стојан Трајанов

НЕВРАБОТЕНОСТА И ПОЛИТИКИТЕ И МЕРКИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ ВО НАЦИОНАЛНИОТ АКЦИОНЕН ПЛАН ЗА ВРАБОТУВАЊЕ (НАПВ) 2009 – 2010 ГОДИНА

Вовед

Во 2006 година Владата на Република Македонија усвои Национална стратегија за вработување до 2010 година. Во Стратегијата се утврдени националните цели во врска со општата стапка на вработеност, стапката на вработеност на жените и стапката на вработеност на постарите лица.

Во истата се утврдени политики и мерки во врска со макроекономската, микроекономските политики, социјалната, политиката на пазарот на трудот и политиката за образованието.

Предвидено е овие политики и мерки да се имплементираат преку двегодишни Национални акциони планови за вработување, стратегии, акциони планови и други конкретни проекти и програми.

Националната Стратегија е утврдена согласно со состојбите, движењата и потребите на пазарот на трудот во нашата земја и согласно со политиката за вработување на ЕУ утврдена во Лисабонската стратегија и Интегрираните насоки на ЕУ за раст и работни места бр. 14 и 15 и 17 – 24, за разлика од земјите – членки на ЕУ, кои во своите Национални програми за вработување ги опфаќаат сите 24 насоки.

Националниот акционен план за вработување е конкретен оперативен документ, базиран на политиките и мерките утврдени во Стратегијата, и содржи одредби во врска со тековните планирани и остварени активности поединечно за секоја од Интегрираните насоки 14 и 15 и 17 – 24 – вид на активности и мерки, рокови и динамика за нивна имплементација, носители на активностите и висина и извори на потребните средства за неговото спроведување.

После усвојувањето на Стратегијата беше усвоен и имплементиран Национален акционен план за вработување 2006 – 2008 година. Овој е втор Национален акционен план кој значи покривање на периодот до 2010 година, утврден во Стратегијата. Тој истовремено значи продолжување, надградување на политиките и мерките од претходниот план и извршување и проширување на мерките од истиот кои не беа имплементирани или се во фаза на имплементација. Националниот план е придружен и со годишните Оперативни планови за активни политики и мерки за вработување, во кои се утврдени конкретни програми и проекти, со опфат на различни целни групи и различни видови на поттици и поддршка.

Невработеноста и вработеноста се прашања и проблеми кои ги засегаат, повеќе или помалку, сите земји. И покрај разликите на состојбите и проблемите во националните економии, во последно време се случуваат постојани и крупни проблеми на пазарот на трудот и во земјите – членки на ЕУ и во другите земји, со големи промени и движења во областа на трудовите миграции, со промени во обемот, текот и динамиката, и во спроведувањето на целите на политиките за вработување во рамките на ЕУ и пошироко. Овие промени и процеси имаат директно влијание и врз стапката на вработеност како кај општата, така и кај другите целни групи.

Тоа е посебно карактеристично и изразено во минатата година – поради влијанијата на глобализацијата и светската финансиска криза. Тие доведоа не само до забавување или намалување на можностите за зголемување на отворање на нови работни места, туку предизвикаа процеси и на затворање на капацитети или работни места и помасовно отпуштање на работници, што ќе има влијание врз инвестирањето, отворањето на работни места и во наредниот период. Тоа индиректно ќе ја наметне потребата од континуирано следење на спроведувањето и ревидирање и усогласување на утврдените политики за вработување кај нас, во Европа и во светот, и нивно прилагодување кон новите состојби. Во оваа насока се започнати активности, се донесуваат конкретни мерки на национално ниво во земјите, но веројатно ќе има потреба, покрај овие мерки да се преземаат мерки на ниво, односно во рамките на Европската Унија, со цел да се помогне на националните економии во ублажувањето на последиците, особено на процесите на затворање на капацитети, работни места и отпуштањето на работници и поддршка на претпријатијата, поради отвореноста и поврзаноста и на национално и на меѓународно ниво.

Во овој период, иако е забележан определен пораст на стапката на вработеност во последно време и благо намалување на стапката на невработеност, што се однесува до структурата на невработените, високо е учеството на младите во вкупната бројка на невработени, високо е учеството на недоволно образованите и неквалификуваните лица, долгорочно невработените, жените и постарите лица. Тоа ја наметнува потребата, целите и мерките од политиките за вработување да бидат насочени кон овие целни групи.

Целта на овој труд е да ја прикаже состојбата и движењата на пазарот на трудот во Република Македонија и да ги презентира целите и мерките за вработување кои се планирани за остварување на политиките за секоја од Интегрираните насоки на кои се заснова Националниот акционен план за вработување 2009 – 2010 година.

Во 2006 година, од страна на Владата на Република Македонија беше усвоена Национална стратегија за вработување до 2010 година, во која се утврдени среднорочните стратегии за вработување. Во Стратегијата се утврдени макроекономските, микроекономските и политиките за вработување, согласно со Лисабонската стратегија за вработување и Интегрираните насоки на Европската унија за пораст и работни места.

Стратегијата како стратешки документ е основа за подготовка на Национален акционен план за вработување и на другите оперативни документи, програми и проекти со кои се обезбедува имплементација на Националната стратегија за вработување. Националните акциони планови се подготвуваат за двегодишен период. Истите се подготвуваат согласно со Интегрираните насоки на Европската унија, односно според Насоките 14 и 15 и Насоките за вработување 17-24. Беше усвоен Национален план за периодот 2006-2008 година.

Во јануари 2009 година Владата на Република Македонија усвои нов Национален акционен план за вработување за 2009-2010 година.

Согласно со политиката за вработување утврдена во Националната стратегија и Интегрираните насоки 14 и 15 и 17-24, во Националниот план, за секоја од насоките утврдена е тековната состојба, очекувањата, целите и планираните активности.

Преку утврдените конкретни мерки и нивното спроведување ќе се овозможи остварување на главните цели на Националната стратегија, зголемување на стапката на вработеност, вработеноста на жените и на постарите вработени (55-64 години). И во новиот Национален акционен план за вработување, поради големиот број мали и средни претпријатија, можностите кои тие ги нудат и имаат врз вработувањето се опфатени и насоките 14 и 15, односно соодветен акцент и простор е даден и на развојот, активностите и програмите за малите и средни претпријатија.

Поради состојбите, потребите и трендовите на пазарот на трудот, подобрувањето на условите за креирање на нови работни места и обезбедување на квалификувана работна сила, и во овој

Национален план, преку утврдените проекти и мерки, приоритет е даден на развојот на вештините на невработените лица.

Една од новините на новиот Национален акционен план, во споредба со претходниот кој го опфаќаше периодот 2006-2008 година, е што е и основа за започнување на процес на креирање и имплементација на политики за вработување на локално ниво, преку подготовка на локални акциони планови за вработување во општините. Овој процес е започнат и се остварува во 11 пилот општини, во рамките на КАРДС проектот – политика за вработување – фаза 3.

Невработеноста на младите, долгорочната невработеност и борбата против сивата економија се стратешки приоритети на политиката за вработување и во овој документ.

Во Националниот план се утврдени и други стратегии, законски проекти, програми, планови и проекти кои се основа за креирање на политиките за вработување и кои содржат мерки за нивно спроведување.

Планот е основа и рамка и за подготовка на годишниот Оперативен план за активни програми и мерки за вработување за 2009 година, во кој се дефинирани видот на програмите и активните мерки за вработување, целните групи, потребните средства и изворите на средствата, како и конкретните активности и рокови за субјектите надлежни за нивно спроведување.

Планот 2009-2010 е изготвуван во рамките на проширеното партнерство, со учество на повеќе одговорни, засегнати и заинтересирани органи и институции.

Во Националната стратегија, покрај другото, утврдени се националните цели во врска со општата стапка на вработеност, стапката на вработеност на жените и стапката на вработеност на постарите работници до 2010 година. Во Националниот план е даден преглед на движењето на стапката на вработеност во изминатите неколку години.

Стапка на вработеност				
	2005	**2006**	**2007**	**Национални цели 2010**
Општа стапка на вработеност	37,9%	39,6%	40,7%	48%
Стапка на вработеност на жени	30,1%	30,7%	32,3%	38%
Стапка на вработеност на постари вработени (55-64 год.)	26,2%	27,9%	28,8%	33%

Воведниот дел содржи краток осврт на состојбите и трендовите на пазарот на трудот во Република Македонија.

Во последните години има позитивни трендови на пазарот на трудот. Се зголемува стапката на вработеност, а започна да се намалува и невработеноста. Општата стапка на вработеност, од 37,9% во 2005 се искачи на 40,7% во 2007 година, стапката на вработеност на жени, од 30,1% во 2005 се искачи на 32,3% во 2007 година и стапката на вработеност на постари вработени, од 26,2% во 2005 се искачи на 28,8% во 2007 година.

Во глава III од Националниот план е даден осврт на макроекономскиот контекст, на економските движења во првата половина на 2008 година и на очекуваните макроекономски движења во 2009 година. Во овој дел се укажува на позитивните економски резултати во Република Македонија во 2007 година во однос на претходните години и на позитивните движења во сите сектори на економијата. Стапката на раст на БДП во 2007 година изнесуваше 5%, а пад регистрираше само земјоделството. Позитивните економски движења се остварени во услови на ниска инфлација од 2,3%.

Во изминатиот период (2001-2007 година), Република Македонија се карактеризираше со висока макроекономска стабилност, со ниска просечна стапка на инфлација од 2% и со стабилен девизен курс. И покрај тоа, ова не успеа да придонесе за позначајно ниво на странски директни инвестиции и позначителен економски раст, кој би придонесол за отворање на поголем број нови работни места и пораст на стандардот на граѓаните.

Стапката на невработеност, почнувајќи од последниот квартал во 2005 година, покажува тенденција на опаѓање, и за 2007 година изнесуваше 35,2%.

Во 2007 година е остварен суфицит на Републичкиот буџет од 0,6% од БДП, како резултат на ефикасната наплата на даноците. Во однос на економските односи со странство, се бележи влошување на стоковната размена, со оглед на тоа што трговскиот дефицит е повисок за 26,6% споредено со 2006 година и претставува 21,4% од БДП.

Позитивните економски движења продолжија и во првата половина од 2008 година. Реалниот раст на БДП изнесуваше 5,9%, при што раст регистрираа сите економски сектори. Вработеноста во овој период се зголеми за 1,1% процентен поен, со што стапката на вработеност во вториот квартал изнесуваше 41,8%, додека стапката на невработеност се намали за 1,2% процентни поени и изнесуваше 34%.

Номиналниот раст на платите во првата половина од 2008 година изнесуваше 10,2% во однос на истиот период од 2007 година, при што и пензиите го следеа истото темпо, зголемувајќи се за 14,6% во истиот период. Но растот на цените предизвика куповната моќ на граѓаните да не се зголеми за истиот процент. Инфлацијата во истиот период изнесуваше 9,7%. За ублажување на ценовниот раст, Владата донесе пакет мерки за ублажување на ефектите од порастот на цената на нафтата. Надворешно трговската размена порасна за 45,1% во првата половина од 2008, со раст на трговскиот дефицит кој изнесуваше 15,4% од БДП. Сепак, повисокиот прилив на странски директни инвестиции, во износ од 268,9 милиони евра, заедно со стабилните приватни трансфери од странство го финансираа растечкиот дефицит во овој период.

Во Планот се дадени проекции и за очекуваните макроекономски движења за 2009 година.

Во глава IV од Националниот план е даден осврт на микроекономскиот контекст. Притоа, укажано е дека конкурентноста на претпријатијата е од големо значење за одржлив економски раст. Главниот импулс за економски раст треба да произлезе од приватниот сектор, кој може да создаде нови работни места на долг рок. Започнувањето бизнис, инвестирањето и развојот на претпријатијата поддржани од финансиски средства соодветни на нивните потреби, но и нивното затворање, треба да биде лесно и истовремено поддржано од институциите и добрата законска регулатива, согласно со пазарните критериуми и ефикасната регулатива. Според глобалниот индекс на конкурентност 2008-2009 година, Република Македонија е рангирана на 89 место од вкупно 134 држави, што претставува подобрување за 5 позиции споредено со рангирањето од претходната година (Извор: World Economic Forum). Носители на економскиот раст во Република Македонија се малите и средните претпријатија, кои создаваат 65% од БДП. Покрај тоа, 78% од вработените во земјата се во малите и средните претпријатија. Овие претпријатија претставуваат 99,6% од вкупниот број на деловни субјекти во државата. Од аспект на поттикнување на вработувањето, мошне значајно ќе биде програмирањето и на претпристапната помош на ЕУ во рамките на инструментот за претпристапна помош (ИПА).

Секторските економски политики и понатаму се предвидува да бидат во функција на динамичен развој на претприемништвото, зголемување на конкурентноста и инвестициите, подобрување на

условите за деловните активности, со стимулирање на приватната претприемничка иницијатива и поедноставување на процедурите за започнување и развој на бизнисот.

Во овој труд ќе биде даден посебен акцент и осврт на планираните активности за програмите за вработување за секоја од одделните насоки утврдени во НАПВ 2009-2010.

Насока 14 – Создавање на поконкурентна бизнис средина и поттикнување на приватната иницијатива преку подобро законодавство

Покрај тековната состојба и реализираните активности, во врска со оваа насока, во НАПВ се утврдени и очекувањата и целите и планираните активности.

За таа цел се очекува подобрување на конкурентноста на македонските производи и услуги, електронско поврзување на Агенцијата за вработување со Фондот за пензиско и инвалидско осигурување и Фондот за здравствено осигурување, електронско поднесување на сите документи потребни за упис во Централниот регистар, и електронско поднесување на годишни сметки до Централниот регистар и Управата за јавни приходи.

Во рамките на планираните активности во контекст на ова насока е предвидено:

- целосна имплементација на Програмата за подобрување на конкурентноста на македонските производи и услуги;
- сертификација на производи и воведување на систем на квалитет;
- дизајн на производ;
- интернет конекција и информатичка обука, преку кофинансирање на 50% од трошоците потребни за тоа;
- економска промоција насочена кон организирање и покривање на дел од трошоците за учество на меѓународни саемски манифестации, бизнис форуми, конференции, работилници и семинари;
- поддршка на работењето на кластерите;
- подигање на јавната свест за значењето на квалитетот на производите;

- изработка на промотивни материјали и Регистар на македонските сертифицирани компании;
- завршување на реформите од првиот и вториот сет препораки од проектот Регулаторна гилотина, кој се однесува на измени на прописите за усогласување и намалување на потребната документација и поедноставување на постапките за бизнисот;
- развивање на софтвер за електронско поднесување на сите документи потребни за упис во Централниот регистар;
- развој на софтвер за електронско поднесување годишни сметки до УЈП;
- зголемување на капацитетот на постојниот електронски интернет портал за плаќање даноци во УЈП;
- воведување единствен систем за прибирање на социјалните придонеси преку УЈП, и друго.

Насока 15 – Промовирање на поголема претприемничка клима и создавање на поволна средина за малите и средните претпријатија

Планирани активности во НАПВ за ова насока се :

- воспоставување на континуирана годишна претприемничка програма на награди за претприемач на годината (за микро, мали и средни претпријатија);
- организирање на форум за мали и средни претпријатија;
- олеснување на пристапот до поевтини финансиски средства преку проширување на лепезата на хипотекарни инструменти и создавање можност за користење на недвижниот имот за таа намена;
- помош за учество во проекти, навремени информации за објавување тендери, повици во рамките на ИПА, ФП 7 и други програми и фондови на ЕУ до кои македонските компании имаат пристап;
- имплементација на ваучерскиот систем;
- поддршка на бизнис-центрите и зајакнување на капацитетот на постојните регионални центри;

- развој на бројни програми кои ќе го помагаат пазарот на малите и средни претпријатија (ФРИР, ваучер програмата) врз основа на договори;
- развивање на платформа за хоризонтална интеграција;
- основање на нови и поддршка на постојните деловни инкубатори;
- поддршка на центрите за трансфер на технологија;
- поддршка на работењето на Еуро инфо кореспондентниот центар, кој нуди информации и помош за работи поврзани со бизнисот во ЕУ;
- поддршка за развој на кластерскиот систем и основање на нов во автомобилската индустрија;
- организирање и финансирање на тренинзи за подобрување на вештините на претприемачите;
- Агенцијата за вработување ќе продолжи со спроведување на дополнителни обуки и едукација за претприемништво;
- теоретски и практични обуки за менаџерите од извозно ориентираните мали и средни претпријатија (за планирање, управување, одлучување, преговарање и маркетинг) според најдобрите меѓународни практики, и сл.;
- формирање на Академија на менаџери;
- развој на социјалниот дијалог за задржување на работни места и пристап до услугите на Агенцијата за вработување за лица во период на отказен рок.

Главата V од НАПВ се однесува на политиката за вработување, и овој дел од планот е фокусиран на спроведувањето на Националната стратегија преку конкретни мерки, програми и проекти поврзани со Насоките за вработување 17-24.

Главните цели на политиката за вработување се насочени кон:

- програми за зголемување на вработеноста и задржување на постојните работни места;
- поттикнување на системот на доживотно учење;
- прилагодливоста на вработените и претпријатијата со флексибилни облици на вработување и учење;
- пораст на вложувањата во човечки капитал;

- прекинување на поврзаноста на правото на користење здравствено осигурување и невработеноста;
- промовирање на еднаквоста на половите на пазарот на трудот;
- обезбедување на користењето на сите видови државна помош и поддршка, условени со регулиран работен или претприемачки статус и поттикнување на вработувањето според животна возраст.

Насока 17 – Имплементација на политики на вработување кои имаат за цел целосно вработување

Според податоците на Државниот завод за статистика, стапката на вработеност во Република Македонија се зголеми за 3 процентни поени за 2007 во однос на 2005 година. Во првиот и вториот квартал од 2008 година продолжи тенденцијата на пораст на стапката на вработеност и намалување на стапката на невработеност.

Во Агенцијата за вработување, со состојба 31.09.2008 година, евидентирани се 271.727 невработени лица, а според анкетата на Агенцијата за вработување 71.965 лица од нив се изјасниле дека се евидентираат како невработени само заради користењето на правото на здравствена заштита, бидејќи немаат друга основа на осигурување, но дека не бараат активно работа. Тоа има големо влијание врз утврдувањето на реалната стапка на невработеност и врз подобрувањето на квалитетот на услугите во делот на активните мерки за вработување во АВРМ. Како една од приоритетните мерки и во овој Национален план е утврдено изнаоѓање на нов начин на остварување на правото на здравствено осигурување преку Фондот за здрвствено осигурување.

Година	Стапка на активност	Стапка на вработеност	Стапка на невработеност	Стапка на вработеност на жени	Стапка на вработеност на возрасна група (55-64 год.)
2006	62,2	39,6	36,3	30,7	27,9
2007	62,8	40,7	35,2	32,3	28,8
2008 (1 квартал)	63,5	41,3	35,0	33,2	30,8
2008 (2 квартал)	63,4	41,8	34,0	33,2	32,2

Во рамките на оваа насока планираните активности се насочени кон подготовка и имплементација на континуирани годишни оперативни планови за активни програми и мерки за вработување, со тенденција на постојан пораст на финансиските средства за поддршка на активни мерки за вработување и зголемен опфат на лица од различни целни групи. Како дел од овие програми и мерки е и Проектот за самовработување со кредитирање, во вкупен износ од 24 милиони евра за наредните четири години (по 6 милиони евра годишно за 2009-2012). Во рамките на Насока 17 е предвидено и усогласување на законодавството од областа на трудот со законодавството на ЕУ во рамките на спроведување на Твининг проектот – Преглед на националното трудово законодавство; Овој проект заврши во септември 2009 година и во тек е постапката за усогласување на законите, според препораките и временската рамка утврдени во проектот.

Вториот дел од целите и мерките од оваа насока се однесуваат на подобрување на квалитетот и продуктивноста на работата. За таа цел се предвидува :

- отворање на нови капацитети во образованието;
- стипендии за сите асистенти на акредитираните факултети во државата кои сакаат да се стекнат со докторски титули на реномирани светски универзитети;
- партиципирање на Владата во трошоците за обуки на претпријатијата кои вложуваат во технолошки развојни зони;
- реформи во системот на социјалното осигурување и привлекување на странски директни инвестиции

Насока 18 – Промовирање на пристап кон работата кој е аналоген на животниот циклус преку: Обновен стремеж за градење патеки за вработување на младите и намалување на невработеноста на младите, како што е побарано од Европскиот пакт за млади

Главните цели во оваа насока се:

- намалување на времето на чекање за прво вработување на млади лица;
- намалување на бројот на млади лица кои своето прво работно искуство го стекнуваат во неформалната економија, поради недостиг од работни места;

- зголемување на бројот на млади невработени лица кои се обучуваат и вработуваат во првите шест месеци.
- За остварување на овие цели предвидени се следните активности :
- Агенцијата за вработување за секое ново невработено лице ќе изработува индивидуален акционен план за вработување;
- поддршка за прво вработување на млади луѓе до 27 годишна возраст преку давање совети за вработување, обуки и мерки за промовирање на започнување на сопствен бизнис;
- поттик за практична работа на млади невработени лица со завршено средно и универзитетско образование, образовани млади на кои им недостасува работно искуство, со цел зголемување на нивните вештини и подготовка за вработување;
- воведување на алтернативни пристапи и работни методи за вработување на млади лица со посебни потреби;
- обука во работни клубови за подобрување на знаењата и вештините;
- обуки според потребите на пазарот на трудот врз основа на анализите за потреби од вештини;
- намалување на бројот на младите кои чекаат вработување преку програмите во годишните оперативни планови за вработување;
- намалување на временскиот период на чекање за прво вработување на млади лица, со изработка на индивидуални планови за вработување;
- програми за обука на млади луѓе кои ќе започнат сопствен бизнис;
- стимулативни мерки (даночни, кредитни и др.); и
- програма за поттикнување на вработување на млади до 27 годишна возраст преку субвенционирање на придонесот за социјално осигурување за временски период од 18 месеци.

Како дел од мерките за вработување на млади, во Оперативната програма за развој на човечките ресурси 2007-2013 година се предвидени проекти за зголемување на конкурентноста и можностите за вработување на младите и тоа: 2200 млади лица вклучени во програмите“ Поддршка за прво вработување на млади лица до 27 години“, од кои 60% жени и 30% припадници на етничките

заедници. Во програмата за подобрување на вештините и можностите за вработување ќе бидат вклучени 2400 млади лица со завршено средно и високо образование, од кои 60% жени и 30% припадници на етничките заедници.

Вториот дел од мерките во оваа насока се за зголемување на учеството на жените и намалување на разликата меѓу половите во однос на вработеноста, невработеноста и висината на платата.

Во Националниот акционен план за родова еднаквост за подобрување на положбата на жената на пазарот на трудот е предвидено:

- поддршка за самовработување (семеен бизнис) за невработените жени;
- спроведување на активности за дообразование, стручно оспособување и преквалификација на жени;
- развивање на компании за зголемување на свеста за женското претприемништво;
- изработка на анализа за статусот на жената во националната економија (пазарот на труд, пазарот на капитал, инвестициските политики);
- стимулирање на жената-земјоделка како носител на деловни активности во руралните средини (програми, проекти, закуп на земјоделско земјиште);
- советување и обука за успешно претставување на пазарот на трудот (откривање на слободни работни места, пишување на работни биографии, интервјуа, и слично);
- спроведување на програми за невработени Ромки со основно и средно образование;
- обука и преквалификација за познат работодавач, во рамките на одделните програми и проекти за вработување.

Во програмата за поддршка за вклучување на пазарот на трудот е предвидено вклучување на 300 жени припаднички на ромската и албанската етничка заедница, а најмалку 60% од лицата опфатени во поодделните ИПА – проекти предвидено е да бидат жени.

Третиот вид на мерки во рамки на оваа насока се однесуваат на подобрата усогласеност меѓу работата и приватниот живот и обезбедување пристап до услуги за грижа на деца по поволни цени, како и грижа за други лица издржувани од работникот.

Заради зголемување на опфатот на деца во руралните средини и во општините каде што нема детски градинки, со Програмата за развој на заштита на децата се предвидува:

- отворање на групи во други просторни услови (по пет групи годишно);
- развој на приватната иницијатива за отворање на детски градинки;
- создавање услови за вршење на одредени работи од дејноста згрижување и воспитание на деца од други правни (агенции) и физички лица.

За подобрување на квалитетот на грижа за децата со посебни потреби (со тешка и најтешка ментална ретардација), се планира отворање на пет дневни центри со 30 вработени и три групни домови за деца со тешка и најтешка ментална ретардација со 15 вработени. Исто така се планира отворање на девет станбени единици за самостојно живеење со различно ниво на поддршка за лицата сместени во Специјалниот завод во Демир Капија, со 200 вработени (проект СОРОС).

Четвртиот дел од мерките во оваа насока се во смисла на поддршка на активното стареење, вклучувајќи соодветни работни услови, подобрен здравствен статус и соодветни стимуланси за работење и дестимуланси за предвремено пензионирање. Интегрирањето на оваа целна група се остваруваше и ќе се остварува преку активните мерки и програми во годишните оперативни планови за вработување и Проектот за самовработување со кредитирање.

Со имплементацијата на сите мерки од Националниот акционен план за вработување, во 2009 и 2010 година согласно со националната стратегија за вработување – 2010 се предвидува да се постигне стапка на вработеност од 32% за возрасната група 55-64 години. Планирано е најмалку 1000 долгорочно невработени лица вклучени во активните програми и мерки за повторно вклучување на пазарот на трудот преку субвенции за вработување, програми за самовработување и други мерки, од кои 20% треба да бидат од редот на постарите лица (55-64 години), како и повторно вработување со обуки за познат работодавач.

Насока 19 – Обезбедување на вклучувачки пазари на трудот, зголемување на атрактивноста на работата и постигнување на исплатливост на работата за оние кои бараат работа, вклучувајќи ги и лицата во неповолна положба и неактивните лица преку:

- **активни и превентивни мерки на пазарот на трудот;**
- **помош при барање работа;**
- **професионална ориентација и обука;**
- **обезбедување на неопходни социјални услуги за овозможување вклучување на тие кои се повеќе оддалечени од пазарот на трудот;**
- **и придонесување за справување со сиромаштијата.**

За таа цел во 2008 година беше усвоен Оперативниот план за активни програми и мерки за чие финансирање беа обезбедени буџетски средства во износ од 294.191.921,00 денари, кои за 10% беа поголеми во однос на претходната година. Како дел од активните програми беше и проектот за самовработување со кредитирање, за кој беа обезбедени средства во износ од 6.300.000,00 евра за поттикнување на вработувањето.

Во рамките на оваа насока беа остварени активности од страна на Агенцијата за вработување и во рамките на работните клубови, во врска со професионалната ориентација, и за вработување на Ромите во рамките на проектот“ Декада за вклучување на Ромите 2005-2015 година)”.

Се предвидува продолжување на изготвувањето и спроведувањето на годишни оперативни планови, со постојан пораст на износот на средствата за активните програми и мерките за вработување и опфатот на лицата од различни целни групи (млади, жени, постари лица и долгорочно невработени).

Покрај тоа, предвидено е :

- подготовка на квалитетни проекти за користење на средства од ИПА – програмата;
- зголемување бројот на подготовка на индивидуални планови за вработување;
- изработка на унифициран модел на услуги за работодавачите и невработените;
- подготовка на прирачник за нов модел на услуги и обука на човечките ресурси во АВРМ.

Во рамките на планираните активности за 2009 и 2010 година се и :

- унапредување на постојната методологија за анализа на потребите од вештини;
- изработка на локални акциони планови за вработување;
- изработка на информативен материјал за занимања и техники на барање на работа;
- имплементација на системот за класификација на занимања ISCO;
- мониторинг и имплементација на активните мерки за вработување од аспект на подобрување на нивната ефикасност;
- креирање на нови програми и мерки за вработување, согласно со анализата на потребите од вештини и друго.

Предвидени се активности и мерки и во контекст на стимулансите и дестимулансите на даночните системи и системите на бенефиции. За таа цел е предвидено:

- намалување на трошокот за работната сила преку намалување на придонесите за пензиско-инвалидско осигурување, здравствено осигурување и за вработување за 4,1 процентен поен за 2009 година во однос на 2008 година и за 3,2 процентни поени за 2010 година или вкупно намалување на придонесите за 7,3 процентни поени, заради зголемување на вработеноста и намалување на сивата економија; Согласно со Програмата на Владата за постепено намалување на придонесите за социјално осигурување, донесени се одлуки за намалување на стапките на придонесите и тоа за 2009 година 27,9%, а за 2010 година 24,7%;
- се воспоставува нов систем за целосно усогласување на основиците, пресметките и наплатата на социјалните придонеси;
- намалување, односно усогласување на минималната основица за плаќање на придонеси за социјално осигурување од 65% на 50% од просечната месечна нето плата;
- интегрирање на наплатата на придонесите за социјално осигурување и персоналниот данок на доход во УЈП;
- воведување на систем на бруто плата и интегрирање на трошоците за исхрана и превоз во бруто плата.

Во однос на развивањето на нови извори на работни места во услуги за поединци и бизнис на локално ниво се предвидува изработка на 11 локални акциони планови за вработување и понатамошно проширување и опфат на нови општини.

Насока 20 – Подобрување на поврзувањето на потребите на пазарот на трудот преку модернизација и зајакнување на институциите на пазарот на трудот, особено на службите за вработување, за поголема транспарентност на можностите за вработување и обука на национално и европско ниво.

Покрај реализираните активности на овој план, предвидено е воведување нов централизиран IT систем, како и подобрување на евиденцијата на понудата и побарувачката и нивно поврзување.

Во рамките на планирани активности за 2009 и 2010 година се предвидува:

- изработка и имплементација на Стратегија за подигање на свеста за новите програми и мерки за вработување и алатки за нивна имплементација;
- Стратегија за комуникација на АВРМ за подобрување на транспарентноста на работењето и подобрување на имиџот во јавноста и медиумите;
- електронско поврзување на ФПИО, ФЗО, ЦРМ, УЈП и ДИТ;
- зајакнување на капацитетите на ДИТ, подобрување на условите и методите на работа согласно со Стратегијата за модернизација и со Акциониот план за имплементација на Стратегијата;
- обука на вработените во АВРМ за подготовка, имплементација и следење на ИПА проектите и други мерки во рамките на Оперативната програма за развој на човечките ресурси 2007-2013.

Во врска со отстранувањето на пречките за слободно движење на работници низ Европа, во рамките на договорите се вршат подготовки за вклучување во европската мрежа на слободни работни места ЕУРЕС;

- подобрување на базата на слободни работни места во АВРМ, како дел од новиот систем за електронска пријава и одјава на работници.

За подобро предвидување на потребите од вештини, недостиг и тесни грла на пазарот на трудот, главните цели утврдени во Националниот план за 2009 и 2010 година се во насока на:

- усогласување на понудата на работната сила со потребите на пазарот на трудот;
- зголемување на практичната настава во средното и високото образование и подобрување на соработката на АВРМ, бизнисот и образовните институции.

Се предвидува:

- продолжување на спроведувањето на активни мерки за вработување, обука, преквалификација и доквалификација за познат работодавач и поголем опфат на невработени лица;
- обуки во работните клубови за стекнување знаења и вештини (странски јазици и компјутери) за невработени лица;
- обуки за одделни занимања и вештини дефицитарни на пазарот на трудот, според програма на Центарот за стручно образование и обука, во соработка со АВРМ.

Насока 21 – Промовирање на флексибилност комбинирана со сигурност при вработувањето и намалување на раслојувањето (сегментацијата) на пазарот на трудот, со должно внимание на социјалните партнери преку прилагодување на легислативата за вработување, таму каде што е неопходно разгледување на различни договори во однос на работното време и други услови од договорите.

Во рамките на оваа насока, главните цели се насочени кон комбинација на флексибилните договори за работа, доживотното учење, ефективните активни политики на пазарот на трудот и модернизација и активни системи за социјална заштита. Поттикнувањето на вработувањето преку поповолни услови за работодавачите за нови вработувања; натамошното усогласување на законодавството од областа на трудот со законодавството на ЕУ и реформите на системот на социјално осигурување и зајакнувањето на институциите на пазарот на трудот се главните приоритети и активности за 2009 и 2010 година утврдени во Националниот план. Во тек на реализација е Твининг проектот за хармонизација на македонското трудово

законодавство со тоа на ЕУ, а планирани се и други активности во врска со донесување на законски проекти и подобрување и унапредување на институциите на пазарот на трудот, условите и начинот на нивната работа.

Вториот сегмент на насоката се однесува на прашањата за непријавената работа. Во однос на тоа, главната цел е да се намали бројот на претпријатија и лица вклучени во сивата економија, зголемување на нивото на формални вработувања и севкупниот економски развој. Намалувањето на непријавената работа се предвидува да се постигне преку намалување на трошокот на работната сила со реформите на системот на социјално осигурување и засилен инспекциски надзор.

За таа цел е предвидено:

- зајакнување на капацитетот на УЈП преку воведување интегриран информатички систем, зајакнат со силни безбедносни критериуми;
- зајакнување на капацитетот на Државниот пазарен инспекторат, финансиската полиција и другите инспекциски служби, и зголемување на казните за непријавените работници;
- активно вклучување на социјалните партнери во намалување и спречување на сивата економија;
- обезбедување услуги и поддршка за регистрација на бизнис и истражување за непријавената работа.

Во врска со промовирањето и ширењето на иновативни и прилагодливи форми на организирање на работа, вклучувајќи го здравјето и безбедноста, предвидено е :

- основање на Национален совет за безбедност и здравје при работа;
- формирање на сектор за координација, обука и административно извршување;
- екипирање на Државниот инспекторат за труд и зголемување на бројот на инспектори, опремување и мрежно поврзување на ДИТ и обука на инспекторите на трудот согласно со промените и потребите на пазарот на трудот.

Во однос на поддршката за промени во професионалниот статус, вклучувајќи обука, самовработување, создавање на бизнис и географска мобилност, активностите се во насока на :

- поголемо вреднување на трудот;
- создавање услови за згрижување на деца, подобрување на условите за живот и инфраструктурата во рамките на Националната демографска стратегија;
- отворање на можности за економски раст и развој на сите региони во земјата и обезбедување на знаења и вештини во функција на поголема географска мобилност на работната сила.

Тоа ќе се остварува преку акциони планови и нивна имплементација; промени во легислативата; поттици и поддршка; подобрување на капацитетите на институциите и на патната и локалната инфраструктура.

Насока 22 – Обезбедување на движење на цените на трудот и механизми за определување на плати кои се поволни за вработеноста преку:

- **унапредување на социјалниот дијалог и вклучување на социјалните партнери во утврдување цената на трудот и заштита на работниците на работните места;**
- **поттикнување на трипартитен социјален дијалог на локално ниво и бипартитен на ниво на претпријатие;**
- **развиен систем на колективно договарање;**
- **утврдување на најниска плата на национално ниво, и друго.**

За таа цел предвидено е:

- воведување на бруто плата и намалување на придонесите;
- усогласување на законската регулатива за поефикасен социјален дијалог;
- усогласување на колективните договори на ниво на гранка и донесување на ниво на работодавач;
- продолжување на јакнењето на капацитетите на социјалните партнери и пораст на платите.

Насока 23 – Зголемување и подобрување на инвестирањето во човечки капитал преку политика за сеопфатно образование и обука, подобар пристап до стручно, средно и високо образование и обука за претприемништво.

Главните цели во рамки на оваа насока се поддршка на модернизацијата на системот за образование и обука со спроведување на реформи во оваа област за подобрување на квалитетот на образованието и подобар однос меѓу образованието и потребите на пазарот на трудот.

Во рамки на тоа ќе се обезбеди:

- поголема поврзаност на училиштата за стручно образование и обука со социјалните партнери за остварување на обуки, според нивните потреби;
- модернизација на двегодишното и тригодишното стручно образование;
- поддршка на интеграцијата на етничките заедници во образовниот систем;
- воспоставување на национално координативно тело за образовни активности на возрасни и развој на програми за образование на возрасни.

Во планираните активности се и:

- евалуација на наставните планови и програми со четиригодишно траење на образованието, со цел да се интегрира според потребите на пазарот на трудот и поголема компатибилност меѓу основното, средното и високото образование;
- изработка на концепции за стручно оспособување за стручно образование за занимања и постсредно образование;
- изработка на модули (програми) врз основа на искажаните потреби и обезбедени средства за стручно оспособување со времетраење од две до три години, и модули за постсредно образование;
- изработка на национална рамка на класификации усогласена со Европската рамка на квалификации;
- примена на Националната класификација на занимања;

- изработка на стандарди за занимања за различни нивоа и видови на образование во однос на Националната класификација на занимања и програми за едукација на наставниот кадар со опфат на поголем број вработени.

Вториот дел на активности е насочен кон намалување на бројот на лицата кои прерано го напуштаат образованието. Во однос на тоа дефинирани се три основни цели:

- понатамошно спроведување на Законот за задолжително средно образование;
- зголемување на образовното ниво на популацијата во сите нивоа на образование и намалување на стапката на лица кои прерано го напуштаат образованието во руралните средини и маргинализираните групи.

Притоа, ќе се преземаат мерки за подобрување на просторните услови, опремата и човечките ресурси:

- обезбедување на школарина на лицата од маргинализираните групи на сите нивоа од образовниот систем;
- иницијативи и мерки за обезбедување на средства за бесплатни учебници, учебни помагала и превоз за учениците во основните и средните училишта;
- изградба на средно училиште во Шуто Оризари, заради олеснување на пристапот до образование на ромските деца, и друго.

Третиот сегмент на мерките се однесува на ефикасните стратегии за доживотно учење достапно за сите.

За таа цел е предвидено :

- јакнење на институционалните капацитети и формирање Совет за образование на возрасни;
- изработка на проекти со краткорочна и долгорочна стратегија за подобрување на образовната структура на населението;
- воспоставување на јавни фондови за финансирање на образованието на возрасните;
- развивање на модули за стимулација и мотивација на работодавачите за зголемено финансирање на образованието за возрасни;

- создавање база на податоци за образовните институции, организации, програми, наставници и посетители;
- иницирање истражувачки и развојни проекти во образованието за возрасни;
- развој на систем за контрола и квалитет во образованието за возрасни;
- воведување нови технологии и методи на работа и имплементирање на CARDS проект за доживотно учење во периодот од 2008-2010 година за започнување градење на филозофијата за доживотно учење.

Насока 24 – Прилагодување на образованието и системот на обука за да може да ги задоволи потребите од нови компетентности, преку подобрување на атрактивноста, отвореноста и стандардите за квалитетот на образованието и обуката.

Модернизацијата на системот на образование и обука; зголемувањето на квалитетот на образовниот процес и развојот на интеркултурна соработка меѓу младите се главните цели на политиката и мерките утврдени во рамките на оваа насока од Националниот план.

Во конкретните активности се:

- проектот компјутер за секое дете;
- развивање на партнерство помеѓу образовните институции и деловната заедница;
- развивање на претприемништвото;
- развивање на програми за интеркултурна соработка меѓу младите;
- градење систем за обезбедување контрола на стандардите за квалитет на условите за образование, квалитет на наставниот процес и на резултатите од образованието;
- изградба на 100 нови основни училишта;
- нов универзитет за информатичка технологија;
- нов факултет за бизнис администрација;
- формирање на регионална даночна академија за обука на даночните работници.

Во врска со олеснувањето и пристапот за сите до образование и обука, и до знаење преку организирање на работното време, услуги за поддршка на семејството, професионална ориентација, предвидено е:

- развивање на систем на служби за професионална ориентација на учениците;
- систем на стручно оспособување и професионален развој на наставниците;
- поддршка на иницијативи за приватно средно и високо образование;
- формирање на кариерни центри за ученици, студенти и невработени.

Мерките во однос на реагирање на новите потреби од професии, клучни компетентности и потреби од идни вештини се насочени кон :

- развој на систем за обуки, преквалификација и доквалификација;
- воведување на модуларен принцип на обуки;
- развој на човечките ресурси и поголемо вреднување на интелектуалниот труд;
- развој на програми за брзи обуки според модуларен принцип за познати и непознати работодавачи според потребите на пазарот на трудот; и
- развој на проекти во рамки на ИПА програмата за развој на човечките ресурси.

Заклучок

Во овој дел, согласно со анализите на пазарот на трудот, политиките и мерките за вработување утврдени во Националната стратегија за вработување и Националниот акционен план за вработување и согледувањата од нивната имплементација, се прикажани политиките и мерките за вработување утврдени во новиот Национален акционен план за вработување 2009 – 2010, со посебен акцент на главните цели и планираните активности, согласно со Стратегијата и Интегрираните насоки на ЕУ, на кои се базира Националниот план.

Политиките, мерките и планираните активности се утврдени поединечно за секоја насока, односно насоките 14 и 15 и 17 – 24.

Прикажани се и новите состојби и движења на пазарот на трудот од аспект на макроекономски и микроекономски контекст и од аспект на политиките за вработување.

Планираните цели и активности утврдени во Националниот акционен план за вработување, предвидено е да се остваруваат и преку повеќе и различни документи, проекти и програми, во рамки на утврдените рокови во Планот, од страна на утврдените конкретни носители на мерките и предвидените финансиски средства.

Користена литература

1. Министерство за труд и социјална политика, „Национална стратегија за вработување 2010", Скопје, 2 октомври 2006 година, Република Македонија;
2. Министерство за труд и социјална политика, „Национален акционен план за вработување 2006 – 2008", Скопје, ноември, 2006 година, Република Македонија;
3. Министерство за образование и наука, „Повеќегодишна оперативна програма за развој на човечки ресурси 2007 – 2013", Скопје, мај, 2007 година, Република Македонија, Министерство за труд и социјална политика;
4. Државен завод за статистика, „Анкета за работна сила", април, 2002, 2004, 2005, 2006, 2007 и 2008 година;
5. Стојан Трајанов и Катерина Ношпалоска , „Годишен оперативен план за активни политики и мерки за вработување за 2008 и 2009 година", Скопје, февруари 2009 година;
6. Стојан Трајанов и Катерина Ношпалоска: , „Новите промени во политиките за вработување на Европската унија и нивното влијание врз стратегијата за вработување во Република Македонија" – Зборник на трудови за проф. д-р. Стрезо Стрезовски, Правен факултет Јустинијан Први – Скопје, мај 2006 година;
7. Стојан Трајанов и Катерина Ношпалоска, „Невработеноста и политиките за вработување во Националната стратегија за вработување – 2010" – Годишник на Правниот факултет Јустинијан Први – Скопје, во чест на проф. д-р. Борислав Благоев, Скопје, 2007 година.

д-р Благица Новковска

НЕВРАБОТЕНОСТА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА – социјални и економски ризици

Вовед

Тековната состојба на пазарот на трудот во Република Македонија ги отсликува економските, социјалните и политичките трансформации во земјата во периодот од прогласувањето на независност (1991 година) до денес. При анализата на индикаторите за невработеноста треба да се имаат предвид: состојбите на македонскиот пазар на трудот од периодот пред осамостојувањето, структурата на македонската економија, економските и политичките реформи во изминатиот период, како и влијанието на процесот на глобализација.

Структурите на македонската економија и на работната сила беа неповолни во годините пред осамостојувањето, кога невработеноста беше двоцифрена, а просечното образовно ниво на вработените беше ниско. Структурата на работната сила и денес е со слични карактеристики: висока невработеност, ниска стапка на вработеност и релативно висока стапка на неформална вработеност.

Во вакви услови, невработеноста може да се означи како клучен индикатор за состојбите на пазарот на трудот во Република Македонија и главен предизвик не само за носителите на економските и социјалните политики, туку и за научната заедница.

Целта на овој труд е детално да ги прикаже карактеристиките на невработеноста во Република Македонија, структурните состојби и можните социо-економски ризици за невработените лица. Истовремено ќе бидат направени споредби со состојбите на ниво на ЕУ 27, а со цел да се утврдат можните насоки за позитивни промени кај невработеноста и нејзиното приближување кон европските стандарди.

1. Кус осврт кон макроекономските состојби

Од почетокот на транзицијата до сега македонската економија не успеа да постигне стабилен економски развој. Во целиот период на транзиција економијата „скокаше" од еден циклус во друг поради влијанието на разни економски и политички фактори. Тоа го потврдуваат и податоците за главните макроекономски индикатори: стапката на раст на бруто домашниот производ (БДП), учеството на инвестициите во БДП, инфлацијата, стапката на сиромаштијата, стапките на економска активност.

Транзицијата започна со опаѓање на бруто домашниот производ, а во наредните години следеа повеќе промени кои ја означуваа трансформацијата на економијата. Во периодот 1991-95 година, транзицијата на економскиот систем ја карактеризираше: либерализација на пазарите, реконструкција на секторите на економска активност, зголемена инфлација, опаѓање на индустриското производство, зголемување на стапката на невработеност. Од 1996 година, со релаксацијата на економските политики и постигнувањето на монетарна стабилност, почна процесот на закрепнување на македонската економија, што беше потврдено со постигнување на стапка на економски раст од 4.0% во 2000 година. Но, меѓуетничкиот конфликт во 2001 година ги стопи добрите економски резултати и беше остварен негативен економски раст од 4.9%.

Табела 1 Основни макроекономски индикатори

	1991	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Реален БДП (%)	-6.2	4.0	-4.9	1.6	2.5	3.8	3.9	3.8	5.8	-
Вкупни инвестиции, % од БДП	-	16.2	14.8	16.6	16.7	17.8	17.0	18.2	20.2	-
Инфлација	110.8	5.8	5.5	1.8	1.2	-0.4	0.5	3.2	2.3	8.3
Стапка на сиромаштија	-	22.3	22.7	30.2	30.2	29.6	30.0	29.8	29.4	28.7
Стапка на вработеност	-	40.3	42.6	40.4	38.5	36.8	37.9	39.6	40.7	41.9
Стапка на невработеност	-	32.2	30.5	31.9	36.7	37.2	37.3	36.0	34.9	33.8

Извор: Државен завод за статистика

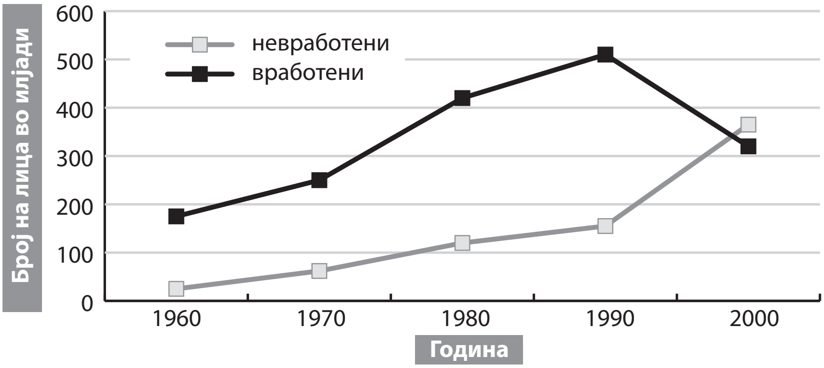
Економските промени по 2000-та имаа влијание врз намалувањето на формалната вработеност, зголемувањето на неформалната вработеност, зголемувањето на невработеноста и намалувањето на животниот стандард на населението. Резултат од сите овие социоекономски промени е осиромашувањето на голем дел од населението. Најризични групи се токму учесниците на пазарот на трудот: вработените со ниски примања, невработените млади лица и долгорочно невработените лица.

2. Пазарот на трудот и неговите карактеристики

Пазарот на трудот потврди дека е најчувствителната сфера од економската транзиција. Сите учесници на пазарот на трудот, без разлика дали се вработени или невработени, ги почувствуваа социјалните последици од транзиционите промени, а невработените станаа најризичната група од населението.

За разлика од другите земји во транзиција кои за првпат се соочија со проблемите на невработеноста преку процесот на приватизација и промена на политичкото уредување, Република Македонија имаше двоцифрена стапка на невработеност уште од времето на општествена сопственост во поранешна Југославија. Во 1960 година била регистрирана стапка на невработеност од 12.8%. Речиси 20% од работоспособните лица биле регистрирани како невработени во 1970 година, 22.4% во 1980-тите и околу 24% во времето на прогласувањето на независност, во 1991 година. Регистрираната невработеност продолжи да расте и за време на транзицијата и се забрза во средината на 90-тите, правејќи Македонија значително да отстапува од просекот во регионот. Оттогаш ситуацијата на пазарот на трудот се влошуваше, со повремени позитивни поместувања.

Графикон 1 Промени на вработеноста и невработеноста во Македонија, 1960-2000 година

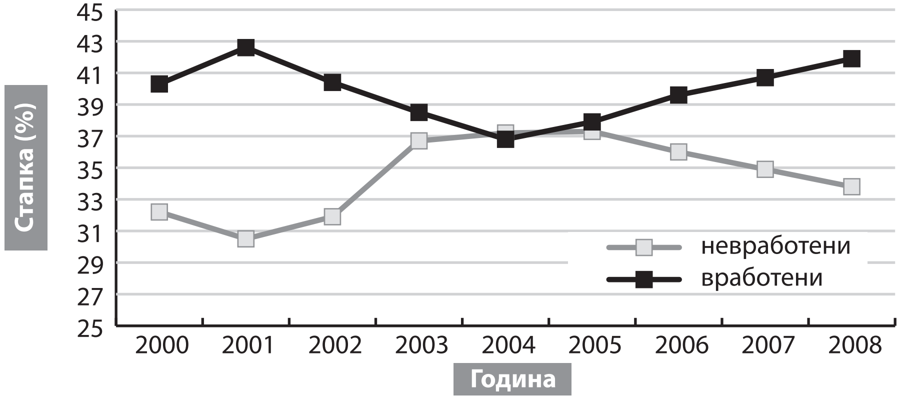


Извор: ДЗС, Административни истражувања за пазарот на трудот

Поради транзициските проблеми, вработеноста во формалниот сектор се соочуваше со забрзан пад во периодот по 1990 година. Во исто време, неформалниот сектор се ширеше со поголем интензитет, но тоа беше толерирано затоа што служеше за намалување на социјалните тензии.

Ниската стапка на вработеност во суштина значи недоволна побарувачка од работна сила, особено во приватниот сектор. Падот на економската активност во транзицискиот период ги отсликува постоечките тешкотии за пристап до работни места во Република Македонија. Транзицијата најтешко ги погоди нискоквалификуваните работници и жените.

Графикон 2 Промени на вработеноста и невработеноста во Република Македонија, 2000-2008 година



Извор : ДЗС, Анкета за работна сила

Во последните неколку години Владата на Република Македонија и Агенцијата за вработување, во соработка со повеќе меѓународни институции, воведоа повеќе активни политики за вработување. Резултатите од овие активни политики може да се оценат како позитивни поради постигнатото зголемување на вработеноста и намалувањето на невработеноста кои како трендови се забележуваат од 2006 година. Но, овие позитивни промени сè уште се скромни поместувања на пазарот на трудот, имајќи ги во предвид макроекономсите состојби и капацитетите на македонската економија и структурата и карактеристиките на невработеноста.

Индикаторите за вработеноста и невработеноста покажуваат дека голем дел од повозрасните работоспособни лица имаат висок ризик од осиромашување и ограничен пристап до основните услуги од: здравството, образованието, културата.

Состојбите на пазарот на трудот за 2008 година. потврдуваат дека младите лица и повозрасните жени имаат долгорочен ризик за неповолна социјална и економска положба во општеството.

Клучните индикатори за пазарот на трудот (табела 2): стапката на активност, стапката на неактивност, стапката на вработеност и стапката за невработеност за 2008 година. покажуваат висока невработеност кај младите лица на возраст од 15 до 24 години. Сепак, особено загрижувачки е индикаторот за високата стапка на невработеност кај младите мажи на возраст од 15 до 19 години (61.5%). Ваквите податоци покажуваат дека значителен дел од младата популација на возраст до 19 години е надвор од образовниот процес и е со висок ризик од долгорочна социјална исклученост.

Табела 2 Клучни индикатори за пазарот на трудот во Република Македонија, според возраста и полот, 2008

Возрасни групи	Стапка на активност	Стапка на неактивност	Стапка на вработеност	Стапка на невработеност
Вкупно				
15 и повеќе	56.3	43.7	37.3	33.8
15-19	16.2	83.8	7.0	56.8
20-24	54.9	45.1	24.0	56.2
15-24	35.9	64.1	15.7	56.4
25-54	78.1	21.9	53.9	31.0
55-64	44.3	55.7	31.7	28.5
Мажи				
15 и повеќе	68.8	31.2	45.7	33.5
15-19	20.5	79.5	7.9	61.5
20-24	65.5	34.5	30.1	54.0
15-24	43.3	56.7	19.2	55.7
25-54	91.8	8.2	64.0	30.3
55-64	62.9	37.1	43.0	31.7
Жени				
15 и повеќе	43.8	56.2	28.8	34.2
15-19	11.7	88.3	6.1	48.3
20-24	43.8	56.2	17.6	59.7
15-24	28.1	71.9	12.0	57.4
25-54	63.9	36.1	43.4	32.1
55-64	26.9	73.1	21.1	21.5

Извор: ДЗС

Негативни ефекти од невработеноста може да се очекуваат и за лицата на возраст од 55 до 64 години кои имаат висока стапка на невработеност (28.5%). Истовремено, за истата возрасна група стапката на вработеност е релативно ниска (31.7%), а анализата на вработеноста според пол потврдува дека стапката на вработеност е релативно пониска за жените (стапката на вработеност е само 21.1%) во споредба со стапката на вработеност на мажите (43%). Ваквите состојби значат исклученост од пазарот на трудот на голем дел од работоспособното население од оваа возрасна група.

3. Невработеноста во Република Македонија

3.1. Состојби со невработеноста

Стапката на невработеност[1] е еден од најважните индикатори за состојбите на пазарот на трудот во една земја. Во Република Македонија високата стапка на невработеност покажува дека кон невработеноста треба да постои сериозен пристап, затоа што економски развој и социјална кохезија нема да може да се постигнат без добро воспоставена политика за намалување на невработеноста.

Според анализите на сиромаштијата и социјалната исклученост на населението, најсиромашни се невработените лица и лицата кои се вработени, но кои имаат пониски квалификации и пониски примања.

Податоците за сиромаштијата за последните неколку години покажуваат тренд на намалување на вкупниот индекс на сиромаштија. Истовремено, се забележува и намалување на сиромаштијата кај поодделни профили на сиромашни домаќинства и лица. Во вкупниот број на сиромашни домаќинства во 2008 година најголемо учество имаат домаќинствата со невработени членови (43%), а од домаќинствата со 1 вработен 35.4% се дел од сиромашните домаќинства, а од домаќинствата со 2 и повеќе вработени членови 21.6% се сиромашни. Во периодот 2006-2008 година има зголемување на сиромаштијата за домаќинствата со 1 и со 2 и повеќе вработени членови. Овие податоци покажуваат дека вработените

1 Стапката на невработеност го претставува учеството на невработените лица во вкупната работна сила. Вкупниот број на вработените и невработените лица ја покажуваат работната сила.

кои имаат ниско образовно ниво, и покрај статусот на вработени лица имаат висок ризик од осиромашување поради ниските примања и нискиот животен стандард. Ваквите показатели треба да бидат земени предвид при утврдување на политиките за намалување на невработеноста. Голем дел од невработените лица во Република Македонија имаат ниски квалификации, што значи дека нивното вработување нема да значи и намалување на ризикот од нивно осиромашување и социјалано исклучување. Затоа, главен приоритет треба да биде вложувањето во нивна преквалификација и дошколување за да имаат поголеми можности за подобра позиција на пазарот на трудот. Ова особено се однесува на лицата кои се дел од долгорочно невработените лица, за кои интеграцијата/реинтеграцијата на пазарот на трудот може да биде тежок процес. Повеќегодишниот статус на невработеност придонесува за повеќе социјални последици и затоа политиките за вработување на овие лица мора да имаат посебни програми за нивна соодветна подготовка за потребите на пазарот на трудот.

Табела 3 Сиромаштија[2] според економскиот статус на членовите на домаќинствата, 2006-2008

Показател	Вкупен збирен индекс на сиромаштија			Структура на сиромашните		
Година	**2006**	**2007**	**2008**	**2006**	**2007**	**2008**
Вкупно	29.8	29.4	28.7	100.0	100.0	100.0
Невработен	40.9	39.1	38.4	49.5	45.9	43.0
Еден вработен	28.1	30.7	30.6	31.8	36.0	35.4
Двајца и повеќе вработени	18.5	18.7	17.2	18.7	17.9	21.6

Извор: ДЗС

Високата невработеност е индикатор кој се анализира и од аспект на позицијата на Република Македонија како земја – кандидат за членство во Европската Унија.

Податоците прикажани во табела 4 покажуваат тренд на намалување на стапката на невработеност, но со стапка на невработеност од 33.8% во 2008 година. Македонија е во групата на земји со многу висока невработеност. Споредбите со нивото на

2 Линијата на сиромаштија е дефинирана како ниво на животен стандард што треба да се достигне за едно лице/домаќинство да не биде класифицирано како сиромашно. Во Република Македонија се пресметува релативна линија на сиромаштија, дефинирана како релативен стандард на опстојување, определен како неопходно ниво на трошоци.

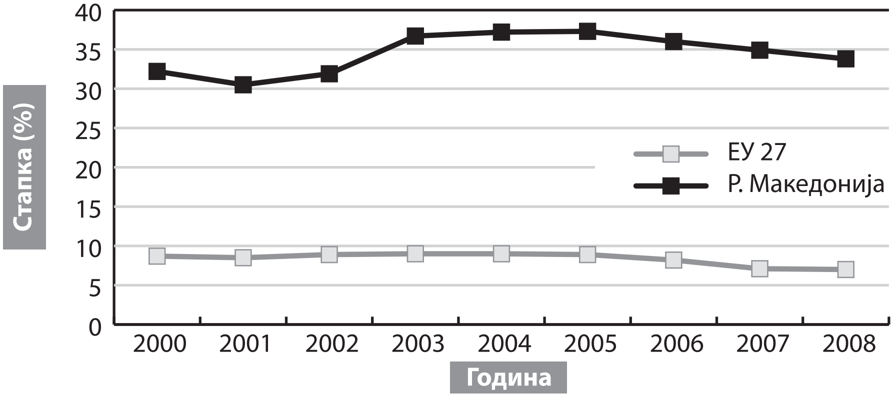
невработеност на европско ниво (7% во 2008 г. за земјите од ЕУ 27) потврдуваат дека најсериозниот проблем со кој се соочува националната економија е невработеноста. Неповолната структура на невработените лица – високото учество на лица со ниско образование, долгорочната невработеност и високото учество на повозрасните лица – потврдува дека значителен дел од населението е со низок животен стандард, висок ризик од осиромашување и неповолна социјална положба.

Табела 4 Стапка на невработеност за Република Македонија и ЕУ 27, вкупно и според полот

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	
ЕУ 27	**8.7**	**8.5**	**8.9**	**9.0**	**9.0**	**8.9**	**8.2**	**7.1**	**7.0**	**Вкупно**
Република Македонија	**32.2**	**30.5**	**31.9**	**36.7**	**37.2**	**37.3**	**36.0**	**34.9**	**33.8**	
Стапка на невработеност во Република Македонија според полот	30.5	29.5	31.7	37.0	36.7	36.5	35.3	34.5	33.5	**мажи**
	34.9	32.0	32.3	36.3	37.8	38.4	37.2	35.5	34.2	**жени**

Извор : ДЗС и ЕУРОСТАТ

Графикон 3 Вкупна стапка на невработеност во Република Македонија во споредба со ЕУ 27



Споредбите на вкупните стапки на невработеност за Република Македонија и за ЕУ 27 укажуваат дека се потребни детални анализи на структурата на невработените лица во Република Македонија според: возраста, образованието, должината на невработеноста и полот, за да може да се утврдат приоритетите и соодветните политики за намалување на невработеноста за секоја поодделна целна група.

3.2. Структурни карактеристики на невработеноста

Невработените лица се ранлива економска и социјална група од населението. Последиците од нивниот статус се долгорочни не само за нив туку и за нивните семејства.

Возраста на невработените лица е важна компонента на секоја анализа на невработеноста.Проблемите и последиците од невработеноста се различни за различни возрасни групи, и оттаму, и мерките и политиките за вработување треба да се прилагодени на профилите на невработените лица.

Споредбите на стапките на невработеност за Република Македонија и за ЕУ 27 за различни возрасни групи ја потврдуваат неповолната положба на повеќе возрасни групи, но според висината на стапките на невработеност се издвојуваат младите лица и повозрасните групи на населението. Во 2001 година 56.1% од младите лица на возраст од 15-24 години биле невработени, а во наредните години оваа состојба се влошувала, за во 2003 и 2004 година да биде достигната стапка на невработеност од околу 65%. Во наредните години се забележува тренд на намалување на невработеноста кај оваа група, и стапката на невработеност на младите лица во 2008 г. достигнала ниво од 56.4%. Анализата на невработеноста на младите лица во ЕУ 27 покажува многу поразлична положба од онаа на младите лица во Република Македонија. Невработеноста на младите лица до 24 години во ЕУ 27 е многу ниска, а забележителен е и трендот на намалување на оваа стапка, и тоа: од 17.4% во 2000 година на 15.4% во 2008 година.

Табела 5 Стапки на невработеност за Република Македонија и ЕУ 27, вкупно и според возрасни групи

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Вкупно Р.М.	**32.2**	**30.5**	**31.9**	**36.7**	**37.2**	**37.3**	**36.0**	**34.9**	**33.8**
15-24	н.а.	56.1	58.4	65.7	64.8	62.6	59.8	57.7	56.4
25-74	н.а.	26.0	27.7	32.1	33.1	33.7	32.5	31.6	30.5
Вкупно ЕУ 27	**8.7**	**8.5**	**8.9**	**9.0**	**9.0**	**8.9**	**8.2**	**7.1**	**7.0**
15-24	17.4	17.3	17.9	18	18.4	18.3	17.1	15.3	15.4
25-74	7.4	7.2	7.6	7.7	7.8	7.6	7.0	6.1	5.9

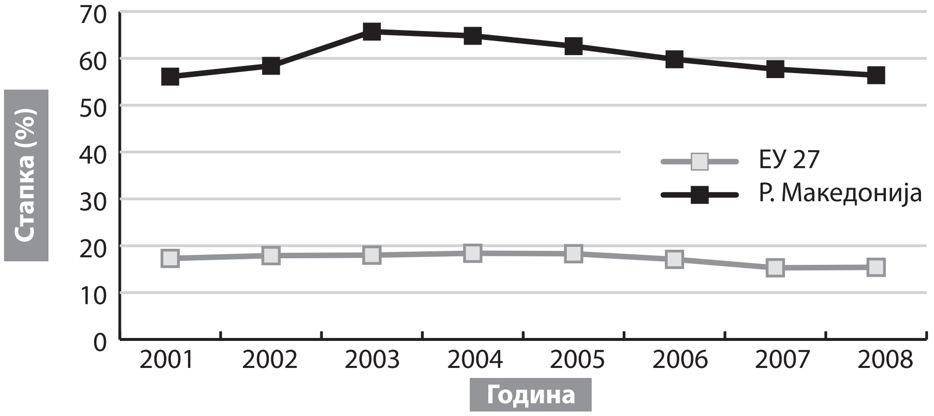
Извор : ДЗС и ЕУРОСТАТ

Ваквите разлики во позициите на младите лица и нивниот економски статус во Република Македонија и земјите – членки на ЕУ покажуваат дека младите лица од овие европски земји имаат многу поголеми можности за вработување и/или имаат подобри за поголемо учество во разни образовни процеси.

Малото учество на младите лица во категоријата невработени лица значи дека тие се наоѓаат во категоријата неактивни лица (вклучени во образовани активности) или се вработени.

Од аспект на социоекономскиот развој на тие земји, ваквата позиција на младите лица може да се оцени како многу поволна затоа што значи нивен поквалитетен придонес кон одржливиот развој на земјата во која живеат. Истовремено, ваквиот статус на младите лица во европските земји значи и нивна подобра социјална кохезија.

Графикон 4 Стапка на невработеност на лицата на возраст од 15 до 24 години, во Република Македонија и ЕУ 27



Образованието на невработените лица е важен индикатор за определување на соодветни политики и мерки за нивно вработување. Образовната структура на невработените лица во Република Македонија е многу неповолна поради високото учество на лицата со основно и пониско од основно образование. Од вкупниот број невработени лица околу 38% имаат основно или пониско образование. Стапките на невработеност се највисоки токму кај овие невработени лица. За лицата без образование стапката е 53.2%. Најниска стапка на невработеност имаат лицата со више образование – 20.2%. Структурата на невработените лица според образованието може да се оцени како многу неповолна и од аспект на релативно високото учество на лицата со високо образование кое, за жал, покажува пораст во последните неколку години. Во 2004 година

стапката на невработеност кај лицата со високо образование била 5.8%, а во 2008 година таа е 7.8%. Овие податоци потврдуваат дека на пазарот на трудот има помала понуда на работни места, а од друга страна дека понудените профили не се соодветни на побарувачката. Носителите на образовната политика, но и носителите на активните политики на пазарот на трудот треба да ги имаат предвид овие состојби.

Табела 6 Структура на невработените лица според образование, 2004-2008

Образование	Структура на вкупната невработеност					Стапка на невработеност, 2008
	2004	2005	2006	2007	2008	
Вкупно	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**33.8**
Без образование	1.5	1.3	1.7	1.7	1.5	53.2
Некомплетно основно образование	5.0	4.3	5.0	4.7	4.6	35.1
Основно образование	31.5	30.2	30.2	29.5	31.5	41.8
Три години средно образование	14.4	15.2	16.0	15.3	13.4	35.6
Четири години средно образование	39.8	40.5	38.1	39.3	39.4	32.3
Више образование	2.0	2.4	2.2	2.1	2.0	20.2
Високо Образование	5.8	6.1	6.8	7.4	7.8	21.7

Извор: ДЗС

Вкупната стапка на долгорочна невработеност[3] е многу често користен индикатор за аналитичка оценка на состојбите на пазарот на трудот затоа што покажува колку долго невработените лица бараат работа. Трендовите за долгорочна невработеност се мерат и следат со цел да се оценат можните ризици за осиромашување на овој дел од населението кое е всушност на работоспособна возраст и може да има активно учество во економијата. Стапката за долгорочната невработеност е исто така важен показател за ефикасноста на политиките и мерките за пазарот на трудот кои ги определува одредена земја.

3 Стапката на долгорочна невработеност го прикажува учеството на лицата кои биле невработени 12 месеци и повеќе во однос на вкупниот број на активни лица на пазарот на трудот. Активното население го сочинуваат вработените и невработените лица.

Во изминатите години се забележува тренд на намалување на долгорочната стапка на вработеност во Република Македонија, но се уште оваа стапка е многу висока и укажува дека голем дел од невработените се дел од оваа категорија повеќе години, и можностите да најдат вработување се многу лимитирани.

Табела 7 Главни индикатори за должината на невработеноста во Македонија, 2004-2008

	2004	2005	2006	2007	2008
Стапка на невработеност	37.2	37.3	36.0	34.9	33.8
Долгорочна стапка на невработеност	31.7	32.3	31.1	29.7	28.7
Учество на долгорочната стапка на невработеност	85.4	86.7	86.3	84.9	84.9
Многу долгорочна стапка на невработеност	27.6	28.2	27.8	26.1	25.5

Пресметки на авторот:

1. **Учеството на долгорочната стапка на невработеност значи процентуално учество на долгорочно невработените лица (најмалку 12 месеци) во вкупниот број на невработени лица;**
2. **Многу долгорочната стапка на невработеност значи процентуално учество на долгорочно невработените лица (најмалку 24 месеци) во вкупниот број на невработени лица;**

Во табелата 7 се прикажани неколку индикатори за долгорочната невработеност, кои многу илустративно ги покажуваат состојбите со невработеноста во Република Македонија. Според овие индикатори, 85% од вкупно невработените лица бараат работа подолго од една година. За последните неколку години се забележува само симболично намалување на ова учество (0.5 индексни поени). Според индикаторот за многу долгорочната стапка на невработеност, висок процент од невработените лица (25.5% во 2008 год.) бараат вработување подолго од две години. Кај овој индикатор во последните неколку години има поголемо намалување (2.1 индексни поени за периодот 2004-2008 година) поради влијанието на повеќе фактори, од кои може да се издвојат емиграцијата и вработувањето во неформалниот дел од економијата. Во групата на долгорочно невработените лица најголемо учество имаат повозрасните лица со пониско образование. За очекување е дека намалувањето се случува поради ангажирање на овие

лица во неформалната економија, што од социоекономски аспект не значи и намалување на ризикот од осиромашување и социјална исклученост за овие лица. Во групата на долгорочно невработените лица се и лица со високо образование, кои поради својот неповолен економски статус излез бараат во емиграцијата на краток или подолг рок. Всушност, намалувањето на невработеноста во последните неколку години е во најголем дел поради вработување на лицата кои бараат работа помалку од две години. Ова го потврдуваат и податоците од табелата 8. Податоците покажуваат дека во последните неколку години се случуваат значителни структурни промени кај невработените лица. Во 1996 година лицата кои барале работа покусо од една година биле 19.3% од вкупниот број на невработени лица, а највисоко учество имале лицата кои бараат работа подолго од 4 години (44.5%). Најголеми промени во периодот 1996-2008 година се евидентирани кај лицата кои бараат работа до 2 години, кои имале учество од 27.8% во 1996 г. во вкупниот број на невработени лица, а во 2008 г. нивното учество се намалило на 10.3%. Во истиот период забележителен пораст е евидентиран кај лицата кои бараат работа подолго од 4 години. Во 1996 година наголем дел од невработените лица (44.5%) биле лица кои бараат работа 4 години и повеќе, а во наредните години бројот на овие лица постојано се зголемувал и во 2008 г. достигнал учество од 67.1% во вкупниот број на невработени лица.

Табела 8 Структура на невработеноста според времетраењето, 1996-2008 (% од вкупната невработеност)

Времетраење на невработеноста	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2007	2008
Вкупно	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**
До 1 година	19.3	17.1	16.7	15.5	14.6	13.7	15.1	15.1
До 2 години	27.8	15.2	13.6	11.2	12.1	10.1	11.1	10.3
До 3 години	8.4	12.2	9.3	10.5	9.0	9.8	8.8	7.5
4 години и повеќе	44.5	55.4	60.4	62.8	64.3	66.4	65.0	67.1

Извор: ДЗС

За носителите на политиките за пазарот на трудот од висок приоритет треба да биде утврдувањето на добри политики за вработување пред сè на лицата кои се долгорочно и многу долгорочно невработени. Тоа сигурно ќе придонесе за намалување на вкупната стапка на невработеност, но и за позитивни промени кај структурата на невработените лица.

Невработеноста е клучниот проблем за македонската економија, а споредбата на стапките на невработеност за Република Македонија и ЕУ 27 само потврдуваат дека состојбите на пазарот на трудот треба да се променат со добро поставени вкупни (активни и пасивни) политики за пазарот на трудот.

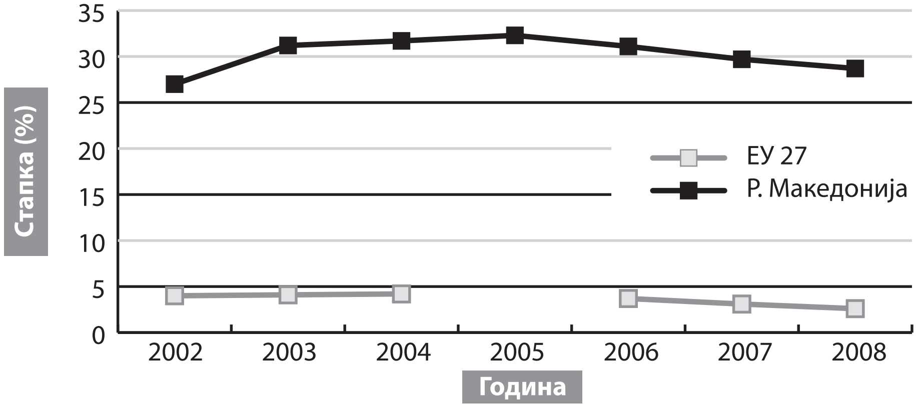
Во 2008 г. вкупната стапка на долгорочна невработеност изнесува 28.7%, што е неспоредливо високо во однос на просекот на земјите – членки на ЕУ.

Табела 9 Долгорочна невработеност во Република Македонија и ЕУ 27

		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Вкупна долгорочна стапка на невработеност	Р.М.	27.0	31.2	31.7	32.3	31.1	29.7	28.7
	ЕУ 27	4.0	4.1	4.2	–	3.7	3.1	2.6

Извор: ДЗС и ЕУРОСТАТ

Графикон 5 Стапка на долгорочната вработеност во Република Македонија во споредба со ЕУ 27



Стапката на невработеност и индикаторот за долгорочната невработеност покажуваат дека голем дел од населението во Република Македонија има висок ризик од осиромашување и социјална исклученост. За јасна и целосна анализа на пазарот на трудот, но и од аспект на одржливиот развој и постигнувањето на повисока социјална вклученост на населението, важен индикатор е бројот на лица кои живеат во семејства без вработени[4].

4 Овој индикатор се пресметува како учество на бројот на лица кои живеат во домаќинства во кои нема вработени лица во вкупниот број на лица од истата категорија

Табела 10 Лица кои живеат во семејства без вработени, по возрасни групи, Република Македонија

	Возрасни групи	2004	2005	2006	2007	2008
Лица кои живеат во семејства без вработени по возрасни групи, во %	0-17	29.4	30.8	29.4	29.1	23.4
	18-59	25.4	25.0	24.7	24.2	18.7

Извор : Државен завод за статистика

Лицата кои живеат во домаќинства во кои нема вработени лица се изложени на зголемен ризик за осиромашување и неможност за пристап до општествените услуги (образование, здравство, правда, култура). Бројот на лица кои живеат во домаќинства во кои нема вработени лица покажува тренд на намалување во последните неколку години. Учеството на деца (0-17 години) се намалило од 30.8% во 2005 г. на 23.4% во 2008 г., а кај лицата на возраст од 18 до 59 години во истиот период е остварено намалување од 25.0 % на 18.7%. Но, и покрај овие позитивни промени останува високото учество на лица и семејства за кои барањето работа и нискиот животен стандард се главните ризици со кои долгорочно ќе се соочуваат.

Заклучни согледувања

Пазарот на трудот во Република Македонија и по речиси две децении од започнатиот процес на транзиција и социо-економски реформи ги има истите карактеристики: ниска стапка на вработеност, високо учество во неформалната вработеност, висока стапка на невработеност и многу неповолна старосна и образовна структура на учесниците на пазарот на трудот. Невработеноста е клучниот показател за состојбите во македонската економија, а оттаму и за капацитетите на пазарот на трудот. Македонија е во групата на земји со многу висока стапка на невработеност и со неповолна структура на невработените лица: високо учество на лица со ниско образование, високо учество на младите лица и на лицата на возраст од 55-64 години. Ваквата структура на невработените лица покажува бавен економски развој на земјата, помала побарувачка за нови вработувања, несоодветна образовна и старосна понуда на профили и несоодветни политики за пазарот на трудот. Како резултат

на ова, Република Македонија има многу висока стапка на долгорочна невработеност и особено висока стапка на многу долгорочна невработеност. Во вакви услови, невработеноста не е само економски туку и социјален проблем. Тоа го потврдуваат и податоците за големиот број на домаќинства во кои сите членови се невработени или имаат само по едно лице кое е вработено. Анализите на сиромаштијата и социјалната исклученост потврдуваат дека во целиот период на транзиција на македонската економија најсиромашни се невработените и повозрасните лица. Овој дел од населението долгорочно е со висок ризик од понатамошно осиромашување и социјална исклученост.

Високото учество на младите лица во категоријата невработени лица значи висок ризик од нивна социјална исклученост, а високото учество на жените и повозрасните лица во делот на долгорочно невработените лица значи нивна долгорочна ранлива економска и социјална позиција во општеството.

Споредбите со состојбите во ЕУ 27 само ги потврдуваат сериозните состојби со невработеноста, анализирана од различни аспекти. Особено загрижувачки е статусот на младите лица на пазарот на трудот во Република Македонија спореден со статусот на младите лица во европските земји. Во услови на процес на глобализација и несоодветни политики кон младите лица во Република Македонија, може да се очекува нивно заминување од земјата, а со тоа може да се очекува да се случи влошување на социо-економската структура на населението и намалување на можностите да се остварува одржлив развој на подолг рок.

Оттаму, од висок приоритет треба да бидат:

- превентивните политики за поактивно вклучување на младите во образовниот процес и зголемување на можностите за нивна посилна позиција на пазарот на трудот во иднина;
- промени во образовните политики и подготовки на профили кои ги бара пазарот на трудот;
- соодветни политики за лицата кои се долгорочно невработени, а се дел од ризичните групи (жените и возрасните лица) преку нивна преквалификација или доквалификација, со што би се зголемиле нивните можности за вработување;
- добро воспоставени стратегии за доживотно учење.

Користена литература

- Анкета за работна сила, Државен завод за статистика, различни години;
- Б. Новковска, „Населението и одржливиот развој во Република Македонија", октомври 2009, Научен симпозиум – Географијата и одржливиот развој, Охрид;
- B. Novkovska, *Measuring Non-standard and Informal Employment in the Republic of Macedonia*, October 2008, Workshop on Measurement Informal Employment in Developed Economies, WIEGO, Kennedy School of Government, Harvard University;
- B. Novkovska, *Globalization and influence on active populations in a country in transition,* June 2008, Conference of European Statisticians, Seminar on Meausuring Population Movement and Integration in a Globalized World, Paris

д-р Маријана Марковиќ
д-р Елеонора Серафимовска

ЕФЕКТИТЕ НА НЕВРАБОТЕНОСТА ВРЗ МЕНТАЛНОТО ЗДРАВЈЕ НА ГРАЃАНИТЕ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

За поголемиот број индивидуи базичните животни потреби се реализираат преку вработувањето. Меѓутоа, вработеноста значи многу повеќе од обезбедување, набавување на средства со кои се задоволуваат физичките потреби; работата може, но и задоволува многу креативни потреби, ја промовира самопочитта и обезбедува простор за лично постигнување и самореализација. Спротивно на тоа, се очекува невработеноста да влијае врз зголемување на анксиозноста и депресијата, да води кон пониска самопочит, како и да влијае врз физичкото здравје на индивудите, посебно во ситуации на дологодишен неуспех во обидите за вработување.

Во однос на студиите кои се однесуваат на ефектите од невработеноста, и двете, и макро и микро студиите, придонесуваат за разјаснување на ефектите од невработеноста, посебно во последните две декади. Но, истражувачките резултати понекогаш се контраверзни и конфликтни, било како резултат на различните истражувачки методи, различната истражувачка популација и/или пак, различните интерпретации на резултатите. Многу студии ги истакнувале и јаките и слабите страни на истражувањата во оваа област. Но, како што вели Касл (Kasl) „само долготрајната акумулација на различни, дури и спротивни, истражувачки податоци овозможува формирање на разумна и јасна слика за феноменот на невработеноста" (според Linn et all, 1985).

Невработеноста се смета за стресен настан (Linn et all, 1985), што има потенцијал да влијае врз морталитетот и/или морбидитетот, независно дали се испитуваат националните трендови во здравствената состојба на граѓаните или стапката на морталитет (испитувања на макро-ниво), или пак се испитуваат специфичните промени кај конкретно селектирани индивидуи во тек на одреден временски период (испитувања на микро – ниво).

Студијата на Касл во фокусот на својата анализа ги имала работниците кои се соочиле со невработеност (Linn et all, 1985). Тој испитувал различни индикатори на здравје поврзани со економскиот стрес кај различни индивидуи, во текот на двегодишен период. Утврдил зголемување на депресијата, анксиозноста и појава на психосоматски реакции (соматски симптоми предизвикани од психички фактори), само како брза, иницијална реакција кај некои од работниците; кај останатите индивидуи емоционалниот стрес (тензија) не се намалил дури и откако завршила состојбата на невработеност. Студијата всушност покажала дека е возможно психијатриските симптоми да станат хронични кај некои од невработените лица.

Во средината на 80-тите години било спроведено едно класично (често цитирано) истражување, насловено како *Ефектите од невработеност врз ментално и физичко здравје* (Efects of Unemployment on mental and Physical Health), со цел да се опишат ефектите од губењето работа врз психолошкото и физичко функционирање, и да се открие дали степенот на стрес, перципиран како резултат на губењето работа, и нивото на социјална поддршка за време на невработеноста, се поврзани со психичкото и физичко здравје. Во оваа лонгитудинална студија, на секои 6 месеци бил испитуван ист примерок од 300 мажи. Откако станале дел од студијата, група мажи останале без работа, и тие истите понатаму биле споредувани со еквивалентна група на вработени мажи (група изедначени по возраст и раса). Психолошките и здравствените наоди покажале дека: кај мажите кои останале без работа – соматските симптоми, депресијата и анксиозноста биле значително поизразени во споредба со истите симптоми кај мажите кои останале вработени. Значи, состојбата на невработеност продуцира анксиозност и депресија, а зголемената депресија, пак, често манифестирана со физички симптоми на губење на апетит, несоница и намалена сексуална желба, понатаму е *асоцирана* со зголемена загриженост за физичкото здравје и *манифестирана* преку појава на соматски симптоми, како и непожелна перцепција на сопствената здравствена состојба.

Истражувачите очекувале дека невработеноста негативно ќе влијае и врз самопочитта. Невработеноста може да ги лимитира човековите шанси за постигнување, остварување на нешто, и задоволство како резултат на тоа постигнување, а може да го зголеми чувството на вина заради неможноста да се обезбедат средства за одржување на сопственото семејство, што, пак, негативно ќе се одрази врз самопочитувањето. Очекуваните податоци се потврдиле во споменатата студија, па така, вработените имале поголема самопочит во споредба со невработените. Продлабочената анализа покажала дека и во групата на невработени мажи постои разлика во однос на справувањето со стресот од губењето работа, а со тоа и разлика во самопочитувањето. Имено, анализата покажала дека невработените испитаници кои се со повисок скор на самопочит имаат поголема поддршка од семејството и пријателите во споредба со оние невработени со пониска самопочит.

Понатаму, студијата покажала уште и дека: невработените мажи почесто го посетувале својот лекар, земале повеќе медикаменти и поминале повеќе време болни в кревет, отколку вработените индивидуи, иако бројот на дијагнози во двете групи бил многу сличен. (Linn et all, 1985)

Други студии, кои ја анализираат релацијата на невработеноста со здравјето на индивидуите, дополнително ги согледуваат и ефектите на невработеноста на родителите врз училишниот успех и однесувањето на нивните децата. Овој ефект на невработеноста всушност е согледан уште многу одамна. Германските истражувачи, уште во 1936 година, покажале дека невработеноста на родителите влијае врз намалување на училишниот успех кај две третини од нивните деца. Во услови кога невработеноста е долготрајна, се забележува уште поголем пад на училишниот успех на децата. (Fryer, 1995).

Меклоид (McLoyed) во 1989 после екстензивниот преглед на литературата од областа на невработеноста, заклучил дека: децата кои имаат невработени татковци се со ризик за социо-емоционални проблеми, девијантно однесување и редуцирани аспирации и очекувања. Таквите деца честопати покажуваат и слични соматски проблеми какви што ги имаат и нивните татковци. Меклоид евидентира специфични настани и состојби кај децата поврзани со невработеноста на нивните татковци: ментални здравствени проблеми, нивно изолирање од врсниците, депресија, осаменост, емоционална сензитивност, недоверба во другите, намалена социјабилност и ниска самопочит. (McLoyed, според Fryer, 1995)

И новите, посовремени студии зборуваат за тоа дека *невработените лица честопати покажуваат влошено ментално здравје во споредба со оние кои се вработени* (McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005). Овие наоди во литературата која се однесува на невработеноста, можат, и често се објаснуваат со Џејходиниот латентен модел на депривација (Jahoda`s latent deprivation model). Моделот го предложува следното: невработените лица страдаат бидејќи тие се депривирани од позитивните психолошки ефекти од вработеноста. Според Мери Џејхода (Marie Jahoda), додека луѓето се примарно вклучени во платена работа со која можат да заработат за сопствениот живот (манифестната функција на вработеноста), тие истовремено „профитираат" од петте латентни функции кои се неинтенционални (ненамерни) продукти на вработеноста. Овие латентни функции се: *временска структура, социјален контакт, колективна цел, социјален идентитет/статус и активност*. Џејхода аргументирала (според Paul et all, 2007) дека луѓето имаат потреба: 1) да си го структурираат сопственото време (да го организираат работниот ден), 2) да го прошируваат социјалниот хоризонт (да ги шират контактите и да го споделуваат искуството со други надвор од нуклеарното семејство), 3) да

партиципираат во колективната сфера каде можат да се чувствуваат полезни, 4) да знаат дека имаат препознатливо место во општеството и 5) да бидат активни. Губењето на работа доведува до депривација на обете, и на манифестните и на латентните функции, но депривацијата од латентните функции е таа која примарно го причинува стресот, а последиците се: анксиозност, депресија, незадоволство од личниот живот, напнатост, негативна самопроценка, безнадежност во однос на иднината, ниска самодоверба, алиенација, и други негативни емотивни состојби, како што се: поместен локус на контрола, интерперсонална сензитивност, опсесивно-компулзивни реакции (Linn, Sandifer & Stein, 1985, spored Paul et all, 2007).

Џејхода ја препознава вработеноста како единствена институција во модерните општества која може да ги обезбеди веќе споменатите пет латентни функции; партиципацијата во некои други институции, како на пример религиозните или волунтаристичките организации и асоцијации, исто така може да обезбеди една или повеќе од овие пет функции, но тамошното членство никогаш не може да ги обезбеди сите пет, ниту да биде толку регуларно и контролирано како што е вработеноста во разните работни институции. Според неа, значи, вработеноста е клучна за здравјето на луѓето (и ментално и физичко) и ништо не може да ја надокнади ниту достојно да ја замени (Jahoda, 1988).

Латентниот депривациски модел (или теоријата на Џејхода) добил емпириска потврда во неодамнешните студии, покажувајќи дека приодот до латентните функции е навистина корелиран со добро-состојбата (Creed & Reynolds, 2001). Но, студиите кои го тестирале Џејходиниот модел обично ги испитуваат групите на невработени и/или вработени лица, имплицитно ограничувајќи ја нејзината теорија само на работната сила. Оваа рестрикција би можела да биде несоодветна со оглед на тоа дека латентните функции на вработеноста одговараат на општите човекови потреби. Со други зборови: *сите луѓе имаат потреба за временска структура, социјален контакт итн., со цел да бидат психички здрави, а не само работната сила*. Па така, може да се претпостави дека значајна корелација помеѓу приодот до латените функции и менталното здравје би требало да постои не само помеѓу вработените и невработените лица, туку, исто така и помеѓу лицата кои се надвор од работната сила како домаќинките, студентите и пензионерите. Земајќи ги во анализите и овие групи на лица секако дека се придонесува за подобро разбирање на ефектите на невработеноста и пошироко тестирање на гореневедениот модел.

Во истражувањето што го спроведе ИСППИ, на 1800те испитаници на РМ покрај другите, им беа поставени и прашања што се однесуваа на нивната самоперцепција за некои од главните ефекти од невработеноста врз психичкото здравје. Блок од 15 прашања се однесуваше на некои од латентните функции на вработеноста, што Џејхода ги определила како важни за психичкото здравје на индивидуите, а одговорите на тие прашања беа разгледувани во контекст на нивниот (на индивидуите) економски статус. Акцентот беше ставен на подетална анализа на одговорите на 15-те прашања на двете групи испитаници вработени[5] и невработени[6].

Анализата што следи е систематизирана во шест области, кои покриваат **различни аспекти од ефектите на невработеноста врз човековото психичко здравје**, а секој аспект е опфатен со неколку прашања кои им беа поставени на субјектите во истражувањето. Па така, првата област се однесува на *односот на испитаниците кон самите себе (сликата за себе)*, втората се однесува на *перцепцијата на нивното психичко здравје*, третата се однесува на *локусот на контрола*, четвртата на *партиципацијата на испитаниците во колективната сфера*; петата област се однесува на *односот на испитаниците кон семејните релации*, а последната на *нивниот однос кон другите луѓе (поширокота околина)*.

I. НЕВРАБОТЕНОСТА И ОДНОСОТ КОН САМИОТ СЕБЕ (СЛИКА ЗА СЕБЕ)

- **Се сакам себе си таков/а каков/а сум (Да/Не)**
- **Верувам дека сум способен да заработам за пристоен живот (Точно/Неточно)**
- **Моето вработување не зависи од моите способности (Точно/Неточно)**

Сликата за себе е целосна претстава која индивидуата ја има за себе, вклучувајќи ги надворешните карактеристики (телесниот изглед со социјалните импликации), но и надворешните релации (социјален, професионален, семеен статус и др.). Сликата за себе опфаќа ставови, начин на расудување, вредносен систем,

5 Алтернативите од прашањето за економскиот статус на испитаниците: вработен, работодавец и вработен за сопствена сметка, беа групирани во категоријата вработени.

6 При обработотка на податоците беа применети следните статистики: χ^2, значајност на разлика на проценти и Пирсонов коефициент на корелација.

однесување, способност и сè она што е значајно за личноста, вклучително и сопствена проценка на сопствените особини (Krstic, 1991). Позитивна слика за себе значи и себепочитување и прифаќање, а негативната слика за себе е проследена со ниско себевреднување и ниско себепочитување.

Како што претходно веќе беше наведено, различни истражувања докажаа дека ниската самопочит е поизразена кај невработените лица отколку кај вработените. Овој податок беше тестиран и во ова истражување преку одговорите на испитаниците на трите веќе наведени прашања:

1. **На тврдењето „Се сакам себе си таков/а каков/а сум", од вкупниот број на анкетирани испитаници (1800), најголем процент (91,1%) од испитаниците одговориле дека *се сакаат себеси такви какви што се*, што значи дека имаат позитивни емоции кон себе си.**

Табела 1. Одговори на прашањето „Се сакам себе си таков/а каков/а сум" изразени во фрекфенции и проценти

Се сакам себе си таков/а каков/а што сум	Фрекфенции	%
Точно	1639	91,1
Неточно	161	8,9
Вкупно	**1800**	**100,0**

Податоците прикажани во Табела бр. 1 говорат во прилог на генерално позитивните емоции кои за себе ги имаат граѓаните во Република Македонија. Но, овие податоци, разгледувани низ призма на економскиот статус вработен/невработен, откриваат една значајна димензија на позитивните емоции кон себе си.

Табела 2. Одговори на тврдењето „Се сакам себе си таков/а каков/а сум" на групите вработени и невработени

Економски статус	**Се сакам себе си таков/а каков/а што сум**		**Вкупно**
	Точно	**Неточно**	
Вработени	565	35	**600**
%	94,2%	5,8%	**100%**
Невработени	538	70	**608**
%	88,5%	11,5%	**100%**
Значајност на разлики	p< 0,01	p< 0,01	

Статистички значајниот χ^{22} (χ^{22}<0,01) и статистички значајната разлика помеѓу процентите на вработени и невработени кои се прифаќаат такви какви што се, покажуваат дека економскиот статус на субјектите е поврзан со себеприфаќањето, при што, **вработените во значително поголем процент, во споредба со невработените, се прифаќаат такви какви што се**.

2. **На поставеното тврдење: „Верувам дека сум способен/а да заработам за пристоен живот", 81,1% од испитаниците одговориле позитивно, што упатува на заклучокот дека граѓаните во Република Македонија, во најголем проецент себе си се перципираат како способни да обезбедат материјални средства за сопствена егзистенција.**

Табела 3. Одговори на тврдењето „Верувам дека сум способен/а да заработам за пристоен живот", изразени во фрекфенции и проценти

Верувам дека сум способен/а да заработам за пристоен живот	Фрекфенции	%
Точно	1459	81,1
Неточно	341	18,9
Вкупно	**1800**	**100,0**

Ваквата перцепција на сопствената способност се покажа дека е осетлива на економскиот статус (χ^{22}<0,01). Вработените, во значително поголем процент во однос на невработените, веруваат дека се способни да заработат за пристоен живот.

Табела 4. Одговори на тврдењето „Верувам дека сум способен/а да заработам за пристоен живот" на групите вработени и невработени

Економски статус	Верувам дека сум способен/а да заработам за пристоен живот		Вкупно
	Точно	Неточно	
Вработени	575	25	**600**
%	95,8%	4,2%	**100%**
Невработени	534	74	**608**
%	87,8%	12,2%	**100%**
Значајност на разлики	p< 0,01	p< 0,01	

Ваквиот податок веројатно може да се објасни со фактот што вработените веќе ја потврдиле својата способност да заработуваат за живот, додека невработените сè уште се во период на неизвесност кога ќе можат да ја потврдат својата работна способност.

3. Најголем процент од испитаниците на прашањето „Моето вработување не зависи од моите способности" се изјаснале дека вработувањето не зависи од способностите кои ги поседуваат.

Табела 5. Одговори на тврдењето „Моето вработување не зависи од моите способности", изразени во фрекфенции и проценти

Моето вработување не зависи од моите способности	Фрекфенции	%
Точно	916	50,9
Неточно	696	38,7
Пензионер, студент, домаќинка	187	10,4
Вкупно	**1800**	**100,0**

И одговорите на ова прашање беа разгледувани во однос на различниот економски статус на испитаниците (χ^{22}<0,01). Невработените, во значително поголем процент во однос на вработените, велат дека е точно тврдењето дека нивното вработување не зависи од нивните способности.

Табела 6. Одговори на тврдењето „Моето вработување не зависи од моите способности" на групите вработени и невработени

Економски статус	Моето вработување не зависи од моите способности		Вкупно
	Точно	Неточно	
Вработени	294	306	**600**
%	49%	51%	**100%**
Невработени	405	198	**608**
%	66,6%	33,4%	**100%**
Значајност на разлики	p< 0,01	p< 0,01	

Податоците кои беа добиени на досега наведените прашања упатуваат на заклучокот дека **вработеноста, односно невработеноста, е значаен фактор во градењето на позитивна слика за себе**.

Вработените, во значително поголем процент во однос на невработените, се сакаат себеси такви какви што се, во значително поголем процент во однос на невработените веруваат дека нивното вработување зависи од нивните способности, а тоа, пак, се одразува на нивното доживување на себе си како активни и способни индивидуи кои можат да заработат за пристоен живот.

II. НЕВРАБОТЕНОСТА И ПСИХИЧКИТЕ НАРУШУВАЊА

- **Прилично сум загрижен/а (Точно/Неточно)**
- **Често сум болен/а (Точно/Неточно)**
- **Се надевам дека ќе дојдат подобри времиња (Точно/Неточно)**
- **Колку сметате дека невработеноста влијае врз личната среќа (1. Воопшто не влијае — 5. Многу влијае)**

Покрај негативното влијание, кое невработеноста го има кон себедоживувањето и себеприфаќањето, досегашните истражувања покажаа дека таа истовремено претставува фактор што влијае врз појавата на психички нарушувања како што се депресијата, бесперспективноста, анксиозноста, но, и врз појавата на психосоматските заболувања.

1. **Загриженоста, односно анксиозноста, е нејасен страв, страв без очигледен надворешен повод и без организмички знаци, кои вообичаено се поврзани со реакцијата на страв предизвикана од реална надворешна опасност. Во ваквото непријатно чувство доминира исчекување на некоја неопределена несреќа (Krstic, 1991).**

Во овој контекст на испитаниците им беше предочено тврдењето „Прилично сум загрижен", а одговорите на истото се прикажани во табелата што следи.

Табела 7. Одговори на тврдењето „Прилично сум загрижен/а", изразени во фрекфенции и проценти

Прилично сум загрижен/а	Фрекфенции	%
Точно	1356	75,3
Неточно	444	24,7
Вкупно	1800	100,0

Како што може да се види од прикажаната табела, најголем број (повеќе од 75%) од испитаниците се *прилично загрижени*. Понатамошната анализа покажува и тоа дека загриженоста е поврзана со економскиот статус ($\chi^{22}<0,01$), па така, можеме да кажеме дека невработените, во значително поголем процент во однос на вработените, велат дека е точно тврдењето дека се прилично загрижени.

Табела 8. Одговори на тврдењето „Прилично сум загрижен" на групите вработени и невработени

Економски статус	Прилично сум загрижен		Вкупно
	Точно	Неточно	
Вработени	405	195	**600**
%	67,5%	32,5%	**100%**
Невработени	540	68	**608**
%	88,8%	11,2%	**100%**
Значајност на разлики помеѓу проценти	p< 0,01	p< 0,01	

2. На тврдењето „Често сум болен", најголем број од субјектите (72,5%) во истражувањето одговориле дека *не е точно* за нив.

Табела 9. Одговори на тврдењето „Често сум болен/а", изразени во фрекфенции и проценти

Често сум болен/а	Фрекфенции	%
Точно	495	27,2
Неточно	1305	72,5
Вкупно	1800	100,0

Земајќи ја предвид дефиницијата на Светската Здравствена Организација, според која: *здравјето е состојба на општа физичка, психичка и социјална благосостојба, а не само отсуство на болест* (http://mk.wikipedia.org), како и моделот на Џејхода, што зборуваше дека за добро психичко здравје – вработеноста е клучен момент, можеме да очекуваме дека вработениот, многу почесто во споредба со невработениот, себе си ќе се реализира преку работата и ќе има поголеми можности да се доживува како здрав. Податоците од ова истражување го потврдија очекувањето. Имено, анализата покажа дека доживувањето на себе си како болен е поврзано со економската состојба ($\chi^{22}<0,01$), па така, невработените, значително почесто во споредба со вработените, изјавуваат дека *често се болни*.

Табела 10. Одговори на тврдењето „Често сум болен" на групите вработени и невработени

Економски статус	Често сум болен		Вкупно
	Точно	Неточно	
Вработени	110	490	**600**
%	18,3%	81,7%	**100%**
Невработени	143	465	**608**
%	23,5%	76,5%	**100%**
Значајност на разлики помеѓу проценти	p< 0,01	p< 0,01	

3. **Загриженоста како релативно трајна состојба е поврзана со исчекување на непријатни настани, а таквата состојба, речиси секогаш, се одразува врз појавата на перцептивно доживување дека иднината која доаѓа во себе не носи надеж дека ќе се случат настани со позитивен исход. Перцепцијата на себе и индивидуалното доживување на сопствената здравствена состојба, исто така се тесно поврзани со антиципацијата на идните случувања. Во овој контекст испитаниците беа запрашани дали се надеваат дека ќе дојдат подобри времиња, а нивните одговори се прикажани во тебелата што следи.**

Табела 11. Одговори на тврдењето „Се надевам дека ќе дојдат подобри времиња", изразени во фрекфенции и проценти

Се надевам дека ќе дојдат подобри времиња	Фрекфенции	%
Точно	1495	83,1
Неточно	305	16,9
Вкупно	1800	100,0

Табелата покажува дека најголем процент на испитани субјекти (83,1%), имаат надеж дека ќе дојдат подобри времиња, што зборува за сè уште присутниот оптимизам кај граѓаните на Република Македонија.

Ако податоците веќе покажаа дека невработените лица, почесто во однос на вработените, се загрижени, интересно беше да се споредат и податоците на тврдењето за вербата на испитаниците во подобра иднина и нивниот економски статус.

Табела 12. Одговори на тврдењето „Се надевам дека ќе дојдат подобри времиња" на групите вработени и невработени

Економски статус	Се надевам дека ќе дојдат подобри времиња		Вкупно
	Точно	Неточно	
Вработени	528	72	**600**
%	88%	12%	**100%**
Невработени	471	137	**608**
%	77,5%	22,5%	**100%**
Значајност на разлики помеѓу проценти	p< 0,01	p< 0,01	

Кога согласувањето (или несогласувањето) со ова тврдење се разгледува низ димензијата вработеност-невработеност, се гледа, всушност, која структура на граѓани повеќе ја изгубиле вербата во подобра иднина (χ^{22}<0,01). Вработените, во значајно поголем процент во споредба со невработените, се надеваат дека ќе дојдат подобри времиња (r<0,01).

4. На крајот од овој блок на прашања кои се однесуваа на невработеноста и психичките нарушувања, испитаниците беа запрашани и за нивниот став за тоа колку невработеноста влијае врз личната среќа, а нивните одговори се претставени во Табела бр. 13.

Табела 13. Одговори на прашањето „Колку сметате дека невработеноста влијае врз личната среќа", изразени во фрекфенции и проценти

Колку сметате дека невработеноста влијае врз личната среќа	Фрекфенции	%
Воопшто не влијае	67	3,7
Делумно не влијае	105	5,8
И влијае и не влијае	270	15,0
Делумно влијае	501	27,8
Многу влијае	857	47,6
Вкупно	1800	100,0

Од табелата може да се види дека најголем процент од испитаниците (75,4%) веруваат дека невработеноста влијае врз личната среќа (27,8% од нив одговориле *делумно влијае*, а 47,6% одговориле дека многу влијае).

Ставот дека невработеноста влијае врз личната среќа се покажа дека не зависи од економскиот статус на испитаниците. И вработените исто како и невработените, во најголем процент сметаат дека невработеноста влијае врз личната среќа.

III. НЕВРАБОТЕНОСТА И ЛОКУСОТ НА КОНТРОЛА

„Дали сметате дека невработеноста пред сè е одговорност на":

- **Поединецот**
- **Државата**

Локус на контрола претставува тежишно место на контрола на сопственото поведение. Локусот на контрола може да биде доживеан дека се наоѓа внатре во индивидуата, и тогаш истата одлуките ги донесува согласно сопствените потреби, ставови, вреднувања и сл. Во овој случај доминира чувството дека човекот сам го контролира сопственото поведение и самиот донесува одлуки како да постапува. Во случај кога локусот на контрола се наоѓа надвор од индивидуата (на пр. во семејството, родителите, државата...), тогаш индивидуата се наоѓа во пасивна состојба и има очекување дека, оној, на кого му ја препуштила сопствената контрола, треба да ги донесува одлуките место нејзе.

Испитанците во истражувањето беа запрашани: „Дали сметате дека невработеноста пред сè е одговорност на: 1) поединецот или 2) државата", а нивните одговори се сумирани во табелата што следи.

Табела 14. Одговори на прашањето „Дали сметате дека невработеноста пред сè е одговорност на: 1) поединецот или 2) државата", изразени во фрекфенции и проценти

Дали сметате дека невработеноста пред сè е одговорност на:	Фрекфенции	%
Поединецот	226	12,6
Државата	1574	87,4
Вкупно	1800	100,0

Доминантно доживување на граѓаните на Република Македонија е дека државата е главниот фактор кој треба да обезбеди вработување (над 87% од испитаниците се согласуваат со ова тврдење).[7]

7 Ваквиот став можеби е резултат на доминантната политичка идеологија, која се гради низ долгиот период на политичка социјализација.

Понатамошната анализа покажува дека локусот на контрола е во релација со економскиот статус на индивидуите ($\chi^{22}<0,01$), а тоа би значело дека оние испитаници кои се невработени, во значително поголем процент во однос на вработените, се изјасналe дека *невработеноста пред сè е одговорност на државата*.

Табела 15. Одговори на тврдењето „Дали сметате дека невработеноста пред сè е одговорност на: 1) поединецот или 2) државата" на групите вработени и невработени

Економски статус	Дали сметате дека невработеноста пред сè е одговорност на...		Вкупно
	Поединецот	Државата	
Вработени	111	489	600
%	18,5%	81,5%	100%
Невработени	42	566	608
%	6,9%	93,1%	100%
Значајност на разлики помеѓу проценти	p< 0,01	p< 0,01	

Кај невработените, многу почесто во споредба со вработените, локусот на контрола е поместен кон надворешните причинители, што следствено би значело дека тие, во поголем процент во однос на вработените, имаат очекувања државата да им го реши проблемот со невработеноста (p< 0,01).

IV. НЕВРАБОТЕНОСТА И ПАРТИЦИПАЦИЈАТА ВО КОЛЕКТИВНАТА СФЕРА

- **Јас сум значаен член на општеството (Точно/Неточно)**
- **Ми доаѓа да побегнам од државата (Точно/Неточно)**

1. **Според Џејхода, некои од латентните функции, кои воедно се и ненамерни продукти на вработеноста, се: остварување на *социјалниот контакт, колективната цел, како и градење на социјалниот идентитет/статус*. Факт е дека вработувањето им овозможува на индивидуите споделување на искуството со други индивидуи надвор од нуклеарното семејство, партиципирање во колективната сфера и чувство дека се социјално активни. Всушност, и една од основните потреби на човекот**

како социјално битие, е да партиципира во социјалната сфера, каде би се почувствувал како значаен и полезен член во пошироката општествена средина. Во оваа смисла испитаниците се изјаснуваа со алтернативите: *точно* и *неточно* на тврдењето „Јас сум значаен член на општеството".

Табела 16. Одговори на тврдењето „Јас сум значаен член на општеството", изразени во фрекфенции и проценти

Јас сум значаен член на општеството	Фрекфенции	%
Точно	1433	79,6
Неточно	367	24,0
Вкупно	1800	100,0

Податоците добиени од истражувањето покажуваат дека испитаниците во најголем процент (речиси 80%), себе си се доживуваат како значајни членови на општеството, и ваквиот податокот говори во прилог на генерално позитивната слика што за себе ја имаат граѓаните во Република Македонија. Но, кога овој податок ќе се разгледа низ призма на економскиот статус вработен/невработен, тогаш се покажува една друга димензија на таа слика, а тоа е – нејзината релација со економскиот статус. Имено, доживувањето на себе како значаен член на општеството е во тесна релација со економскиот статус (χ^{22}<0,01).

Табела 17. Одговори на тврдењето „Јас сум значаен член на општеството" на групите вработени и невработени

Економски статус	Јас сум значаен член на општеството		Вкупно
	Точно	Неточно	
Вработени %	538 89,7%	62 10,3%	600 100%
Невработени %	488 80,3%	120 19,7%	608 100%
Значајност на разлики помеѓу проценти	p< 0,01	p< 0,01	

Вработените, во значително поголем процент во споредба со невработените, себе си се доживуваат како значајни членови во општеството.

1.1 Човекот гради однос кон себе, но, и кон нуклеарното семејство и пошироката општествена средина. Овие релации се тесно поврзани и меѓусебно тесно условени. Така, доколку индивидуата

има изградено негативна слика за себе, истата ќе се одрази во семејниот контекст, но, и во поширокиот општествен контекст. Во однос на релацијата слика за себе – поширок општествен контекст, поточно партиципирање во колективната сфера, можеме да кажеме дека: податоците од истражувањето покажаа значајна поврзаност помеѓу одговорите на прашањето: *Се сакам себе си таков/а каков/а сум* и одговорите на прашањето *Јас сум значаен член на општеството* (значајна корелација, r<0,01).

Табела 18. Поврзаност помеѓу одговорите на тврдењата „Се сакам себе си таков/а каков/а сум" и „Јас сум значаен член на општеството"

Тврдења	Се сакам себе си таков/а каков/а сум
Јас сум значаен член на општеството	r=0,271**

**Пирсоновиот коефициент на корелација е значаен на 0,01 (r<0,01)

Субјектите кои се сакаат себе си такви какви што се, најчесто се и оние субјекти кои себе си се перцепираат како значајни членови во општеството. Позитивната слика за себе е поврзана со позитивното мислење за себе си во поширокиот општествен контекст. А, како и двете димензии беа во тесна релација со вработеноста, односно невработеноста, тогаш генерално може да се каже дека: кај вработените, многу почесто во споредба со невработените, позитивната слика за себе ќе значи и доживување на себе се како значаен дел од заедницата.

2. **Иако речиси 80% од испитаниците се доживуваат како значајни членови на општеството, сепак, не е мал процентот на испитаници (38,6%), кои се изјасниле дека *би побегнале* од државата во која живеат.**

Табела 19. Одговори на тврдењето „Ми доаѓа да побегнам од државата", изразени во фрекфенции и проценти

Ми доаѓа да побегнам од државата	Фрекфенции	%
Точно	695	38,6
Неточно	1105	61,4
Вкупно	1800	100,0

Ако овој податок понатаму се анализира во контекст на економскиот статус, станува очигледно дека потребата да се побегне од државата во која се живее е во релација со економскиот статус на испитаникот (χ^{22}<0,01).

Табела 20. Одговори на тврдењето „Ми доаѓа да побегнам од државата" на групите вработени и невработени

Економски статус	Ми доаѓа да побегнам од државата		Вкупно
	Точно	Неточно	
Вработени	186	414	600
%	31,0%	69,0%	100%
Невработени	404	204	608
%	66,4%	33,6%	100%
Значајност на разлики помеѓу проценти	p< 0,01	p< 0,01	

Релацијата зборува за тоа дека: вработените, сепак, во значително помал процент се спремни да ја напуштат државата, отколку што е тоа случај со невработените.

V. НЕВРАБОТЕНОСТА И СТАВОВИТЕ ЗА РЕЛАЦИИТЕ ВО СЕМЕЈСТВОТО

- **Дали сметате дека невработеноста придонесува за влошување на семејните односи (1. Воопшто не влијае — 5. Многу влијае)**
- **Дали сметате дека невработените се исто толку добри родители како и вработеноте (Да/Не)**
- **Колку се сложувате со ставот дека семејното насилство е почесто во семејствата на невработените лица (1. Воопшто не се сложувам — 5. Потполно се сложувам)**

Нуклеарното семејство е основната општествена единица во која започнуваат примарните социјални интеракции, кои, пак, претставуваат основа за размена со пошироката социјална заедница. Семејството е првиот, основен и еден од најзначајните агенси на социјализација во животот на човекот. Истражувањата спроведени ширум светот, како и секојдневните случувања посочуваат факти за проблеми од различен вид во семејствата, нарушени семејни релации, па дури и насилство во услови на невработеност на еден или двата родители.

Во истражувањето *Невработеност, ризици и предизвици*, испитаниците беа запрашани и за нивните ставови за некои аспекти од семејното живеење.

1. Првото прашање во овој контекст беше *дали сметаат дека невработеноста придонесува за влошување на семејните односи*. Испитаниците своите одговори ги даваа на 5-то степена скала, при што се добија следниве податоци:

Табела 21. Одговори на прашањето „Дали сметате дека невработеноста придонесува за влошување на семејните односи", изразени во фрекфенции и проценти

Дали сметате дека невработеноста придонесува за влошување на семејните односи?	Фрекфенции	%
Воопшто не влијае	70	3,9
Делумно не влијае	118	6,6
И влијае и не влијае	319	17,7
Делумно влијае	581	32,3
Многу влијае	712	39,6
Вкупно	**1800**	**100,0**

Како што може да се види од табелата, најголем процент од испитаниците (71,9%), се изјаснале дека невработеноста придонесува за влошување на семејните односи (*делумно влијае* одговориле 32,3%, а *многу влијае* одговориле 39,6% од испитаните граѓани). Понатамошната анализа покажа дека ставот на граѓаните дека невработеноста влијае негативно врз семејните односи, не е во релација со нивниот економски статус. И вработените, исто како и невработените се согласни во тоа дека невработеноста има свои негативни ефекти врз семејните релации.

2. Субјектите во истражувањето одговараа и на прашањето што се однесуваше на релацијата невработеност – родителство.

Табела 22. Одговори на прашањето „Дали сметате дека невработените се исто толку добри родители како и вработените", изразени во фрекфенции и проценти

Дали сметате дека невработените се исто толку добри родители како и вработените	Фрекфенции	%
Да	1215	67,5
Не	585	32,5
Вкупно	1800	100,0

Податоците покажуваат дека повеќе од две третини од субјектите велат дека невработените се исто толку добри родители како и невработените. Ваквиот став не е во релација со економскиот статус на индивидуите. Речиси сите категории на испитаници, согласно нивниот економски статус, во речиси ист процент сметаат дека невработените се исто толку добри родители како и вработените.

3. Семејното насилство претставува екстремен облик на дисфункционалност на семејството, а примерите за семејно насилство не ретко се во семејства со невработени лица. Претпоставката е дека невработеноста ќе има негативно влијание врз семејните релации и тоа во насока на зголемување на агресивниот однос на невработените кон останатите членови на семејството. Во тој контекст испитаниците беа запрашани за тоа *колку се сложуваат со ставот дека семејното насилство е почесто во семејства на невработени лица*.

Табела 23. Одговори на прашањето „Колку се сложувате со ставот дека семејното насилство е почесто во семејствата на невработените лица, изразени во фрекфенции и проценти

Колку се сложувате со ставот дека семејното насилство е почесто во семејствата на невработените лица	Фрекфенции	%
Воопшто не се сложувам	144	8,0
Делумно не се сложувам	162	9,0
Ниту се сложувам ниту не се сложувам	386	21,4
Делумно се сложувам	568	31,6
Потполно се сложувам	540	30,0
Вкупно	**1800**	**100,0**

Најголем процент од испитаниците (61,6%) тврдат дека *семејното насилство е почесто во семејствата на невработените* (*делумно влијае* одговориле 31,6% од испитаниците, а *многу влијае одговориле* 30,0% од испитаниците). Но, релација: став дека *семејното насилство е почесто во семејствата на невработените* и економски статус на индивидуата – не е најдена. Дека семејното насилство е почесто во семејствата со невработени, го гледаат и вработените и невработените.

Сумирајќи ги податоците од одговорите на последните три наведени прашања можеме да заклучиме: Најголем број испитаници се согласни дека *невработеноста придонесува за влошување на семејните односи, па и за појава на семејно насилство, но, и тоа дека невработеноста не е во релација со квалитетот на родителството.*[8]

VI. НЕВРАБОТЕНОСТА И ОДНОСОТ КОН ДРУГИТЕ

- **Не треба да им се верува на другите луѓе (Точно/Неточно)**
- **Често сум лош спрема другите (Точно/Неточно)**

Веќе беше споменато дека една од важните човекови потреби, а една и од латентните функции на вработеноста, е потребата на луѓето да го зголемуваат социјалниот хоризонт, да ги шират контактите и да го споделуваат искуството со други надвор од семејството. Во тој контекст, во истражувањето беа поставени две тврдења: *Не треба да им се верува на другите луѓе* и *Често сум лош спрема другите*, на кои испитаниците одговараа со алтернативите: *Точно* или *Неточно*.

1. **Еден од факторите на социјална интеракција, комуникација и социјална вклученост е перцепцијата на другите луѓе како индивидуи кон кои имаме или немаме доверба.**

Табела 24. Одговори на тврдењето „Не треба да им се верува на другите луѓе", изразени во фрекфенции и проценти

Не треба да им се верува на другите луѓе	Фрекфенции	%
Точно	1261	70,1
Неточно	539	29,9
Вкупно	1800	100,0

На тврдењето *Не треба да им се верува на другите луѓе* најголем процент од испитаниците одговориле *точно* (70,1%), што значи дека најголем процент од испитаниците не веруваат во другите луѓе околу нив.

8 Во истражувањето се испитуваше само ставот на субјектите за некои аспекти од семејното живеење, но не и реалните семејни релации и случувања.

Табела 25. Одговори на тврдењето „Не треба да им се верува на другите луѓе” на групите вработени и невработени

Економски статус	Не треба да им се верува на другите луѓе		Вкупно
	Точно	Неточно	
Вработени	416	184	600
%	69,3%	30,7%	100%
Невработени	455	153	608
%	74,8%	25,2%	100%
Значајност на разлики помеѓу проценти	p< 0,01	p< 0,01	

Анализата што следеше покажа дека довербата кон другите е во релација со економскиот статус на испитаникот (χ^{22}<0,01). Невработените во значително поголем процент го бирале одговорот *точно е дека не треба да им се верува на другите луѓе*, отколку што тоа го правеле вработените.

2. Освен довербата кон другите, испитаниците беа запрашани дали често се лоши кон другите, што претставува индикатор за еден вид агресивно однесување кон другите околу нив.

Табела 26. Одговори на тврдењето „Често сум лош спрема другите”, изразени во фрекфенции и проценти

Често сум лош спрема другите	Фрекфенции	%
Точно	227	12,6
Неточно	1573	87,4
Вкупно	1800	100,0

Најголем дел од испитаниците (87,4%) ја избрале алтернативата *неточно* за да се изјаснат во однос на тврдењето *Често сум лош кон другите*, што зборува за неагресивниот однос на повеќемината кон другите луѓе. Самоперцепцијата на сопствената агресивност кон другите се покажа дека не е во релација со економскиот статус на индивидуите. Вработените, подеднакво како и невработените, во најголем број случаи изјавуваат дека не се лоши кон другите луѓе околу нив.

Заокружувајќи го овој последен аспект на невработеноста, можеме да кажеме дека *невработеноста е во релација со недовербата кон другите, но не и со перцепцијата на сопствената агресивност*.

Заклучоци

Во рамки на истражувањето Невработеност, ризици и предизвици, феноменот на невработеноста беше разгледуван од повеќе важни аспекти. Психолошкиот аспект на невработеноста беше разгледуван низ поврзаноста на економскиот статус со сликата што индивидуите ја градат за себе, психичките проблеми (нарушувања) како последица на невработеноста, локусот на контрола (местото на контрола на сопственото поведение), партиципацијата во колективна сфера, релациите во семејството и релациите со другите од пошироката околина.

Анализата истакна неколку важни сознанија:

- **Вработеноста е значаен фактор во градењето на позитивна слика за себе**. Вработените во значително поголем процент, во однос на невработените, се сакаат себеси такви какви што се, во значително поголем процент во однос на невработените веруваат дека нивното вработување зависи од нивните способности, а тоа пак се одразува на нивното доживувањето на себе си како активни и способни индивидуи кои можат да обезбедат пристоен живот.
- **Вработеноста, односно невработеноста, е поврзана со перцепцијата на сопствените психички нарушувања и психосоматски реакции**, па така, невработените се позагрижени, себеси се перципираат како почесто болни и помалку се надеваат дека ќе дојдат подобри времиња.
- **Кај невработените, многу почесто во споредба со вработените, локусот на контрола е поместен кон надворешните причинители**, што следствено би значело дека тие, во поголем процент во однос на вработените, имаат очекувања државата да им го реши проблемот со невработеноста.
- **Вработеноста, односно невработеноста, е во тесна релација и со перцепцијата на сопствената партиципација во колективната сфера.** Вработените, почесто од невработените, себеси се доживуваат како значајни членови во општеството, и поретко ја имаат потребата да побегнат од државата во која живеат.
- **Невработеноста придонесува за влошување на семејните односи, па и за појава на семејно насилство**, но, и тоа дека **невработеноста не е во релација со квалитетот на родителството**.

- **Невработеноста е во релација со недовербата кон другите**, но не и со перцепцијата на сопствената агресивност кон другите.

Сместувајќи ги податоците во поширока теориска и истражувачка рамка и говорејќи во контекст на споменатиот латентен депривациски модел на Џејхода, можеме да кажеме дека: *Податоците добиени во ова истражување речиси во целост ги потврдија претпоставките и наодите од моделот, според кој, невработените лица страдаат заради тоа што тие се депривирани од позитивните ефекти на вработеноста, а тоа се одразува во разни аспекти на нивното психичко и физичко живеење и функционирање*.

Користена литература

1. Creed, P. A., & Reynolds, J. (2001). Economic deprivation, experiental deprivation and social loneliness in unemployed youth. *Journal of Community & Applied Social Psychology, 11,* 167-178
2. Fryer, D. (1995). Benefit agency? Labour maret disadvantage, deprivation and mental health. *The psychologist, june, 1995*
3. Jahoda, M. (1988). Economic recession and mental health: some conceptual issues. *Journal of Social Issues, 44,* 13-23
4. McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology, 90,* 53-76
5. Linn, M. W., et all, (1985). Efects of Unemployment on mental and Physical Health. *Amercan Journal of Public Health, Vol. 75, No.5*
6. Paul, K.I. et all, (2007). A test of Jahoda`s latent deprivation model with persons who are out of the labor force. *LASER Discussion Papers, 9*

д-р Јонуз Абдулаи
д-р Мемет Мемети

НЕФОРМАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ КАКО МОЖНОСТ ЗА УБЛАЖУВАЊЕ НА ПРОБЛЕМОТ НА НЕВРАБОТЕНОСТА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Резиме

Во овој труд се прави анализа на постоечката ситуација во областа на неформалното образование во Република Македонија, со компаративен осврт на практиките во Кралството Шведска, која претставува држава во која неформалното образование има подолга традиција.

Преку оваа анализа се врши поконкретен преглед на состојбата во областа на неформалното образование во Република Македонија, се врши анализа на европската регулатива во оваа област, на законската рамка, како и на резултатите од досегашните истражувања во оваа област.

Овој труд се осврнува на неколку сегменти:

- Препознавање на неформалното образование во Република Македонија;
- Импактот на овие програми во решавањето на проблемот на социјална инклузија во нашата држава;
- Колку државата е вклучена во програми во оваа област, законската рамка во областа на неформалното образование, финансиската поддршка, базата на податоци, евалуацијата и мониторингот на истите;

Улогата на невладиниот сектор во организирањето на програми од оваа област. Познато е дека невладиниот сектор, односно невладините организации кои работат со заедницата и младите се главен двигател на овие програми;

Поврзаноста на неформалното образование со вработувањето. Најважен сегмент на оваа анализа е импактот на овој вид на образование во ублажувањето на проблемот на невработеноста во Република Македонија. Со други зборови, импактот на неформалното образование во политиките на социјалната инклузија и социјалниот мир.

На крај, неформалното образование е додадена вредност не само на развојот на самата индивидуа, туку несомнено има ефект и на ниво на заедницата. Утврдено е дека неформалното образование придонесува во утврдувањето и идентификацијата на потребата од оние вештини или компетенции кои се важни за пазарот на трудот.

Вовед

Современите општества се соочуваат со постојани технолошки, комуникациски, социополитички и економски промени, и од тие причини постои потреба од перманентна научна и истражувачка работа. Имајќи го предвид фактот дека двигател на овие промени е човекот, т.е основен елемент на развојот се човечките ресурси, промените и прилагодувањето кон овие промени се тесно поврзани со образовниот систем на едно општество.

Во таа насока, во новиот милениум, во многу земји се поставува прашањето, колку класично-формалниот образовен систем може да одговори на забрзаните технолошки и на социоекономските промени во едно општество. Истовремено, како резултат на овие промени, и современите образовни системи се соочуваат со сè понагласен процес на фрагментизација и диверзификација на понудата како одговор на различните образовни интереси и потреби на разни категории на лица и заедници во современото општество.

Во современото општество се појавуваат инсититуции и организации кои нудат различни образовни активности кои можат да се перципираат како дополнување, супституција, конкуренција, опозиција или дуплирање на формалниот образовен процес.

Овој вид на образовни активности е познат под називот неформално образование, и претставува интегрален дел од концептот на доживотно учење, со што им се овозможува на младите луѓе, но и на возрасните да се здобијат со вештини, компетенции и ставови за прилагодување кон средината која е предмет на постојани промени.

За стекнување на овие вештини, компетенции и ставови потребна е подготвеност од самата индивидуа да покаже интерес за учество во ваков вид на обука надвор од формалниот образовен систем.

Денес, во разни научни кругови се развива дебата за улогата на неформалното образование во споредба со формалното. Но, преовладува мислењето дека овој вид на образование зафаќа сè поголем простор и добива во значење во современото општество.

Затоа, во време на глобална конкуренција во која главен елемент на развојот се човечките ресурси неопходна е поголема координација на засегнатите страни во понудата на образовни програми и обука за подобрување на знаењето, вештините, компетенциите и ставовите на онаа категорија граѓани од која се очекува да го понесе товарот на развојот во едно општество во 21-от век.

Несомнено е дека неформалното образование станува сѐ поважен инструмент и механизам за исполнување на образовните потреби и интереси на населението, но е и можност за надминување или ублажување на социоекономските проблеми како што е невработеноста.

Иако постои свест за неформалното образование, треба да се истакне дека граѓаните се недоволно информирани за овој вид на образование, за формите и пристапот кон овие програми на неформалното образование.

Република Македонија се вклучува во современите трендови на диверзификација на образовната понуда преку разни видови програми на неформално образование. Целта на овој труд е да се анализира улогата на неформалното образование во Република Македонија, во смисла на изградба на капацитетите на индивидуално ниво, но и на ниво на општеството, како и нејзиното влијание врз проблемот на невработеноста во нашето општество.

Несомнено дека промените во областа на образованието, претставуваат предизвик на досегашниот монолитен образовен систем на Република Македонија, во смисла на законска рамка и институционални промени неопходни за поголема координација и ефективност на двата модела на образовниот систем во Република Македонија.

Несомнено е дека неформалното образование треба да има поголем удел на образовната мапа на Република Македонија.

Во оваа смисла многу е важно моделот на неформално образование да се препознае, признае, и да се перцепира не како опозиција на формалниот образовен систем туку како додадена вредност, надополнување на истиот, со цел образовниот систем на едно општество да има максимален ефект врз сите сегменти во едно општество.

Што претставува неформалното образование ?

Неформалното образование е организиран процес кој им овозможува на младите луѓе да се здобијат со можност да ги развијат своите вредности, вештини и компетенции различно од оние здобиени во рамките на формалното образование. Во рамките на овие вештини вклучени се голем број компетенции како: интерперсоналните, работа во група, организациски и конфликт менаџмент,

интеркултурна свест, водство, планирање, координација, дисциплина и одговорност. Она што е специфично за неформалното образование е дека индивидуите-учесниците се актери кои се активно инволвирани во процесот на учење. Методите употребени на обуките од неформалното образование им овозможуваат на младите луѓе да ги развиваат и усовршат своите вештини и компетенции. Процесот на учење е постојан процес, а најважен елемент на овој процес е учење преку апликација на теоријата во практиката. Неформалното образование, имплицира процес кој е дизајниран и структуриран на начин преку кој се создава амбиент во кој учесникот е архитект на развојот на своите вештини. Важно е да се препознае дека индивидуалните вештини преку вклучување во вакви обуки не се само поврзани со можностите за вработување, туку и помагаат во развојот на човечките капацитети и мотивации.

Неформалната едукација е интервенција надвор од класичниот образовен систем. Стратегијата, распоредот и времето, критериумите за запишување, способноста на обучувачите – се компоненти кои се прилагодени кон учениците, студентите и населението со цел да се максимализира процесот на учење. [9]

Неформалната едукација претставува ефикасен и ефективен инструмент во процесот на постојано образование и доживотно учење. Неформалното образование овозможува компензирање на недостатоците на формалниот образовен процес, со надополнување на истиот со обуки од областа на неформалното образование.

Типологија на неформалното образование

Глобално, но и во нашава земја евидентно е дека разни видови организации имплементираат разни обуки од областа на неформалното образование. Оваа диверзификација на обуки и програми е резултат на различните потреби, односно на диверзификацијата на потребите и интересите на индивидуата.

За целите на нашето истражување сметаме дека е важно да се обрне внимание на типологијата, односно на видовите на неформално образование-со цел да се разбере неформалното образование во Република Македонија.

9 European Youth Forum, "Policy Paper on Youth organizations as non-formal educators – recognising our role [0618-03]"

За оваа истражување, како критериум на разните видови на неформалното образование е поставен соодносот на формалното со неформалното образование.

Така, според овој критериум се разликуваат неколку вида на неформално образование.

Тоа се: паранормално образование, народно образование, образование за индивидуален развој и професионални обуки.

Овие видови на неформално образование претставуваат автономни сегменти во областа на неформалното образование кои се разликуваат едни од други бидејќи:

- претставуваат одговор на различни образовни потреби;
- се разликуваат по својата структура;
- се разликуваат по организациите кои ги организираат овие програми;
- се разликуваат во однос на релациите со формалниот образовен систем.

Паранормално образование

Под паранормално образование се подразбираат оние неформални образовни програми кои се супституција на формалниот образовен систем. Главна цел на овие програми е да им овозможат на учесниците да добијат втора шанса во образованието. Лицата кои немале можност да се здобијат со образование во институциите од формалниот образовен систем, (основно и средно образование) се здобиваат со ваква можност преку паранормалното образование.

Народно образование

Народното образование ги опфаќа оние неформални образовни иницијативи кои се осврнуваат врз маргиналните групи и кои претставуваат алтернативни проекти во области како: кооперативна обука, политичка мобилизација и активности за развој на заедницата. Во повеќето случаи овие активности се реализираат од волонтерски организации, во кои приоритет е колективниот развој а не индивидуалната конкуренција. Овој вид на образование во некои земји, како на пример во Шведска, финансиски се поддржува од

локалните власти. Најважна карактеристика на овој вид неформално образование е тоа што активностите се спроведуваат кај сиромашниот дел од популацијата, што постои високо ниво на структурална флексибилност – и кај овие форми на неформално образование имаме константна преокупација за прилагодување на активностите на учење кон потребите на учесниците.

Активности за индивидуален развој

Активностите за индивидуален развој се најновиот тренд во диверзификацијата на образованието. Индивидуалниот развој вклучува разни видови активности, од практики на учење организирани од организации од областа од културата (музеи, библиотеки, културни центри), клубови, асоцијации, спортски центри, па сè до институции кои организираат курсеви за јазици.

Диверзификацијата на образованието го прави образованието потрошувачко добро. За разлика од претходниот модел на народно образование во кој основна цел е колективниот развој, во овој модел, учењето се реализира преку приватниот сектор и има за цел задоволување на индивидуалните потреби.

Професионална обука

Под професионална обука се подразбираат разни видови на програми на професионална и вокационална обука организирани од фирми, синдикати, приватни агенции и формални училишта.[10]

Република Македонија и неформалното образование

Република Македонија не е имуна на трендовите на диверзификација на неформалното образование. Евидентен е фактот дека и во нашата држава формалниот образовен систем не е во состојба да понуди програми за исполнување на вакумот од компетенции и вештини и знаења кои се од интерес за македонскиот граѓанин.

10 LA BELLE T., "Formal, nonformal and informal education: A holistic perspective on lifelong learning" Springer Netherlands (2004) 159-175

Имајќи го во предвид овој факт, недостатоците на процесот на формалното образование се надополнуваат со обуки од неформалното образование.

Како и многу општества, и Република Македонија се соочува со отворен пазар на понуда на обуки од неформалното образование. Имено, постои диверзификација на провајдери од овој вид на образование во трите сектори: јавниот, непрофитабилниот и приватниот сектор. Но од осамостојувањето, овој вид на образование е дерегулиран, односно државата докрај не ја препозна и целосно правно ја регулира оваа област.

Правната рамка на неформалното образование во Република Македонија

Може да се констатира дека досега во оваа област постои дерегулација, односно, државата освен декларативните заложби нема стратегија како да го фацилитира овој несомнено многу важен сегмент – процес на образование на нашите граѓани.

Правната рамка во која се воведува и нормативно се регулира неформалното образование е законот за образование на возрасните (јануари 2008) кој го нормира неформалното образование како дел од образованието за возрасни, но и посредно, неформалното образование се регулира и преку долунаведените закони:

- закон за образование на возрасните (Сл. Весник на Р.Македонија бр.7/ 08);
- закон за основање на агенција за европските образовни програми и мобилност (Сл. Весник на Р. Македонија, бр.113/07);
- закон за стручно образование и обука (Сл. Весник на Р. Македонија, бр.71/06);
- законот за волонтерство (Службен весник на Р.Македонија, бр.85/07);

Неформално образование на возрасните означува организиран процес на учење насочен за оспособување на возрасните за работа, за различни социјални активности или за личен развој.[11] Неформалното

11 ЗАКОН ЗА ОБРАЗОВАНИЕ НА ВОЗРАСНИТЕ (Сл. Весник на Р. Македонија бр.7 од 15.01.2008 година)

образование, како дел од процесот на образованието за возрасните, може да го вршат јавните и приватните установи за образование на возрасните, институциите за образование на возрасните, работничките и народните универзитети, работодавачите и социјалните партнери, здруженијата на граѓани или индивидуалните обучува.[12]

Од горенаведеното може да се констатира дека Република Македонија е во почетната фаза на утврдување на рамката која ќе значи препознавање, сертификација на неформалното образование како интегрален дел од образованието за возрасни.

Јавниот сектор и неформалното образование

Од досегашните анализи и истражувања може да се заклучи дека трите сектори: јавниот, невладиниот и приватниот сектор имаат многу значајна улога во сервисирањето програми од неформалното образование.

Неспорно е дека институциите од јавниот сектор нудат програми од неформалното образование, но може да се констатира дека, и по обем и по содржина како и по опфатеност на разни сегменти на населениото, истите не соодветствуваат со образовните потреби на граѓаните, како и со потребите на пазарот на трудот.[13]

Имено, лошата социо – економска состојба на граѓаните во РМ, која има тенденции на влошување – како резултат на глобалната финансиска криза – влијае негативно и во побарувачката во пазарот на трудот.

Уште повеќе, динамиката на промените во економските сектори на глобално ниво е причина повеќе за инвестирање во неформалното како дополнување на формалното образование преку кое индивидуата и општеството се адаптараат на промените на пазарот на трудот.

Институциите во јавниот сектор како што се: Агенцијата за вработување на Република Македонија, Агенцијата за државни службеници, Секретаријатот за европски прашања, Агенцијата за млади и спорт, имаат посебно значење за промовирање и имплементација на програми од областа на неформалното образование.

Посебно треба да се истакне улогата на Агенцијата за вработување и Агенцијата за млади и спорт. Во таа насока, програмите на Агенцијата за вработување за обука, преквалификација

12 Ибид.,

13 Види Извештај, ,Неформалното образование во Република Македонија,, Триаголник, октомври 2008

и доквалификација, како и програмите за финансиска поддршка – кредитирање на обучените лица за самовработување се добра основа за ублажување на проблемот на невработувањето.[14] Според истражувањето на ЦНО „Триаголник", 52% од невработените лица сметаат дека неформалното образование би им помогнало полесно да се снајдат на пазарот на трудот.[15]

Во овој контекст треба да се истакне и улогата на Агенцијата за млади и спорт како посебна институција компетентна за изготвување на посебна стратегија за младите, каде што посебно внимание се посветува на воведувањето на континуирана и стандардизирана граѓанска едукација за младите.[16]

Приватниот сектор и неформалното образование

Приватниот сектор претставува најзначаен двигател на стопанството во едно општество. Од споредбените искуства може да се заклучи дека приватниот сектор е најзаинтересиран за оние обуки кои овозможуваат на пазарот на трудот да има диверзификација, преку која вработените стекнуваат повеќе вештини, знаења и способности за адаптација на потребите на работодавачаот. Но, во Република Македонија, мотивираноста на работодавачите за било каков вид образование и обука на своите вработени е на ниско ниво. Во државава не постојат стимулативни мерки за образование и обука на вработените, освен за лицата со посебни потреби. Имајќи ја предвид социоекономската состојба, како и менталниот склоп на нашето население, сметаме дека вакви стимулативни мерки се неопходни. Меѓу работодавачите преовладува мислењето дека инвестицијата во образованието и обуката на вработените е трошок кој е неисплатив (изгубено време и ресурси). Приватниот сектор, а посебно малите и средните претпријатија, сè уште нема развиено доволна свест за потребата од образовна активност на своите вработени. Исто така, во приватниот сектор, ретки се случаите кога одредени фирми соработуваат со универзитетите и/или други установи за образование на возрасни, со цел зајакнување на компетенциите на своите вработени.

14 Агенција за вработување на Република Македонија, http://www.zvrm.gov.mk/?ItemID=D5B2F9D78F135542AA6222B652728020

15 Извештај, ‚Неформалното образование во Република Македонија", Триаголник, Октомври 2008 стр. 24-25

16 Национална стратегија за млади на Република Македонија

Неопходна е поголема координација помеѓу јавниот и приватниот сектор, со посебен нагласок во партнерските односи помеѓу локалната власт и приватниот сектор, со цел да се најде модус за ублажување на социоекономските проблеми, и создавање на квалитетен, креативен кадар со кој приватниот сектор ќе биде поконкурентен на регионално и на глобално ниво.

Невладиниот сектор и неформалното образование

Несомнено дека најголемиот број на обуки од неформалното образование се организираат од НВО кои работат со младите во заедницата. Граѓанските здруженија, особено НВО, доминантно се фокусирани на програми од општо образовна и културна едукација на младите.

И во овој сектор евидентен е проблемот на координација, кој доведува до дуплирање на напорите на НВО секторот и нерамномерна понуда на програми од областа на неформалното образование на ниво на државава. Дерегулацијата во оваа сфера ја намалува можноста државава да има јасна слика за улогата на НВО секторот во оваа област, и со тоа го намалува ефектот на овој сектор. Се очекува, со законската рамка и поголема координација со институциите од јавниот сектор да се зголеми ефектот на НВО секторот, преку заедничка апликација во ИПА фондовите на Европската унија.

Евидентен е фактот дека работодавачите, и во јавниот ,но и во приватниот сектор, недоволно ги препознаваат вештините, компетенциите, знаењата и ставовите што произлегуваат од неформалното образование организирани од НВО во Република Македонија.

Во нашата држава има невладини организации кои поседуваат капацитет, го имаат неопходното знаење и искуство за сервисирање на ваков вид програми. Најголем проблем на овие невладини организации е непрепознавањето на овие обуки од државата и недоволното информирање за нив, недостаток на финансиска одржливост на овие организации, како и нерамномерност на овие обуки на целата теририторија на Република Македонија.

Искуствата од шведскиот модел на неформално образование — репер за Република Македонија

Во овој труд ќе се осврнеме на искуствата од имплементирањето на неформалното образование во Шведска, на обемот и улогата на овој вид образование и на поддршката на државата во сервисирањето на овие обуки.

Основен белег на шведскиот модел е целосната владина поддршка на неформалното образовиние. Оваа поддршка се однесува на средните народни училишта и на организациите за групи на студирање.

Опсегот на организации кои сервисираат обуки од неформалното образование е многу широк. Така, доколку овој сегмент би се превел во бројки, според податоците од 2000 година, околу 38.000 лица учествувале во обуки на неформално образование од минимум 15 дена во средните народни училишта, а околу 190.000 лица учествувале во краткотрајни обуки од 1-14 дена.

Вкупниот број на учесници во ваквите обуки изнесува околу 228.000 лица, од кои околу 133.000 се жени.

Во организациите наречени групи за студирање, во 2000 година учествувале околу 2.8 милиони лица или 330 000 групи за студирање. Од горенаведите бројки може да се констатира дека приближно околу 30% од вкупното население на Шведска во 2008 било инволвирано во обука од областа на неформалното образование.[17]

Шведска има долга традиција на имплементација на програми од неформалното образование. Шведското народно средно училиште има историја од 130 години. Првите училишта се основани во 1868 година. Денес во Шведска постојат околу 147 народни средни училишта; 100 од нив се менаџираат од непрофитабилниот сектор додека 47 училишта се финансираат од единиците на локалната самоуправа. Интересно е што овие училишта нудат стипендии за невработените лица. Околу 10.000 лица годишно добиваат стипендии да учествуваат во програми од неформалното образование во народните средни училишта.[18]

Како најпосетени обуки можат да се наведат: уметност, скулптура, медиуми, новинарство, водство, меѓународни обуки, драма,

17 Karlsson, G (2003),,Non-formal Education and Flexible Learning in Sweden" –the Swedish Folk High School as an Example, VOCATIONAL TRAINING: RESEARCH AND REALITIES No. 6

18 Ибид.

екологија, религија, филозофија на животот, спорт, јазици, креативно пишување, туризам и културни курсеви.

Неформалното образование во народните школи се базира на различни слободи:

- слобода на избор на специјализирана школа;
- слобода на избор на курсеви и предмети;
- слобода за одредување на плановите и програмите;
- слобода за одредување на работни методики;

Флексибилноста и слободата на одредување на програми според потребите на учесниците се најзначајните карактеристики на учебниот процес во народните средни училишта. Се смета дека овој вид на училиште нуди можност за флексибилно учење засновано врз содржината на обуките, како и врз методите на учење.

Преку овој модел, Шведска се обидува да компензира за лицата кои не биле во можност да се здобијат со формално образование. Преку овој модел посебно внимане се обврнува на вредностите на толеранција, еднаквост и демократија.

Што се однесува до педагошките методи, според филозофијата на овој модел, човекот е активен, креативен, и способен да го истражува релевантното и автентичното знаење.

Основата на овој модел на неформално образование е флексибилниот и независен процес на учење, фокусиран на методологија на мали групи и креативен дијалог. Учесниците се перцептраат како возрасни одговорни лица, кои имаат капацитет за критичко размислување И кои се одговорни за процесот на учење. Важно е да се истакне дека во 1995-96 беше спроведена националната евалуација на овој модел на образование. Врз основа на оваа евалуација констатирано е дека шведските народни средни училишта ги исполнуваат целите за јавно финансирање.[19]

Шведска е позната по неформалното образование и се смета за една од водечките држави кои го промовираат неформалното образование. Неформалното образование во Шведска е развиен концепт кој се одвива паралелно, но и како надополнување на процесот на формално образование преку програми на поддршка од државата но и преку партнерски односи со институции од

19 Karlsson, G (2003) „Non-formal Education and Flexible Learning in Sweden" – the Swedish Folk High School as an Example, VOCATIONAL TRAINING: RESEARCH AND REALITIES No. 6 Ministry of Science and Education of the Lithuanian Republic and European Training Foundation, 2003

формалниот образовен систем.

Република Македонија е далеку од овој пристап на опсежна имплементација на неформалното образование поради-недоволната поддршка од државата но и поради непрепознавањето на важноста на вештините кои се добиваат преку овој вид на образование. Стратегијата за млади на Република Македонија за отворање на училиштата за граѓанските програми од невладини организации е добра основа, но нејзината имплементација во прв ред зависи од поддршката што овие НВО ќе ја добијат од јавниот сектор на централно и локално ниво.

Заклучни согледувања

- Не постои концептуална рамка, стратегија за неформалното образование во нашата држава. Неформалното образование беше и сè уште се наоѓа во неповолна состојба поради немањето на целосна законска рамка, немањето на координација и соработка помеѓу социјалните партнери, како и несоодветна транспарентност и достапност на овие програм;
- Еден од најголемите двигатели на неформалното образование во Република Македонија е невладиниот сектор потпомогнат од странски донации. Постојат младински невладини организации кои поседуваат капацитет, го имаат неопходното знаење и искуство за сервисирање на ваков вид програми. Овие програми се фокусираат во општообразовна и културна едукација на младите и возрасните. Но и во овој сектор евидентен е проблемот на координација, кој доведува до дуплирање на напорите на НВО секторот и до нерамномерна понуда. Исто така, голем проблем на овие НВО е достапноста на овие програми за поширока јавност. Ова се поткрепува и со фактот дека повеќето од учесниците во фокус групите за навработени немаа идеја за концептот на неформално образование;
- Мотивираноста на работодавачите за образование и обука на вработените е многу ниска. Не постојат стимулативни мерки за образование и обука на вработените (финансиски бенефиции, даночни олеснувања, и сл). Меѓу вработувачите доминира ставот дека инвестицијата во образование и обука на вработените е неисплатива инвестиција;

- Постои перцепција дека формалното образование само делумно придонесува за здобивање на оние компетенции, вештини и ставови кои се неопходни за конкурентност на работната сила на пазарот на трудот;
- Неформалното образование е важен сегмент за побрзо вработување;
- Проблемот на невработеноста може да се надмине не само со владини политики, туку и преку проактивен однос на индивидуата во здобивањето вештини, компетенции и ставови за индивидуален развој;
- Работодавачите од приватниот сектор имаат потреба за вработување на лица кои освен формалното образование се здобиле и со компетенции, вештини, знаења и ставови од областа на неформалното образование;
- Индивидуалните здобиени вештини во обуките од неформалното образование не се само поврзани со перспективите и можностите за вработување, туку истите придонесуваат за развивање на човековите капацитети и мотивацијата на индивидуален развој кој е неопходен во едно демократско општество;
- Провајдерите на неформалното образование да осигураат партнерство не само помеѓу структурите кои донесуваат одлуки, туку и помеѓу властите и образовните институции, бизнис-секторот и социјалните партнери, локалните организации, истражувачките центри;
- Институциите на системот, особено оние од областа на образованието, но и оние кои се надлежни за ресорот труд и социјална политика, треба да обрнат поголемо внимание и подготвеност за поголема поддршка и препознавање на важноста на неформалното образование во ублажувањето на проблемот на невработеноста во Република Македонија;
- Состојбата на областа на неформалното образование во Република Македонија наложува итен и соодветен однос на државата кон ова прашање преку воспоставување на соработка, како меѓу секторите во Владата, така и меѓу Владата и останатите актери во државата (синдикат, стопански комори, работодавач, образовни установи, граѓански организации и сл.) за заеднички пристап во оваа област.

Користена литература

1. Стратегија за млади на Република Македонија
2. Стратегија за креативни индустрии – Министерство за култура 2008
3. Industritë kreative hulumtimi i gjendjes faktike, Pilot Projekt, British Council, Prishtinë, 2006
4. Закон за образование на возрасни
5. Закон за високо образование
6. Закон за волонтирање
7. Закон за работни односи
8. Секретаријат за европски прашања
9. Статистички преглед на обуки по региони 2007 – Агенција за вработување на Република Македонија
10. Годишен извештај 2008 – Агенција за државни службеници
11. Recommendation 1437 (2000), Non-formal education http://assembly.coe.int/main.asp?Link=/documents/adoptedtext/ta00/erec1437.htm
12. RECOMMENDATION 1069 (1988) on development education http://assembly.coe.int/main.asp?Link=/documents/adoptedtext/ta88/erec1069.htm
13. Recommendation Rec 8 (2003) of the Committee of Ministers to member states on the promotion and recognition of non-formal education/learning of young people https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=21131&Lang=en
14. Recommendation Rec 6 (2002) of the Committee of Ministers to member states on higher education policies in lifelong learning (Adopted by the Committee of Ministers on 15 May 2002 at the 795th meeting of the Ministers' Deputies) https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=Rec(2002)6&Language=lanEnglish&Site=COE&BackColorInternet=DBDCF2&BackColorIntranet=FDC864&BackColorLogged=FDC864
15. Karlsson, G. (2003) „Non – formal Education and Flexible Learning in Sweden" –the Swedish Folk High School as an Example, VOCATIONAL TRAINING: RESEARCH AND REALITIES No. 6 Ministry of Science and Education of the Lithuanian Republic and European Training Foundation, 2003
16. European Youth Forum, 'Policy Paper on Youth organizations as non-formal educators recognizing our role

РЕЗИМЕ

Невработеноста е пред сè економски и социјален проблем, затоа што создава трошоци како за невработените лица, така и за општеството во целост. Трудот кој не се искористува за производствени цели значи перманентно губење на аутпутот, а со тоа и намалување на потрошувачката. Од друга страна, за општеството се значајни и трошоците што ги сноси за обезбедување на неопходниот егзистенцијален минимум, во вид на социјални трансфери, изгубени даноци, зголемени трошоци за здравствени услуги и трошоци од зголемениот криминал.

Република Македонија е во групата на земји со многу висока стапка на невработеност и со неповолна структура на невработените лица: високо учество на лица со ниско образование, високо учество на младите лица и на лицата на возраст од 55-64 години. Ваквата структура на невработените лица покажува бавен економски развој на земјата, помала побарувачка за нови вработувања, несоодветна образовна и старосна понуда на профили и несоодветни политики за пазарот на трудот. Како резултат на ова, Република Македонија има многу висока стапка на долгорочна невработеност и особено висока стапка на многу долгорочна невработеност. Во вакви услови, невработеноста не е само економски туку и социјален проблем. Тоа го потврдуваат и податоците за големиот број на домаќинства во кои сите членови се невработени или имаат само по едно лице кое е вработено. Високото учество на младите лица во категоријата невработени лица значи висок ризик од нивна социјална исклученост, а високото учество на жените и повозрасните лица во делот на долгорочно невработените лица значи нивна долгорочна ранлива економска и социјална позиција во оптштеството.

Истражувањето покажува дека вработените во значително поголем процент, во однос на невработените, се сакаат себеси такви какви што се, во значително поголем процент во однос на невработените веруваат дека нивното вработување зависи од нивните способности, а тоа пак се одразува на нивното доживувањето на себе си како активни и способни индивидуи кои можат да обезбедат пристоен живот.

Невработените се позагрижени, себеси се перципираат како почесто болни и помалку се надеваат дека ќе дојдат подобри времиња. Вработените, почесто од невработените, себеси се доживуваат како значајни членови во оптштеството, и поретко ја имаат

потребата да побегнат од државата во која живеат.Невработеноста придонесува за влошување на семејните односи, па и за појава на семејно насилство, но, и тоа дека невработеноста не е во релација со квалитетот на родителството.

Од истражувањето, јасно може да се воочи строгоста или критичноста на јавноста во оценувањето на резултатите од напорите за надминување на проблемот на невработеноста. ***Помали се шансите*** (значително помали и нешто помали), е ставот на 37,6% од испитаниците. Речиси секој трет испитаник, шансите за вработување ги оценува ***исти како и порано*** (31,4%), а само 22,7% оценуваат дека ***шансите се поголеми***. Ваквите ставови покажуваат дека јавноста не е импресионирана од можностите за вработување, затоа што кај неа посилен впечаток остава високата стапка на невработеност отколку вработувањето на нови лица.

Резултати прокажуваат дека е сосема мал бројот (7,0%) на оние кои ***не би прифатиле работа*** која се разликува од нивното стручно образование. Од друга страна, најголем дел од испитаниците (57,9%), сметаат дека ***треба да се прифати работа*** која се разликува од нивното стручно образование. Можеме да заклучиме дека оваа свест претставува некакво решение, а таквата структура на одговорите на невработените лица веќе подолго време и е придружно решение за намалување на невработеноста. Поради тоа можеме да тврдиме дека ваквата свест налага и определено однесување, односно да се прифати работа која не соодветствува на стручното образование, со цел да се намали невработеноста.

Паѓа во очи дека речиси четири петини (78,9%) од анкетираните се определуваат за ***потреба од обука или преквалификација***.

Најчесто, вработувањето во Република Македонија граѓаните го оценуваат како партиско - 92,6% (***големо влијание*** 68,3%, ***главно има влијание*** 24,3%). Незначителен е бројот на оние што сметаат дека партиската припадност нема влијание врз вработувањето.

Во однос на прашањето, како може да се подобри вработувањето во Република Македонија, мислењата на граѓаните се поделени. Најголем број од анкетираните се на мислење дека се потребни ***странски инвестиции*** (23,7%), или ***развој на мали и средни претпријатија*** (23,4%), но многу не заостанува ниту ставот дека е потребно ***намалување на сивата економија*** (22,7%). Помал број од испитаниците сметаат дека е потребен ***рамномерен регионален развој*** (10,6%), односно, ***намалување на даноците*** (10,0%), или ***вложување во образованието*** (9,5%).

Граѓаните во Република Македонија со висок процент (55,2%) се изјасниле дека при вработувањето предност треба да им се даде на ***најспособните лица***. Но, за предност на оние кои се ***без работа*** се изјасниле 31,1% од испитаниците, а не можеле да се изјаснат 13,7%.

Постои перцепција дека формалното образование само делумно придонесува за здобивање на оние компетенции, вештини и ставови кои се неопходни за конкурентност на работната сила на пазарот на трудот; Неформалното образование е важен сегмент за побрзо вработување. Работодавачите од приватниот сектор имаат потреба за вработување на лица кои освен формалното образование се здобиле и со компетенции, вештини, знаења и ставови од областа на неформалното образование.

Индивидуалните здобиени вештини во обуките од неформалното образование не се само поврзани со перспективите и можностите за вработување, туку истите придонесуваат за развивање на човековите капацитети и мотивацијата на индивидуален развој кој е неопходен во едно демократско општество. Разрешувањето на проблемот на невработеноста преку стопанисување, односно преку работа е најголем број лица од оние кои се заинтересирани да се активираат, тоа би го сториле во трговијата. Тоа се одговорите на 42,8% од бројот на испитаници кои се заинтересирани за самовработување. Определбата за трговијата е базирана на сосема приземни мотиви. Се тргнува од тоа дека знаењето што се бара за зафаќање со трговска дејност е она што човек со општа култура го има, се смета дека трговијата значи - најпросто земено- купување и продавање, што се чини дека е доста проста операција, за разлика од многу други дејности кои бараат поголемо стручно знаење. Значи, намерата лицата да се активираат во трговската дејност во голема мера е решавање на проблемот по линија на помал отпор. А секогаш до поголеми работни ефекти се стигнува ако се завлезе во нешто што е покоњуктурно, а тоа почесто е резултат на посложен и пософистициран труд.

Денес, после 23 години од плуралистичката демократија и пазарната економија, проблемот на пазарот на трудот во Република Македонија е толку актуелен и тежок, а димензиите на невработеноста примија таква пропорција што со право се поставува прашањето: Дали тоа мораше да се случи. Тешко може да се каже дека во оваа област е направено толку колку што се можело и морало. Како може да се објасни фактот според кој во Република

Македонија во 2009 година имало 315 868 невработени? Меѓутоа, мора да се признае дека многу проблеми, не само во областа на вработувањето туку и во целото општество, потешко се решаваат отколку што се пртпоставуваше. Имено, не се сфати на време тежината и долгорочноста на проблемот на невработеноста. Исто така, политиките и мерките во разни области на општествениот живот не се синхронизирани. Третманот на невработеноста продолжува во значително изменети услови во областа на економскиот развој и во областа на понудата на работна сила. Изменетите услови на економски план кои се изразуваат преку приватизацијата, преструктуирањето на претпријатијата, менаџерското или претприемничкото управување, имат импликации и врз секторот на пазарот на трудот. Спрема вработувањето, нашето општество треба да има јасен став и цели, да презема адекватни мерки и да води активна политика на вработување, наместо вооопштени и недоречени ставови кои во оваа област се препуштени на стихијното работење на пазарот.

Во планираните цели и активности утврдени во Националниот акционен план за вработувањ од висок приоритет треба да бидат:

- превентивните политики за поактивно вклучување на младите во образовниот процес и зголемување на можностите за нивна посилна позиција на пазарот на трудот во иднина;
- промени во образовните политики и подготовки на профили кои ги бара пазарот на трудот;
- соодветни политики за лицата кои се долгорочно невработени, а се дел од ризичните групи (жените и возрасните лица) преку нивна преквалификација или доквалификација, со што би се зголемиле нивните можности за вработување;
- добро воспоставени стратегии за доживотно учење;
- Проблемот на невработеноста може да се надмине не само со владини политики, туку и преку проактивен однос на индивидуата во здобивањето вештини, компетенции и ставови за индивидуален развој.

SUMMARY

Unemployment is above all economic and social problem, since it creates costs both for the unemployed persons and for the society in general. The labour which is not used for production purposes means permanent loss of the output, and as a result- reduction of consumption. On the other hand, the costs incurred in providing the necessary existence minimum, in the form of social transfers, lost taxes, increased costs for healthcare services and costs of increased crime, are also significant for the society.

Republic of Macedonia is among the countries with a very high unemployment rate and an unfavourable structure of unemployed persons: high share of people with low education, high participation of young people and of persons aged 55-64. Such a structure of unemployed persons shows slow economic development of the country, decreased demand for new employments, inadequate education and age supply of profiles and inadequate policies for the labour market. As a result, Republic of Macedonia has a very high rate of long-term unemployment and particularly high level of unemployment for a very long period. In such conditions, unemployment is not only an economic, but also a social problem. This is confirmed by data on the large number of households in which all members are unemployed, or only one family member is employed. The high participation of young people in the category of unemployed, signifies a high risk of their social exclusion, whereas high participation of women and elderly people in the group of long-term unemployed, means that they have a long-lasting vulnerable economic and social position in the society.

Research shows that employed people in significantly higher percentage, in contrast to the unemployed, like themselves as they are, in a significantly higher percentage compared to the unemployed believe that their employment depends on their abilities, which reflects their perception of themselves as active and capable individuals who can provide a decent living.

The unemployed are more concerned, perceive themselves as more frequently ill and hope less that better times will come. Employed people, more frequently than unemployed, perceive themselves as important members of society, and more seldom have the need to leave the state in which they live. Unemployment contributes to the deterioration of family relationships, and even the occurrence of domestic violence, but unemployment is not bought in relation to the quality of parenting.

From the research, one can clearly observe the strictness or criticism of the public in assessing the results of efforts made in overcoming the problem of unemployment . ***The chances are smaller*** (significantly smaller and slightly smaller) is the position of 37.6 % of respondents . Almost every third respondent evaluates the chances for employment as being ***the same as before*** (31.4%), while only 22.7% say that the ***chances are greater***. These views show that the public is not impressed with the employment opportunities, since the high rate of unemployment makes a stronger impression on it than the new employments .

Results indicate that there is a very small number (7.0%) of those who ***would not accept a job*** that is different from their professional education . On the other hand, most of the respondents (57.9%) believe that they ***should accept a job*** that is different from their professional education. We can conclude that this awareness is some kind of a solution, and this structure of responses of the unemployed has been an associated decision to reduce unemployment for a long time. Therefore we may claim that this awareness also requires certain behaviour, that is, accepting a job that does not correspond to the person's professional education in order to reduce unemployment .

It is obvious that almost four fifths (78.9%) of respondents opted for the ***need of training or retraining.***

Most frequently, employment in the Republic of Macedonia is assessed by the citizens as being associated to a political party - 92.6% (***major impact*** 68.3%, ***it mainly affects*** 24.3%). The number of those who think that the political party affiliation has no impact on employment is insignificant.

Regarding the question of how to improve employment in the Republic of Macedonia, citizens' opinions are divided. Most of the respondents have the opinion that ***foreign investments*** are needed (23.7%), or ***development of small and medium enterprises*** (23.4%), but the position that it is necessary to ***reduce the gray economy*** (22.7%) is not much behind . A smaller number of respondents believe that it is necessary to have ***balanced regional development*** (10.6%), that is, ***lower taxes*** (10.0%), or ***investment in education*** (9.5%).

Citizens in the Republic of Macedonia with a high percentage (55.2%) claimed that in the process of hiring, priority should be given to the ***most capable people***. 31.1% of respondents answered that advantage should be given to those who are ***unemployed***, and 13.7% of respondents could not state their opinion.

There is a perception that formal education only partially contributes to the acquisition of those competencies, skills and attitudes that are necessary for the competitiveness of the workforce in the labour market, non-formal education is an important segment for sooner employment. Private sector employers strive to employ persons who, apart from their formal education, also acquired competencies, skills, knowledge and attitudes in the area of non-formal education.

Individual skills acquired in the training of non-formal education are not only associated with prospects and employment opportunities, but they contribute to the development of human capacities and motivation of individual development, that is necessary in a democratic society. Resolving the problem of unemployment by doing business, or through work, would mean activating most of those people who are interested, which would be achieved in trade. These are the answers of 42.8% of the number of respondents who are interested in self-employment. The option to choose trade is entirely based on simple motives. It starts from the fact that the knowledge required for dealing with the trade activity is what a person with general culture has, it is considered that trade simply means buying and selling, which seems to be a fairly simple operation, unlike many other activities that require greater expertise. Therefore, the intention for people to become involved in the commercial activity mainly means resolving the problem, by means of "weaker resistance". However, greater working effects are always achieved by engagement in something that is more profound, which is often the result of more complex and sophisticated work.

Nowadays, after 23 years of pluralist democracy and market economy, the problem of the labour market in the Republic of Macedonia is very much present and difficult, and the dimensions of unemployment received such a proportion that one may rightfully ask the question: Did it have to happen? It is difficult to say that in this area it was done as much as it could have been done and must have been done. How can we explain the fact that in 2009 there were 315 868 unemployed persons in the Republic of Macedonia? However, it must be admitted that many problems, not only in the area of employment, but also in the whole society, are solved with more difficulty than it was supposed. Namely, the gravity and the persistence of the problem of unemployment was not realised in time. In addition, policies and measures in various areas of social life are not synchronised. The treatment of unemployment continues in significantly altered terms in the area

of economic development in the domain of labour force supply. The changed conditions in economic terms, which are reflected through privatisation, restructuring of enterprises, managerial or entrepreneurial management, also have implications for the labour market sector. Regarding the employment, our society needs to have a clear position and goals, to undertake adequate measures and pursue an active employment policy, instead of general and incomplete positions that in this area are left to the disorganised market functioning.

In the planned objectives and activities identified in the National Action Plan for Employment, the following items should be of high priority:

- preventive policies promoting youth participation in the educational process and increased opportunities for their stronger position in the labour market in the future;
- changes in the educational policies and creation of profiles required by the labour market;
- appropriate policies for people who are unemployed for a longer period of time, and are part of the risk groups (women and elderly) through their retraining or additional training, in order to increase their opportunities for employment;
- well-established strategies for lifelong learning;
- The problem of unemployment can be overcome not only by government policies, but also through a proactive attitude of the individual towards the acquisition of skills, competencies and attitudes of individual development.