

come as a result of complex interaction of institutional changes, changes in perceptions and responses and changes in microeconomics behaviour of entrepreneurs and managers.

Literature

1. Adzic, S. and Sedlak, O., *System Approach to The Developing Problem as Ill Structured Problem*, PC 120 PAMM, Balatonalmady, 1997.
2. Adzic, S. and Sedlak, O., *The Model of Multicriteria decision making within National Sector Policies*, 4th Balkan Conference on Operations Research, Thessalonica, 1997.
3. Armstrong, H. and Taylor, J., *Regional Economics and Policy*, Harvester, London, 1993.
4. Checkland, P. B., *Soft System Methodology in Action*, Chichester, 1990.
5. Collection (ed. Hooghe L.), *Cohesion Policy and European Integration: Building Multi-Level Governance*, Oxford University Press, 1996.
6. Collection (Ed. Johansson, B., Carlson C. and Stough, R. R.), *Regional Policies and Comparative Advantage*, Edward Elgar Publishing, 2000.
7. O'Neill, M., *The Politics of European Integration*, Rutledge, 1996.
8. Shaub, M., *European Regional Policy*, Verlag Ruedger, 2000.

Димитар Николоски
Проф. д-р Љупчо Печијарески

Регионални карактеристики на пазарите на труд во земјите во транзиција со посебен осврт на Македонија

Апстракт

Процесот на транзиција низ којшто минуваат земјите од централниот регион на Централна и Источна Европа, вклучувајќи ја и Македонија изврши длабоки структурни промени во економскиот, политичкиот и социјалниот амбиент на регионот. Една од сферите каде што, несомнено, највидлив е ефектот на транзицијата врз општеството живеење, претставуваат пазарите на труд. Појавата на регионална рецесија предизвика општо намалување во побарувачката за работна сила. Паралелно, настана сопственичка релокација на трудот од општествениот кон приватниот сектор и индустриска релокација од тешките индустриски гранки и земјоделството кон услужните дејности и високо-продуктивните индустриски гранки. Намалената побарувачка за работна сила доведе до голема невработеност, а особено долгорочна невработеност што предизвика ерозија на квалификациите на работниците и намалување на нивната мотивираност да бараат работа. Притоа, невработеноста создаде изразена сегментација на работната сила, каде што поодделни категории, како што се помладите и оние со висок степен на образование, се погодени во поголема мера. Промените во институциите на пазарот на трудот во земјите во транзиција се стремат кон општите стандарди што важат за земјите на ОЕЦД, со исклучок на даночните оптоварувања при вработување кои значително се повисоки и издвојувањата за активни мерки за вработување кои значително се пониски во однос на стандардите кај земјите на ОЕЦД.

Клучни зборови: транзиција, пазар на труд, работна сила, невработеност, институции на пазарот на труд

Содржина

1. Вовед
2. Пазарите на труд во контекст на глобалните економски трендови
3. Карактеристики на побарувачката на работна сила
4. Карактеристики на понудата на работната сила
5. Карактеристики на невработеноста
6. Институции на пазарот на трудот
7. Заклучок и насоки за идниот развој
8. Библиографија

1. Вовед

Процесот на транзиција низ којшто поминуваат земјите од поширокиот регион на Централна и Источна Европа, вклучувајќи ги и Македонија изврши длабоки структурни промени во економскиот, политичкиот и социјалниот амбиент на регионот. Не постои сфера од човековото живеење, каде транзицијата не остава свои траги било во насока на подобрување или влошување на општите перформанси во развојот на транзициските општества. Една од сферите, каде несомнено највидлив е ефектот на транзицијата врз човековото живеење, претставуваат пазарите на трудот (Печијарески и Роческа, 1998).

Земјите од регионот на Централна и Источна Европа, кои во текот на неколку децении што му претходеа на отпочнувањето на транзицискиот процес ги искусуваа надолните трендови на економскиот развој и едноставно не ја познаваа категоријата "пазар на труд". Исклучок од централно-планскиот тип на социјалистичко стопанство беше Југославија, каде што постојеа извесни елементи на пазарот на трудот (Славески, 2001). Централно планираните социјалистички системи настојуваша да спроведуваат "оптимална" алокација на сите ресурси во општеството, вклучувајќи ја и работната сила без присуство на пазарните механизми. Тоа, нестопански водеше кон дисторзирана распределба на ресурсите во стопанските активности што беа оддалечени од преференциите на најниот потрошувач. Слично, во сферата на искористувањето на работната сила, централно планираните економии од регионот настојуваша да спроведуваат политика на "целосна вработеност", што водеше кон прекумерна вработеност во општествените

институции и негативно се одразуваше врз продуктивноста на трудот и нивната конкурентност како на домашните, така и на странските пазари.

Политиката на "целосна вработеност", што се спроведуваша во централно планираните социјалистички системи, имаше за цел да ја протежира социјалната еднаквост на сите поединци во општеството за сметка на намалената економска ефикасност што го потхрануваше сомнежот за совршеноста на тие системи. Тоа, пред сè, се гледаше во континуирираниот пад на реалните плати, коишто одвај ја истакнуваа диференцираноста на вработените со различни квалификации и ниво на образование. Отука може да се заклучи дека во социјализмот не постоеше категоријата "отворена невработеност", што не претставува негова позитивна карактеристика, туку една од противречностите што неминовно водеше кон негов завршеток и замена со соодветен пазарно ориентиран систем на стопанисување (Svejnar, 1999).

Во продолжение на овој труд посебен акцент ќе биде ставен на неколку регионални карактеристики на пазарите на труд во земјите од регионот на Централна и Источна Европа. Најнапред ќе бидат разгледани општите тенденции на развојот на пазарите на трудот во регионот во поширок контекст на глобалните транзициски промени во сферата на економијата. Потоа, подетално ќе се задржиме на анализа на карактеристиките на побарувачката на работната сила и промените во обемот и структурата на работната сила што беа индуцирани во периодот на транзиција од централно планираното кон пазарно стопанство. Невработеноста со своите карактеристики, како една од болните точки на транзицијата, исто така, ќе биде третирана во детали. Како засебна целина, посебно внимание ќе се обрне на карактеристиките на институциите на пазарите на трудот во земјите во регионот на Централна и Источна Европа. На крај, целокупното истражување би го сумирале во заклучни согледувања и препораки за идниот развој на пазарите на трудот во транзиционите земји со посебен осврт на пазарот на труд во Македонија.

2. Пазарите на труд во контекст на глобалните економски трендови

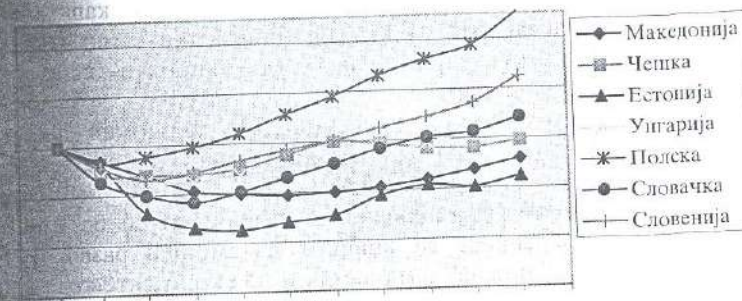
Транзиција на земјите во регионот на Централна и Источна Европа од централно планско кон пазарно стопанство ја карактеризираа тектонски промени економските системи, изразени преку процесите на сопственичко реструктурирање и реалокација на стопанските активности (Blanchard, 1997). Секако дека овие глобални

економски промени имаа свој одраз и врз функционирање на пазарите на трудот во регионот.

Една од основните карактеристики на транзициите што ги зафатија земјите во регионот на Централна и Источна Европа е падот на бруто домашниот производ и индустриското производство во почетниот период од транзицијата и постепено заживување, што започна неколку години по иницијалниот шок. Ова е познатата "У" форма во развојот на бруто домашниот производ (Графикон 1), што ја илустрира скоро сите транзициски земји во регионот на првата деценија од својот "транзициски" развој (Боерн-Террелл, 2002). Ваквиот надолен тренд во економскиот развој на регионот, беше исто така карактеристичен и во сферата на вработеноста. Имено, стапките на вработеност на земјите во регионот во првата деценија од својот "транзициски" развој (Боерн-Террелл, 2002). Ваквиот надолен тренд во економскиот развој на регионот, беше исто така карактеристичен и во сферата на вработеноста. Имено, стапките на вработеност на земјите во регионот во првата деценија од својот "транзициски" развој (Боерн-Террелл, 2002).

При тоа, можат да се разликуваат два генерални тренда во развојот на пазарот на трудот во регионот на Централна и Источна Европа, каде што прилагодувањето на пазарот на трудот на намалениот обем на аутпутот во поголема мера се реализираше преку отпуштање на прекумерната работна сила од претпријатијата преку отпуштање на прекумерната работна сила од претпријатијата што резултираше со зголемена продуктивност. Ваквиот тренд во развојот на пазарот на трудот во земјите од Централна и Источна Европа ја одразуваше подготвеноста на овие земји да ја платат социјалната цена на транзицијата преку остварување економски развој при намалена вработеност со цел да се подобри конкурентноста на нивните економии на глобалниот пазар. Од друга страна, вториот тренд беше карактеристичен за Земјите од поранешниот Советски Сојуз (Заедницата на независни држави), каде што прилагодувањето на пазарот на трудот на намалениот обем на аутпутот во поголема мера се остваруваше преку намалување на реалните плати и задржување на вработените во претпријатијата што од своја страна негативно се одразуваше преку намалување на продуктивноста на трудот. Ваквиот тренд во развојот на пазарите на трудот во овие земји имаше за цел да ја протезира социјалната сигурност на вработените, коишто, и покрај драстично намалениот животен стандард можеа да ги уживаат барем останатите социјални бенефиции од вработеноста (Svejnar, 2002).

Графикон бр.1 Развој на бруто домашниот производ



Овде се поставува прашањето: каде може да се лоцира проблематиката на Македонија во оваа општа класификација на економскиот развој на транзициските земји? Ако се следи трендот на развој на бруто домашниот производ во Македонија, тогаш може да се каже дека тој одвај се карактеризира со т.н. "У" форма, бидејќи иницијалниот пад, почнувајќи од 1996 год. тој постепено расте, но сепак не го нема достигнато предтранзиционото ниво од 1990 година. Оваа надолна тенденција во почетниот период од транзицијата може да се обележи и во развојот на вработеноста, која што во втората фаза (од 1996 година) во еден подолг временски период се одржува на едно ниво. Од тука, јасно следува дека карактеристичниот тренд на развој на македонската економија повеќе наликува на "Л" формата со оптимистичката варијанта за нејзин подоцнежен подем и нејзино приклучок кон останатите посттранзициски економии или, пак, песимистичката варијанта на продолжена стагнација што веќе се забележува општо обележје на регионот на т.н. Западен Балкан кој, покрај со економските, се справува и со голем број други социјално-економски и политички и безбедносни карактер.

3. Карактеристики на побарувачката на работна сила

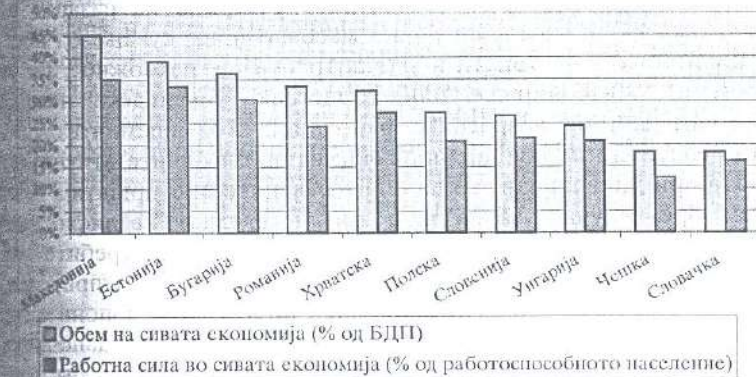
Промената во структурата на стопанството како секторската, а не сопственичката, доведе до јаз во квалификациите на работната сила што се гледа на пазарите на труд и бараните квалификации од страна на работодавците. Секторското реструктурирање на стопанството е изразено преку намалено учество на тешката индустрија и земјоделството, а зголемено учество на

услугните дејности, додека сопственичкото реструктурирање се остварува главно преку процесот на приватизација и зголемување на учество на приватниот капитал за сметка на капиталот со општествена сопственост. Една од очигледните последици на процесот на реструктурирање на транзиционите економии е значителниот пад на побарувачката на работна сила.

Реструктурирањето на транзициските економии доведе до отпуштање на голем број работници, главно од општествена претпријатија од оние стопански гранки кои во поранешните социјалистички систем беа неосновано фаворизирани, без притоа да има пазарна оправданост за нивниот натамошен развој. Новата приватен сектор сè повеќе зема замав и во скоро сите транзициски земји мнозински учествува во создавањето на бруто домашен производ. Така, на пример, во Македонија во 1996 година приватниот сектор вработуваше 33,5% од вкупниот број вработети во државата, додека во 2002 година овој процент достигна 52,4%. Во со оглед на карактерот на новосоздадените приватни претпријатија кои во основа се мали и средни по обем, приватниот сектор го нема потребниот капацитет за да ја апсорбира во целост армијата невработени кои доаѓаат од намалениот општествен сектор. Тоа е една од основните причини за зголемената невработеност во земјите во транзиција за која на почеток се сметаше дека е од привремен карактер, но подоцна се покажа дека има долготрајна перзистентност.

Квантифицирањето на обемот на вработување во новиот приватен сектор во транзициските економии е тешко да се оцени пред сè, заради неговите "допирни точки" со растечкиот неформален сектор. Имено, високите даночни давачки за приватните претпријатија на почетокот од транзицискиот период беа причините да функционираат без официјално регистрирање или, пак, без пријавување на вработените. Овој неформален сектор особено е карактеристичен за Македонија, каде што процентот на вработети во сивата економија се оценува дека изнесува околу 35,1% (Schneider, 2002). Процентуалното учество на вработените во неформалниот сектор, во некои од транзициските економии е прикажано во графикон 2.

Графикон 2 Обем на сивата економија



4. Карактеристики на понудата на работна сила

Намалената побарувачка за работна сила, од своја страна, предизвика промени во самата структура на работната сила. Пред сè, тоа се гледа во надолжниот тренд на стапката на учество во работната сила, што особено е изразено кај поодделни структури на населението, како што се жените, помладите и оние кои се блиску до возраста за пензионирање.

Во однос на полот, јасно е дека во рамките на поранешните социјалистички системи жените, во голем процент, учествуваа во работната сила, пред сè, заради стимулативната социјална политика. Но, со намалувањето на бенефициите во однос на породилното присуство и останатите бенефиции, во текот на транзицијата, дојде до намалено учество на жените во рамките на работната сила, односно во нивно зголемено преминување кон категоријата неактивно население.

Намалената побарувачка на работна сила и зголемените барања за специфични квалификации од страна на работодавците, доведоја до феноменот на "продолжено школување" кај помладото население што, од своја страна, го намали процентуалното учество на оваа категорија во рамките на работната сила. Во речоса сите транзициски земји во регионот на Централна и Источна Европа се забележува зголемена стапка на школување во високото образование, но и промена во структурата на средното образование,

од специјално кон поопшто школство, што овозможува поразновидни алтернативи за подоцнежнo вработување.

Што се однесува до повозрасните учесници на пазарот на трудот, може да се забележи нивно масовно повлекување од пазарот преку користење а честопати и злоупотребување на можностите за предвремено пензионирање или користење инвалидски пензии. Најголемиот дел од возрасните работници, кои преминуваат во групата неактивно население, произлегува од масовните отпуштања од работа при ликвидирањето на општествените претпријатија и, во најголем број случаи, затоа што тие поседуваат квалификации коишто се застарени и не ги задоволуваат потребите на работодавците на новоотворените приватни претпријатија. Најголемото предвремено пензионирање претставува дополнителен буџетско оптоварување, што негативно се одразува врз даночните обврзници и не претставува решение за намалување на невработеноста.

Намалената побарувачка за работна сила доведе до појава на феноменот на "обесхрабени работници", односно работници кои бараат да работат, но се фрустрирани и престанале да бараат работа. Иако следството од целосната вработеност во социјализмот го отежнува прилагодувањето на работниците во услови на сè поконкуретен пазар на трудот. Реструктурирањето на стопанството драматично намали побарувачката за поодделни вештини, што директно се одрази врз можностите за вработување на некои групи работници. Во услови на ограничени можности за преквалификација, многу од работниците стануваат обесхрабени и ја напуштаат работната сила. Во оваа група работници се вклучени и оние кои се пријавиле како невработени, но периодот за користење надоместок за невработеност им истекол (Allison and Ringold, 1996).

5. Карактеристики на невработеноста

Набрзо по започнувањето на процесот на транзиција, како последица на т.н. "транзициска рецесија", изразена во надолните трендови на бруто домашниот производ и индустриското производство, дојде до забрзан пораст на невработеноста. Речиси сите транзициски економии, со исклучок на Чешка, достигнаа значително високи стапки на невработеност, а исклучително висока стапка



на невработеност беше забележана во Македонија (графикон 3).

И покрај тоа што транзицијата во својата суштина претставува динамичен процес, сепак стапката на креирање нови работни места во речиси сите транзициски земји од регионот на Централна и Источна Европа е пониска од стапката на згаснување на старите работни места. Тоа води кон поголем протек на работна сила од категоријата вработени кон категоријата невработени или надвор од работната сила, отколку што изнесува протекот на работна сила во спротивната насока - од категоријата невработени кон категоријата вработени. Од друга страна, се покажа дека мобилноста во рамките на контингентот на вработените е поголема при преминот од едно на друго работно место, отколку новите работни места да бидат пополнувани од страна на невработените.

Ваквата намалена динамичност на пазарите на труд во транзициските земји води кон создавање стагнирант контингент на невработени коишто долго време остануваат фатени во "стапницата на невработеноста". Отука произлегува и фактот што во рамките на

групата невработени значителен дел претставуваат оние со долгорочна невработеност, односно оние кои повеќе од една година бараат работа (графикон 4). Долгорочната невработеност, од своја страна доведува до ерозија на квалификациите на работниците коишто ја искусуваат истата, а од друга страна води и кон намалување на пивната мотивираност да бараат работа, што со тек на време придонесува тие да станат невработливи. Еден од генераторите на долгорочната невработеност е и таканаречената зависност од состојбата на пазарот на трудот, односно тенденцијата кај невработените со текот на времето да им се намалува веројатноста од можност за нивно вработување.

Долгорочната невработеност се јавува заради намалената побарувачка на работна сила, од една страна, но и заради јазот којшто се јавува меѓу квалификациите побарувања од страна на работодавците за новокреирани работни места. Долгорочната невработеност претставува хронична болест на сите транзициски економии, но особено е изразена во Македонија, каде што во 1993 година изнесувала 87%, а денес се движи околу 85% од вкупниот број невработени. Процентуалниот сооднос на долгорочната и краткорочната невработеност за некои транзициски економии е даден во следниот графикон. Токму поради нејзиниот хроничен карактер, долгорочната невработеност се наоѓа во фокусот на активните мерки за намалување на невработеноста кај сите земји во транзиција.



Во однос на социо-демографските карактеристики на невработените во транзициските економии, може да се заклучи дека различни групи работници се непропорционално погодени од невработеноста. Генерално земено, во речиси сите земји во регионот на Централна и Источна Европа, стапката на невработеност е поголема меѓу помладите и оние со понизок степен на образование. Од аспект на полот, не може да се извлече единствен заклучок за тоа дали невработеноста повеќе се зголемила кај мажите или жените, бидејќи тоа зависи од регионалните карактеристики на стопанството во конкретната национална економија.

6. Институции на пазарот на трудот

Институциите на пазарот на трудот се битен елемент којшто го креира целокупниот амбиент на пазарот на труд во една земја. За периодот пред отпочнувањето на транзицијата кон пазарниот начин на стопанисување беше карактеристично отсуството на институциите на пазарот на трудот или пак нивно постоење во фиктивна форма, без притоа да имаат вистински ефект врз функционирањето на оптималната алокација на трудот во рамките на една национална економија. Со преминот кон пазарна економија и со креирањето на пазарите на труд во земјите во транзиција, посебно дојде до израз значењето на дизајнирањето на институциите на пазарот на трудот. Притоа, посебно значајни се:

- легислативата за заштита на вработените;
- пасивната и активната политика во третманот на невработените;
- релативната моќ на синдикатите;
- даночниот товар при вработувањето.

Легислативата за заштита на вработените има за цел да ја ограничи слободата на работодавците при отпуштањето на вработените, заштитувајќи ги на тој начин вработените од некоректното однесување на работодавците кон нив. Мерењето на стриктноста на легислативата се врши преку индекси коишто, во основа, ги земаат предвид: легислативата за редовен работен однос, легислативата за привремено вработување и легислативата што ги регулира колективните отпуштања од работа. Споредбата на легислативата за заштита на вработените во земјите во транзиција со онаа во останатите земји од ОЕЦД покажува: прво, дека постои значителна диверзифицираност во стриктноста на легислативата кај земјите во транзиција; и второ, тие тежнеат кон прифаќање на

легислатива која се наоѓа во средината на скалата што ја изразува флексибилноста на пазарот на труд. Индексот на стриктност на легислативата зема вредности од 1 до 6, при што колку е поголема вредноста, толку легислативата е постриктна.

	Редовен работен однос	Привремено вработување	Колективни отпуштања	Индекс на стриктност на легислативата
Словенија	3,4	2,4	4,8	3,5
Естонија	3,1	1,4	4,1	2,6
Словачка	2,6	1,4	4,4	2,4
Чешка	2,8	0,5	4,3	2,1
Полска	2,2	1,0	3,9	2,0
Унгарија	2,1	0,6	3,4	1,7
Просек	2,7	1,2	4,1	2,4
ЕУ просек	2,4	2,1	3,2	2,4
ОЕЦД просек	2,0	1,7	2,9	2,0

Пасивната политика во третманот на невработените се состои во обезбедување соодветни надоместоци за невработените за определен временски период по губењето на работното место. Ова друга старана, мерките на активната политика за намалување на невработеноста се состојат од обезбедување преквалификација, тренинг, асистирање при вработување, како и директно субвенционирање на претпријатијата за креирање нови работни места. Додека, пак пасивните мерки можат да поттикнат стремеж кај невработените да останат невработени во еден подолг временски период со цел целосно да ги искористат надоместоците што ги примаат врз основа на невработеност, а мерките на активната политика за вработување имаат за цел да го олеснат повторното етапување на невработените во работен однос. Карактеристичен речиси за сите земји во транзиција е општиот тренд на ограничување на пасивниот третман на невработените што се огледа во намалувањето на надоместоците за невработените, скратување на периодот за кој се прима надоместокот, како и ограничувањето во подобноста за прием на ваквиот надоместок. И во овој случај постои голема диверзифицираност кај земјите во транзиција и тренд кон усвојување на општите стандарди што важат за земјите од ОЕЦД. Што се однесува до застапеноста на мерките на активната политика спрема невработените, може да се заклучи дека земјите во транзиција издвојуваат мошне мал дел од нивните буџети за спроведување активна политика, и сепак се наоѓаат далеку од стандардите на останатите земји од ОЕЦД.

	Стапка на замена на надоместо кот	Траење на надоместо кот (месеци)	Пасивна политика		Активна политика	
			% од БДП	по невработ.	% од БДП	по невработ.
Унгарија	64%	12	0,56%	0,06%	0,40%	0,04%
Словенија	63%	3-24	0,89%	0,11%	0,83%	0,11%
Словачка	60%	6-12	0,54%	0,05%	0,56%	0,05%
Чешка	50%	6	0,31%	0,04%	0,19%	0,02%
Полска	40%	12-24	1,71%	0,12%	0,49%	0,03%
Естонија	10%	3-6	0,08%	0,01%	0,08%	0,01%
Просек	48%		0,68%	0,06%	0,42%	0,04%
ЕУ просек	60%		1,73%	0,26%	1,16%	0,16%
ОЕЦД просек	58%		1,43%	0,23%	0,92%	0,14%

Кога е во прашање синдикалното организирање во земјите во транзиција, значајно е да се истакне трендот на децентрализација на системот на преговарање. И во овој случај постојат големи разлики кај земјите во транзиција, како во процентуалното членство во синдикатите, така и во покриеноста на работниците со склучените колективни договори. Сепак, во најголем број случаи, постои тренд на конвергирање кон стандардите на останатите земји од ОЕЦД.

Даночните оптоварувања при вработување во речиси сите земји во транзиција значително се високи и дури неспоредливи со оние во развиените западни економии. И покрај мерките што ги преземаат земјите во транзиција за намалување на даночните давачки за вработените, сепак тие се постепени и сепак се недоволни значително да го поттикнат креирањето на нови работни места.

	Процентуално членство во синдикатите	Покриеност со колективните договори	Персонален данок	Вкупни даночни давачки
Словачка	61,7%	3	50,0%	81,0%
Словенија	60,0%	3	38,0%	69,1%
Унгарија	60,0%	3	44,0%	81,5%
Чешка	42,8%	2	47,5%	73,4%
Естонија	36,1%	2	33,0%	63,3%
Полска	33,8%	3	48,2%	80,0%
Просек	49,1%		43,4%	74,7%
ЕУ просек	44,4%		23,5%	53,0%
ОЕЦД просек	39,6%		19,5%	45,4%

7. Заклучок и насоки за идниот развој

Преминот кон пазарен начин на стопанисување на земјите од поранешниот социјалистички блок доведе до креирање пазар на труд на кој слободно се среќаваат понудата и побарувачката на трудот. Турбулентните промени, што ја карактеризираат транзицијата, најдоа свој одраз и во функционирањето на пазарите на труд во сите земји во транзиција. И покрај изразената диверзифицираност, општите карактеристики на ваквите промени можат да се сумираат во следниве неколку потточки:

- појава на иницијална транзициска рецесија, што предизвика општо намалување во побарувачката за работна сила;
- сопственичка реалокација на трудот од општествениот кон приватниот сектор и секторска реалокација од тешките индустриски гранки и земјоделството кон услужните дејности и високопродуктивните индустриски гранки;
- намалена стапка на учество во работната сила, што е особено изразено кај поодделни структури на населението како што се жените, помладите и оние кои се блиску до возраста за пензионирање;
- зголемена невработеност, а особено долгорочна невработеност што води кон ерозија на квалификациите на работниците и кон намалување на нивната мотивираност да бараат работа;
- појава на изразена сегментација на пазарот на трудот, односно стапката на невработеност е поголема меѓу поодделни категории како што се помладите и оние со понизок степен на образование;
- промените во институциите на пазарот на трудот се стремат кон општите стандарди што важат за земјите на ОЕЦД, со исклучок на даночните оптоварувања при вработување кои се значително повисоки и издвојувањата за активни мерки за вработување коишто значително се пониски во однос на стандардите кај земјите на ОЕЦД;

Со оглед на тоа што земјите во транзиција се соочуваат со високи стапки на невработеност, една од примарните цели за домашниот развој треба да биде преземањето соодветни мерки за намалување на невработеноста, а особено на долгорочната невработеност. Основните насоки на политиката за намалување на

невработеноста во земјите во транзиција, а во тој контекст и во Македонија, можат да се сумираат во следниве неколку потточки:

- зголемена примена на мерките на активната за сметка на пасивната политика во третманот на невработените (обезбедување преквалификација, тренинг, како и соодветно информирање и асистирање при вработување на невработените);
- намалување на трошоците на работодавците за вработување на нови работници, пред сè преку даночни олеснувања;
- поттикнување на побарувачката за работна сила преку директно субвенционирање на претпријатијата од страна на државата за креирање на нови работни места (истовремено, спречување на злоупотребата за вработување во јавниот сектор, особено во предизборните периоди);
- создавање поволен макроекономски амбиент во насока на зголемување на инвестирањето и зголемување на конкурентноста на претпријатијата на домашните и странските пазари;
- поттикнување на мобилноста на работната сила преку подобрување на сообраќајната инфраструктура.

8. Библиографија

Allison C. and Ringold D. (1996) "Labour Markets in Transition in Central and Eastern Europe 1989-1995" *World Bank technical paper No.352*, World Bank, Washington D.C.;

Blanchard, O. (1997) *"The Economies of Post-Communist Transition"*, Clarendon Press Oxford;

Blanchflower, D. (2001) "Unemployment, well-being, and wage curves in Eastern and Central Europe", *Journal of the Japanese and International Economies*, 15: 364-402;

Boeri, T. (1997) "Labour market reforms in transition economies", *Oxford Review of Economic Policy*, 13 (2): 126-140;

Boeri, T. and Terrell, K. (2002) "Institutional Determinants of Labour Reallocation in Transition", *Journal of Economic Perspectives*, 16 (1-Winter): 51-76;

Николоски Д. (2001) "Теоретско-методолошки претпоставки за истражување на феноменот на подвработеност во Македонија, Економија и бизнис, Скопје;

Печијарески, Љ. и Роческа С. (1998) "Транзицијата во Македонија, меѓу теорија и пракса", Нип „Метафора“, Прилеп;

Печијарески, Љ, Николоски Д. и Димески С. (2002) "Македонските граѓани на крајот од дваесеттиот и почетокот од дваесет и првиот век", Нип „Метафора“, Прилеп;

Славески, Т. (2001) "Зошто македонските граѓани се чувствуваат несигурно?" Зборник "Македонија 1989-1999", Скопје;

Riboud, M., Sanchez-Paramo C. and Silva-Jauregui C. (2002) "Does Eurosclerosis Mather? Institutional Reform and Labor Market Performance in Central and Eastern European Countries in the 1990s", SP discussion paper No.0202, March;

Schneider, F. (2002) "The size and development of the shadow economies of 22 transition and 21 OECD countries", *IZA Discussion Paper*, 514 (June);

Svejnar, J. (2002) "Labour Market Flexibility in Central and East Europe", *William Davidson Working Paper No.496*, August;

Svejnar, J. (2002) "Transition Economies: Performance and Challenges", *Journal of Economic Perspectives*, 16 (1-Winter): 3-28;

Svejnar, J. (1999) "Labour markets in the transitional Central and East European Economies", *Handbook of Labour Economics*, 3: 2809-2857;

Анкета за работната сила 1996-2002, Основни дефиниции, методи и дефинитивни резултати, Завод за статистика на Република Македонија;

ОЕЦД Employment Outlook Ы ИСБН 92-64-19778-8, 2002

Статистички годишник 2000, Завод за статистика на Република Македонија;

Проф. д-р Благоја Спиркоски
Економски Факултет Прилеп

НЕКОИ МАКРОЕКОНОМСКИ АСПЕКТИ НА ЕКОНОМСКИОТ РАЗВОЈ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Вовед

Во посттранзицискиот период, пред сè по 1996 година, Република Македонија се соочува со нерамномерен економски развој, ниска стапка на инвестирање особено во фиксните фондови, некогзистентност и задоцнување во процесот на структурни реформи, перманентна нерамнотежа на платнобиласната позиција што ја загрозува стабилноста на девизниот курс на денарот и заостанување во подготовките за прием на земјата како рамноправна членка на Европската унија. Посебно загрижува застојот во развојот на реалниот сектор.

За опстанокот на малите европски земји, меѓу кои е и Република Македонија, во услови на интензивни процеси на интеграција и глобализација, од посебно значење е зачленувањето во Европската унија, односно можноста нејзините граѓани да живеат во една идна голема супер држава. Во вакви историски околности, Република Македонија за релативно кратко време, треба да обезбеди такви политички, економски и социјални реформи што ќе значат реализација на критериумите за влез во Европската унија. Проектот влез во Европската унија на макроекономски план бара преземање неопходни структурни промени и подобра организација и интеграција на општеството со што ќе се овозможи заживување и развој на реалниот сектор и креирање на мала и ефикасна јавна администрација.

Поддршката и поттикнувањето на интензивната инвестициска активност во нови техники и технологии во реалниот сектор од страна на креаторите на макроекономската политика е од особено значење за македонското стопанство. Всушност, ваквата активност квалитетно ќе ја промени производствената структура и продуктивноста на трудот, така што фирмите ќе се стекнат со конкурентска способност за прилагодување и опстојување на пазарот на Европската унија.