

Пазарот на труд - континуиран истражувачки предизвик

ПАЗАР
НА ТРУД

Пазарот на труд претставува централен предмет на интерес на економијата на труд како посебна научна дисциплина во рамките на економијата. Пазарот на труд, како и секој друг пазар има за цел да овозможи оптимална алокација на ресурсите, во овој случај трудовите ресурси, односно континуирано да ја усогласува понудата со побарувачката на труд во рамките на една економија. Со оглед на тоа дека трудот претставува специфично добро, самиот пазар на труд се одликува со специфичности кои не се својствени за другите пазари. Имено, трудот е неразделно поврзан со неговиот носител - работната сила и заради тоа не може да се продава туку само да се изнајмува. Натаму, условите под кои се изнајмува трудот и улогата на т.н. немонетарни фактор играат голема улога напоредно со цената на трудот. Освен тоа, пазарот на труд се одликува со специфични институции коишто се својствени само за овој вид пазар како што се на пример синдикалните организации, колективното преговарање, законско определената минимална плата и друго.



И покрај тоа што пазарите се најефикасен начин за алокација на ресурсите, сепак кај голем дел од нив се појавуваат и т.н. пазарни неуспеси што всушност претставуваат непосакувани исходи. Во случајот на пазарот на труд неможност за идеално усогласување меѓу понудата и побарувачката за труд доведува до појава на невработеност која претставува своевиден пазарен неуспех. Невработеноста како исход на пазарот на труд постои во секоја економија како резултат на несовршеноста во усогласувањето меѓу понудата и побарувачката на труд. Сепак, во одредени случаи невработеноста може

значително да порасне и тоа може да се должи на различни фактори од сезонска, циклична, структурна или фрикциска природа. Како резултат на тоа, нормативниот пристап во економијата на труд својот фокус го насочува кон креирање соодветни политики и мерки кои би довеле до посакуваните исходи на пазарот на труд.

Токму истражувањето на карактеристиките на пазарот на труд со цел подобрување на неговото функционирање и постигнување на планираните исходи претставува главен истражувачки предизвик со кој се занимавам во мојата досегашна професионална кариера. Во тој поглед, Република Македонија како пост-транзициска економија се одликува со некои специфичности на пазарот на труд што не се својствени за развиените пазарни економии. Имено, македонскиот пазар на труд се карактеризира со висока стапка на невработеност која во голема мера е последица на транзициското преструктурирање. Освен тоа, доминира т.н. долгорочна невработеност, појава на „обесхрабреност“ кај голем број невработени, како и изразена сегментација на пазарот на труд. Долгорочната невработеност од своја страна води кон ерозија на човечкиот капитал и намалена вработливост на оние кои ја искусуваат. Сите овие појави наметнуваат потреба за нивно соодветно истражување со цел преземање мерки и политики што би воделе кон поуспешно функционирање на пазарот на труд. Како професор на Економскиот факултет - Прилеп по дисциплината Економија на труд во 2013 година бев назначен за индивидуален експерт за пазар на труд за Р. Македонија од страна на Европскиот центар за развој на професионалното образование (CEDEFOP) со седиште во Солун. CEDEFOP е една од децентрализираните агенции на Европската унија која е формирана во 1975 година. Основна цел на оваа агенција е да ги поддржува политиките за развој на европското стручно образование и тренинг и да придонесува за нивно имплементирање. Во таа насока, агенцијата ги помага Европската комисија, членките на Европската унија и општествените партнери во развивање на соодветни политики

Пазарот на труд - континуиран истражувачки предизвик

ПАЗАР
НА ТРУД

за стручно образование и тренинг. Оваа цел на агенцијата е во согласност со Европската стратегија 2020 за паметен, одржлив и инклузивен економски раст преку знаење и иновации, што има за цел постигнување на стапка на вработеност од 75%. Успешноста на оваа стратегија во голема мера зависи од вештините на европската работна сила. Имено, компаниите имаат потреба за работници со потребни вештини со цел да бидат конкурентни и да понудат производи и услуги со висок квалитет.

Постоенето на Европскиот центар за развој на професионалното образование се оправдува со фактот што сè повеќе луѓе во Европската унија имаат потреба од соодветни квалификации за да најдат работа. Луѓето со ниско ниво на квалификации или пак без квалификации се соочуваат со скоро три пати поголема веројатност да бидат невработени во споредба со оние кои имаат високо ниво на квалификации. Во Европската унија, 75 милиони лица или околу една третина од работната сила имаат ниско ниво на квалификации. Исто така, многу млади луѓе предвремено го напуштаат школувањето и остануваат без соодветните квалификации. Сето ова зборува за фактот дека е потребен соодветен интервенционизам во сферата на обезбедување соодветно ниво на квалификации на работната сила. На тој начин би се овозможило поголема конкурентност на економијата, но и поголема вработеност и благосостојба на населението.

Мојот ангажман во рамките на CEDEFOP се состои во учество на заеднички работилници и семинари заедно со експертите од другите европски земји. Во овие панели, покрај сите земји членки на Европската унија вклучени се и неколку придружни членки како што се Швајцарија, Турција и Р. Македонија. Во најголем број случаи работилниците имаат за цел да се направи валидација на проекциите за идните движења на пазарите на труд во Европската унија. Овие проекции се изработуваат со помош на комплексни модели во кои се вклучува влијанието на голем број фактори врз идните движења на понудата и побарувачката за вештини. Со оглед на тоа што

одредени фактори се од квалитативна природа, нивното антиципирање може да се направи само преку инпутот од страна на експерти во областа на пазарот на труд. Моментално, проекциите што CEDEFOP ги прави за понудата и побарувачката на вештини во Европската унија се однесуваат на временскиот хоризонт до 2030 година. На последната валидациска работилница која беше одржана во ноември, 2015 година во фокусот на дискусијата беа миграциските политики и начините на справување со ефектите од миграциската криза врз пазарите на труд во Европската унија.

Интересно е тоа што за Р. Македонија во наредниот период се очекува да расте уделот на висококвалификуваната работна сила за сметка на намалување на уделот на лицата со ниски квалификации. Позитивните трендови на намалување на невработеноста во нашата земја би продолжиле и понатаму, но особено внимание треба да се посвети на негативното влијание на екстерните шокови, потенцијалната емиграција на високо-образована работна сила и реформите на образовните политики што би воделе кон соодветна структура на вештини на работната сила. Овде, посебно се истакнува потребата за стратегиско планирање на идниот економски раст во контекст на определување на клучните дејности коишто ќе бидат генератори на зголемена додадена вредност и креирање нови работни места.

Учеството на работилниците за валидација на CEDEFOP претставува голем предизвик за мене бидејќи на тој начин имам можност да ги сподолам моите сознанија со колегите од другите европски земји. Истовремено, тоа е можност за стекнување нови познанства и отпочнување истражувачка соработка со други експерти од областа на пазарот на труд ширум Европа. Во тој поглед, општа констатација е дека постојат уште многу неистражени аспекти на пазарите на труд коишто претставуваат доволно голем предизвик за анализа и коишто би можеле да се обликуваат во идни истражувачки проекти.

*Димитар Николоски
Економски факултет - Прилеп*