



Република Северна Македонија

Министерство за
локална самоуправа



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

Студија со секторска анализа на пазар на труд

Димитар Николоски

септември, 2020 година



Содржина

Листа на Графикини	3
Листа на Табели	4
I. Извршно резиме	5
II. Вовед	10
2.1. Нормативна рамка	10
2.2. Стратешки документи.....	11
III. Клучни засегнати страни	13
3.1. Претставници на работниците	14
3.2. Претставници на работодавците.....	14
3.3. Владини институции.....	15
IV. Клучни индикатори	15
4.1. Активност на регионално ниво	16
4.2. Вработеност на регионално ниво	19
4.3. Невработеност на регионално ниво.....	22
4.4. Регионални диспаритети во индикаторите на пазарот на труд	24
4.5. Продуктивност на трудот на регионално ниво	26
4.6. Побарувачка за труд на регионално ниво	28
4.7. Потреба од вештини на регионално ниво	30
4.8. Нотирани забелешки на Европската комисија во однос на пазарот на труд.....	32
V. Приоритети и мерки	34
5.1. Мерки за намалување на регионалните диспаритети	35
5.2. Предвидувања за идните движења на пазарот на труд.....	37
VI. Листа на клучни индикатори	40
Референци	43



Листа на Графיקони

Графикон 1 Регионални стапки на активност, 2019 година

Графикон 2 Регионални стапки на активност, 2009-2019

Графикон 3 Број на евидентирани невработени според времето на чекање за вработување, 31 мај 2020

Графикон 4 Регионални стапки на активност според пол, 2019 година

Графикон 5 Регионални стапки на активност според возраст, 2019 година

Графикон 6 Регионални стапки на активност според образование, 2019 година

Графикон 7 Регионални стапки на вработеност, 2019 година

Графикон 8 Регионални стапки на вработеност, 2009-2019

Графикон 9 Регионални стапки на вработеност според пол, 2019 година

Графикон 10 Регионални стапки на вработеност според возраст, 2019 година

Графикон 11 Регионални стапки на вработеност според образование, 2019 година

Графикон 12 Регионални стапки на невработеност, 2019 година

Графикон 13 Регионални стапки на невработеност, 2009-2019

Графикон 14 Регионални стапки на невработеност според пол, 2019 година

Графикон 15 Регионални стапки на невработеност според возраст, 2019 година

Графикон 16 Регионални стапки на невработеност според образование, 2019 година

Графикон 17 Коефициенти на варијација на регионално ниво

Графикон 18 Региони што потфрлуваат во однос на вработеноста, 2019 година

Графикон 19 Региони што потфрлуваат во однос на невработеноста, 2019 година

Графикон 20 Продуктивност на трудот, 2017 година

Графикон 21 Слободни работни места, 2019 година, T4

Графикон 22 Број на засновани работни односи од евиденција и надвор од евиденција на невработени лица

Графикон 23 Предвидување според појдовно сценарио (не се антиципирани ефектите од корона кризата)

Графикон 24. Предвидување според алтернативно сценарио (со антиципирани ефекти од корона кризата)



Листа на Табели

Табела 1 Продуктивност на трудот по дејности (Бруто додадена вредност по вработен), 2017 година

Табела 2 Рангирање на регионите во Република Северна Македонија според индикаторите за пазарот на труд

Табела 3 Учесници во активни мерки за вработување и корисници на право за паричен надомест во Република Северна Македонија, 2019 година

Табела 4 Таргети за стапките на активност на регионално ниво

Табела 5 Таргети за стапките на вработеност на регионално ниво

Табела 6 Таргети за стапките на невработеност на регионално ниво



I. Извршно резиме

Периодот на транзиција остави длабоки последици врз функционирањето на пазарот на труд во Република Северна Македонија. Порастот на невработеноста во почетната фаза од транзицијата предизвика пад на реалните плати што беше придружено со изразено зголемување на нееднаквоста во распределбата на доходот. Во подоцнежната фаза од транзицијата, пазарот на труд се карактеризираше со нагласена стагнантност што произлезе од недоволното креирање на нови работни места. Тоа дополнително придонесе во обезвреднување на човечкиот капитал и застарување на вештините кај работниците кои беа вработени во претходниот систем но, не можеа да се прилагодат на новиот амбиент во општеството. Како последица на тоа, значително се намали вработливоста и конкурентноста на работната сила. Во последната деценија, особено по завршувањето на финансиската криза од 2009 година, се забележува позитивен тренд на пазарот на труд што се манифестира со континуирано растечка стапка на вработеност придружена со опаѓање на невработеноста.

Периодот на транзиција, меѓу другото, предизвика изразена сегментација на пазарот на труд, така што одредени сегменти се соочија со поголем ризик од невработеност. Во овој контекст, просторната (или географска) сегментација настанува како резултат на релативно малата мобилност на работната сила. Имено, регионалниот развој често пати доведува до диспаритет меѓу поодделни региони што претставува причина за разликите во исходите на пазарот на труд. Така, некои региони се поразвиени и се одликуваат со поголема вработеност и повисоки просечни плати, додека други се неразвиени и се одликуваат со помала вработеност и пониски просечни плати. Од друга страна, работната сила од еден регион, најчесто заради својата мала мобилност, не може да влијае врз понудата во другите региони. Тоа резултира во релативно голема перзистентност на разликите во однос на исходите на пазарот на труд меѓу регионите на една национална економија.

Македонскиот пазар на труд на прагот од третата деценија на 21 век се наоѓа пред големи предизвици кои произлегуваат од неговото интегрирање во Европскиот пазар на труд. Визијата за неговиот иден развој се согледува во намалување на регионалните диспаритети во однос на активноста, вработеноста и невработеноста меѓу регионите, како и постигнување на поголема вработливост на работната сила која ќе одговори на потребите на работодавците. Оттука, главна цел на стратегијата за регионален развој е да овозможи порамномерен развој на пазарот на труд преку намалување на разликите во однос на стапките на активност, вработеност и невработеност меѓу поодделните региони. Второ, неопходно е постигнување на поголема продуктивност и конкурентност на работната сила преку унапредување на нејзините вештини и компетенции. Трето, потребно е намалување на сегментацијата на пазарот на труд преку таргетирање на најранливите категории население особено со мерките на активните политики на пазарот на труд.

Главен извор на податоци за регионалната анализа на пазарот на труд во Република Северна Македонија е Анкетата за работна сила што ја спроведува Државниот завод за статистика. Почнувајќи од 2009 година, преку оваа анкета се обезбедуваат и јавно се публикуваат основните показатели за пазарот на труд на регионално ниво. Освен податоците од Државниот завод за статистика, анализата е надополнета со користење податоци од Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија, која води статистика за евидентираниите невработени кои активно



бараат работа дезагрегирани според различни социо-економски карактеристики како што се: пол, возраст, школска подготовка и т.н.

Засегнатите страни на пазарот на труд ги сочинуваат претставниците на работниците, работодавците и соодветните владини институции кои се надлежни во сферата на пазарот на труд. Системот на колективно преговарање и склучување колективни договори во Република Северна Македонија има за цел изградба на трудово-правни односи преку социјален дијалог. Сепак, во многу економски сектори членството во соодветните организации е на ниско ниво, а способноста за адресирање на прашања за работните услови и потребите на претпријатијата преку колективно преговарање и другите форми на социјален дијалог е ограничена. Потенцијалните недостатоци на системот за колективно преговарање се согледуваат во отсуство на колективни договори во некои гранки; отсуство на колективни договори на ниво на компании, државни и јавни органи и установи, и локални самоуправи; недостатоци во примената и контролата на колективните договори и сл.

Главни индикатори за пазарот на труд врз основа на кои се определуваат диспаратите помеѓу регионите се: стапката на активност, стапката на вработеност, стапката на невработеност, продуктивноста на трудот и стапката на слободни работни места. Врз основа на направените анализи по региони за 2019 година, може да се направи рангирање на регионите прикажано во следнава табела:

Рангирање на регионите според индикаторите за пазарот на труд

Регион	Стапка на активност	Стапка на вработеност	Стапка на невработеност	Продуктивноост (БДП по вработен)	Стапка на слободни работни места
Вардарски	61,8	55,2	10,8	0,77	1,62
Источен	58,9	54,3	7,8	0,69	1,92
Југозападен	57,0	43,1	24,4	0,77	1,73
Југоисточен	67,6	63,3	6,3	0,72	1,61
Пелагониски	64,5	56,0	13,1	0,66	2,08
Полошки	51,9	37,1	28,5	0,49	0,62
Североисточен	55,2	37,0	33,0	0,63	1,89
Скопски	53,5	45,6	14,7	1,25	1,83

Извор: Пресметки на авторот

Врз основа на секторската анализа за пазарот на труд во Република Северна Македонија беа утврдени диспаратите помеѓу планските региони во поглед на функционирањето на пазарот на труд. При тоа, диспаратите се особено загрижувачки во однос на стапките на невработеност кои бележат раст во последните години, додека диспаратите кај стапките на активност и стапките на вработеност бележат благо опаѓање. Региони што потфрлуваат во поглед на функционирањето на пазарот на труд се Полошкиот, Североисточниот и Југозападниот регион, додека пак Скопскиот регион се издвојува според побарувачката за труд и високата продуктивноост на трудот. Ваквите диспаритети во наредниот десетгодишен период би можеле да се намалат со дополнителни мерки за креирање ефективна побарувачка за труд во регионите што потфрлуваат кои би биле придружени со мерки за унапредување на вештините и компетенциите на работната сила. Во однос на социо-демографските атрибути кај регионалните стапки на невработеност, генерално може да се заклучи дека жените, младите и лицата без завршено основно и со основно образование се соочуваат со



најголем ризик од невработеност. При тоа, најалармантна е состојбата со ранливите групи во Полошкиот, Североисточниот и Југозападниот регион, каде се неопходни посебно дизајнирани политики за таргетирање на овие категории население.

Појавата на пандемијата со Covid-19 дополнително ги влоши состојбите на на пазарот на труд. Повторно, во групата на најпогодени категории се најранливите слоеви од населението како што се: жените, повозрасните работници, работниците со пониско ниво на образование и некои етнички заедници како на пр. Ромите. Ризикот, исто така е голем кај работници со поспецифични работни услови како на пример, подолги часови работа, работа на повеќе локации и микро работни места. Ваквите заклучоци водат кон значајни поенти за креаторите на политики во поглед на покренување брзи и таргетирани мерки за превенирање на натамошното зголемување на економските и социјалните нееднакости како последица на тековната пандемија. При тоа, идентификувањето на секторите, професиите и категориите население кои се соочуваат со поголем ризик од контракција е значајно за дизајнирање соодветни активациски политики, како и политики за преквалификација и поддршка на вработувањето.

Политиките за пазарот на труд би требало да бидат интегрирани во вкупната стратегија за регионален развој на државата и комплементарни со останатите развојни политики со цел да се постигне нивна максимална ефикасност. Конкретните препораки за превземање мерки може да се разликуваат на страната побарувачката и на страната на понудата на пазарот на труд, при што како приоритетни предложени се следниве:

1. **ПОДОБРУВАЊЕ НА ИНВЕСТИЦИСКАТА КЛИМА.** Генерално врз инвестициската клима може да се дејствува со инструментите на економските политики со цел натаму да се стимулираат постоечките и идни инвеститори од земјата и странство. Во тој поглед, отворањето на технолошки индустриски развојни зони (ТИРЗ) значително придонесува во намалување на невработеноста и унапредување на работните односи. Засега отворени се 15 технолошки индустриски развојни зони кои од регионален аспект не се рамномерно распределени. Освен тоа, неопходни се дополнителни мерки за полесно вклучување на малите и средни претпријатија во глобалните снабдувачки синџири преку соработка со големите компании од ТИРЗ.

2. **ИНСТИТУЦИОНАЛНО ЈАКНЕЊЕ НА КАПАЦИТЕТИТЕ ЗА ОДРЖЛИВИ СЕКТОРСКИ РЕФОРМИ.** Имено, утврдено е дека институционалните капацитети се на релативно ниско ниво. Во тој контекст, поголема улога треба да игра Бирото за регионален развој во поддршката на локалните економско-социјални совети. За сега, формирани се околу 15 локални економско-социјални совети во поголемите општини, а нивното формирање треба да продолжи и во помалите општини особено во Североисточниот и Источниот регион.

3. **УНАПРЕДУВАЊЕ НА ЛЕГИСЛАТИВАТА ОД ОБЛАСТА НА ТРУДОТ.** Целта на идните реформи во законодавната сфера треба да биде во насока на хармонизација со легислативата во Европската Унија. Во таа насока се предлага натамошно зголемување на законски пропишаната минимална плата со што би се подобрила атрактивноста за вработување во пониско платените сектори. На тој начин се очекува зголемување на активноста особено во Полошкиот, Скопскиот и Североисточниот регион, како и намалување на разликите во стапките на активност помеѓу мажите и жените.



4. **ФОРМАЛИЗАЦИЈА НА НЕФОРМАЛНОТО ВРАБОТУВАЊЕ.** Со оглед на тоа што неформалното вработување претставува потенцијална пречка за идниот развој, потребни се поголеми заложби за негова формализација. Неформалното вработување е особено карактеристично за ранливите категории население како што се: жените, младите, лицата со низок степен на образование и некои етнички заедници како на пример Ромите. Потребно е ваквите мерки да се насочат кон Североисточниот, Полошкиот и Југозападниот регион, каде положбата на ранливите категории е најизразена.

5. **ЈАКНЕЊЕ НА СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ И КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРАЊЕ.** Ваквото јакнење е потребно на сите нивоа, а особено на ниво на компании во приватниот сектор каде постои потфрлување на системот за колективно договарање. При тоа, потребно е да се користат меѓународните практики за формирање на регионални трипартитни совети за труд и промоција на вработувањето.

6. **ЈАКНЕЊЕ НА КООРДИНАЦИЈАТА МЕЃУ СОЦИЈАЛНИТЕ ПАРТНЕРИ.** Имено, утврден е недостаток на координација меѓу клучните институции и социјални партнери па, затоа, идните реформи треба да овозможат надминување на неусогласеноста, како и охрабрување на социјалните партнери за поголема вклученост во процесот на антиципирање на побарувачката за вештини. Така на пример, децентрализацијата преку формирање на засебни регионални центри за обука би овозможило подобро прилагодување на активните мерки кон побарувачката за вештини кои се специфични за секој регион.

7. **РЕФОРМИ ВО ОБРАЗОВАНИЕТО.** Најшироко користени мерки на страната на понудата на труд е формалното образование како предуслов за подобро позиционирање на работниците на пазарот на труд. Овде посебно внимание треба да се обрне на средното стручно и високото образование. Идните реформи на средното стручно образование акцентот треба да го стават врз формирање на професионалци и услужни работници кои ќе поседуваат конкурентски вештини и ќе бидат атрактивни на пазарот на труд. При модернизација на наставните програми во средното стручно образование треба да се земе предвид побарувачката за вештини т.е. да се заснова врз внимателна анализа на потребите на работодавците во секој регион посебно. Освен тоа, државата треба да обрне посебно внимание врз подобрување на квалитетот на високото образование преку ригорозна примена на стандарди за квалитет на национално ниво.

8. **РЕФОРМИ ВО АКТИВНИТЕ МЕРКИ ЗА ПАЗАРОТ НА ТРУД.** Дизајнот на активните мерки за пазарот на труд може значително да придонесат во намалување на регионалните диспаритети. Имено, како што беше претходно напоменато, покриеноста на невработените со активните мерки и програми е мошне скромно. Акцентот треба да биде ставен врз програмите за практиканство со цел да се зголеми вработливоста на младите невработени и да се превенира недостатокот на вештини кога ќе влезат на пазарот на труд. Потребно е да продолжи практиката подготвителните програми за вработување да ги таргетираат најранливите категории со цел да се подобри нивната конкурентност и вработливост на пазарот на труд како и подобрување на процесот на поврзување меѓу понудата и побарувачката за вештини.

9. **ЈАКНЕЊЕ НА ВЕШТИНИТЕ ЗА РАБОТА НА ДАЛЕЧИНА.** Се очекува корона кризата да ги продлабочи регионалните диспаритети на пазарот на труд, особено во



поглед на стапките на невработеност заради диспропорционално зголемена невработеност во регионите што потфрлуваат. На страната на понудата, поголем акцент во иднина треба да се стави врз вештините за работа на далечина, напредните ИТ вештини, дигитална присутност и сл. кои се основа за т.н. „гиг економија“ која сè повеќе ќе доминира во глобалната размена на добра и услуги. Новите вештини побаруваат нови форми на образование, а особено стручно и доживотно образование, во кои е потребно постојано да се инвестира. Новите технологии нудат флексибилност на пазарот со тоа што може да се работи кога било и од каде било, а тие создаваат и нови работни односи, нетипично работно време, флексибилни договори и тн.

10. НАМАЛУВАЊЕ НА НЕУСОГЛАСЕНОСТА ВО ВЕШТИНИТЕ. За таа цел, неопходно е синхронизирање на мерките на страната на побарувачката со мерките на страната на понудата на пазарот на труд во секој регион. При тоа, треба да се користат резултатите од анкетата за потреба од вештини со цел да се утврдат специфичните занимања кои се побаруваат на регионално ниво. Дисбалансот во однос на вештините како резултат на диспаратот во бројот на дипломирани треба да се решава со дополнителни владини стимуланти за студенти во техничките и технолошките науки.



II. Вовед

Причините за актуелните состојби на пазарот на труд не треба да се бараат само во тековните состојби, туку и во претходниот транзициски период, процесот на приватизација, новите пазарни услови, неформалната економија, слабата изградба на инфраструктура, ниското ниво на домашни и странски директни инвестиции. Земајќи ги предвид моменталните причини за високата невработеност, најчесто тие се лоцираат во недоволната побарувачка за работна сила, што пак, во голема мера е последица на нискиот економски раст во изминатава деценија и светската економска криза. Дополнително на тоа, таквиот скроман раст не беше соодветно придружен со создавање на задоволувачки број работни места. Врз исходите на пазарот на труд, освен односот помеѓу понудата и побарувачката, влијаат нормативната рамка и многубројните стратешки документи чија цел е креирање на соодветен амбиент за функционирање на пазарот на труд.

2.1. Нормативна рамка

Закон за работни односи – со него се уредуваат работните односи меѓу работниците и работодавачите кои се воспоставуваат со склучување на договор за вработување. Целта на законот е вклучување на работниците во работниот процес, при што се почитува правото на работниците на слобода на трудот, достоинство и заштита на интересите на работниците во работниот однос.

Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност – со него се уредуваат прашањата за размена на трудот, правата и обврските на работодавачите, невработените лица, други лица кои бараат работа и државата, во врска со вработувањето и осигурувањето во случај на невработеност и други прашања од значење за вработувањето.

Закон за практиканство – со него се уредува постапката и условите за остварување на практиканство, правата и обврските на практикантот и на работодавачот кај кој се реализира практикантската работа, договорот за практикантска работа и евиденцијата на практикантска работа.

Закон за инспекција на труд – со него се уредуваат организацијата и работата на Државниот инспекторат за труд кој врши инспекциски надзор над примената на законите и другите прописи за работни односи, вработување и заштита при работа и на колективните договори, договорите за работа и другите акти со кои се уредуваат и остваруваат правата, обврските и одговорностите на работниците и работодавачите во областа на работните односи, вработувањето и заштитата при работа, како и инспекциски надзор над вршењето на нерегистрираната дејност.

Закон за евиденциите од областа на трудот -со него се уредува воспоставувањето на евиденциите во областа на трудот и начинот на нивното водење. Тоа вклучува воспоставување евиденции што содржат податоци за: работодавачите, корисници на јавни средства од Агенцијата за вработување, вработени работници, потреба од работници, невработни лица и други лица кои бараат работа, плати, повреди при работа, штрајкови, државјани на Република Северна Македонија на работа во странство, понуда на странски работодавачи за вработување на македонски државјани во странство, странски државјани вработени во Република Северна Македонија, осигуреници и осигурени лица од здравствено осигурување, членови на семејства на македонски



државјани на работа во странство – корисници на здравствена заштита, корисници на права од инвалидско осигурување.

Закон за вработување на инвалидни лица – со него се уредуваат посебните услови за вработување и работење на инвалидни лица: кога самостојно вршат дејност како трговец поединец, кај работодавец или има својство на работодавец, во државната администрација, единиците на локалната самоуправа, јавните претпријатија, установи, агенции и фондови и други државни институции како и условите за основање и погодностите за работење на трговското друштво за вработување на инвалидни лица – заштитно друштво.

Закон за агенциите за привремено вработување – со него се уредуваат условите и начинот на основање на агенции за привремени вработувања, како и условите и начинот на привременото вработување за вршење на привремени работи кај друг работодавач.

Закон за волонтерство – со него се уредуваат волонтерството, условите и начинот на вршење на волонтерството, правата и обврските на волонтерите и организаторот на волонтерството, договорот за волонтерство и евиденцијата на волонтерската работа.

Закон за мирно решавање на работните спорови – со него се уредуваат начинот и постапката на мирно решавање колективните и одделни индивидуални работни спорови, изборот, правата и обврските на помирувачот и арбитрите и другите прашања од значење за мирното решавање на работните спорови.

Закон за вработување и работа на странци – со него се уредуваат условите и постапката под кои странци можат да се вработуваат или да работат во Република Северна Македонија, освен ако со ратификуван меѓународен договор не е поинаку утврдено.

Закон за безбедност и здравје при работа – со него се утврдуваат мерките за безбедност и здравје при работа, обврските на работодавачот и правата и обврските на вработените од областа на безбедноста и здравјето при работа, како и превентивните мерки против професионалните ризици, отстранувањето на ризичните фактори за несреќа, информирање, консултирање, обука на работниците и нивните претставници и нивно учество во планирањето и преземањето на мерки за безбедност и здравје при работа.

Закон за исплата на платите – со него се уредува исплатата на платите и одделни надоместоци кај работодавачите со седиште во Република Северна Македонија при што одредбите се однесуваат на работодавци кај кои повеќе од 51% од средствата се во приватна сопственост.

Закон за минимална плата – со него се утврдува висината на минималната плата, како и други прашања кои се однесуваат на минималната плата.

2.2. Стратешки документи

Ревидирана програма за реформи во вработувањето и социјалната политика 2022 (ЕСРП) – претставува заедничка иницијатива помеѓу Владата на Република Северна Македонија и Европската комисија како значаен стратешки документ. Подготовката на овој документ, од страна на Европската комисија беше предвидена како инклузивен и



партиципативен стратешки процес, кој ќе го следи и придружува процесот на Европска интеграција на земјите-кандидати и кој понатаму ќе претставува значаен механизам на взаемен дијалог преку утврдување и редовно следење на приоритетите во опфатените области. Две години по активно спроведување на целите и мерките од ЕСРП 2020, се наметна потребата од нејзина ревизија. Ревизијата беше поттикната од промените во поставеноста на политиките, како и од тековните трендови и движења. ЕСРП 2022 ги утврдува реформите и политиките кои во наредниот период ќе се реализираат во рамките на трите приоритетни области и тоа:

1. Пазар на труд и вработување
2. Човечки капитал и вештини и
3. Социјална инклузија и социјална заштита

Национална стратегија за вработување на Република Северна Македонија 2016-2020

Основна цел на Националната Стратегијата за Вработување на Република Северна Македонија 2020 година е зголемување на вработеноста, квалитетот на работните места и продуктивноста, со посебен фокус кон ранливите групи на население.

Оваа цел ќе се оствари преку исполнување на следните специфични цели:

1. Зголемување на ефективностa и ефикасноста на политиката за вработување, со посебна поддршка за ранливите категории на население;
2. Унапредување на капацитетот на приватниот сектор за креирање на работни места;
3. Образованието да продуцира знаења и вештини според потребите на работодавачите.

Национален акциски план за вработување 2018-2020 година—со овој акциски план превидени се конкретни активности за реализација на целите утврдени со Националната стратегија за вработување, индикаторите за реализација, временската рамка, фискалните импликации, како и одговорните институции.

Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на труд 2020 година – со него се утврдуваат програмите, мерките и услугите за вработување кои ќе обезбедат создавање на нови работни места, поддршка за креирање на нови работни места и зголемување на вработливоста на невработените лица, посебно на младите и корисниците на право на парична помош од социјална заштита

Акциски план за вработување млади лица 2016-2020 година—крајната цел на овој акциски план е промовирањето повеќе и подобри работни места за младите мажи и жени. Како специфични цели на Акцискиот план кој ќе се спроведува до 2020 г. и се главно фокусирани на областите што се клучни за унапредување на вработеноста кај младите се:

1. Подобрување на усогласеноста на понудата на вештини со барањата на пазарот на трудот;
2. Промовирање на отворањето работни места предводено од приватниот сектор;
3. Олеснување на преминот на младите лица во светот на работата;

Национална програма за пристојна работа - со неа се промовира пристојната работа како клучна компонента на развојните политики и како цел на националната политика на владите и социјалните партнери. Националната програма за пристојна работа претставува среднорочна рамка за планирање што ги дава насоките за работата на



Меѓународната организација на трудот (МОТ) во определена земја во согласност со приоритетите и целите што се договорени со нејзините трипартитни конституенти. Во рамките на сеопфатната тема за „пристојна работа за сите“, МОТ ќе се концентрира на три национални програмски приоритети:

1. Инклузивен раст проследен со отворање нови работни места и одржливи претпријатија;
2. Ефективен социјален дијалог;
3. Формализирање на неформалната економија

Стратегија за формализирање на неформалната економија во Република Северна Македонија, 2018-2022 - има за цел намалување на неформално вработените (во неформалните и формалните бизниси, како и во рамки на домаќинствата), намалување на уделот на нерегистрираните деловни субјекти и неформалните активности во рамките на формалната економија. Комплексноста и хетерогеноста на проблемот на неформалната економија претпоставуваат остварување на четири стратешки и специфични цели во одделни области.

1. Унапредување на процесот на мерење, следење и детекција на неформалната економија;
2. Подобро деловно окружување за основање, раст и развој на компаниите;
3. Стимулирање и поддршка на формализацијата на неформалните економски активности;
4. Јакнење на даночниот морал и намалување на толеранцијата кон неформалната економија.

III. Клучни засегнати страни

Засегнатите страни на пазарот на труд ги сочинуваат претставниците на работниците, работодавците и соодветните владини институции кои се надлежни во сферата на пазарот на труд. Системот на колективно преговарање и склучување колективни договори во Република Северна Македонија има за цел изградба на трудово-правни односи преку социјален дијалог. Сепак, во многу економски сектори членството во соодветните организации е на ниско ниво, а способноста за адресирање на прашања за работните услови и потребите на претпријатијата преку колективно преговарање и другите форми на социјален дијалог е ограничена. Системот на колективно преговарање во најголем дел е правно уреден со Законот за работни односи кој ги утврдува најважните прашања во однос на преговорите, склучувањето, важењето, содржината, репрезентативноста, примената и споровите во врска со колективното преговарање и договори. Законската рамка одговара на општите стандарди предвидени со актите на Меѓународната организација на труд и комунитарното европско право, иако има и одредени недостатоци. Ситуацијата на социјалните партнери стана потешка бидејќи програмите за помош што ги подржуваат економските реформи, спонзорирани од меѓународната заедница, вообичаено се фокусираа на промовирањето на странските директни инвестиции наместо подобрување на условите за работа и продуктивноста преку социјален дијалог.

Анализите укажуваат на тоа дека колективното преговарање е слабо или не постои во голем број сектори и претпријатија. Како последица од отсуството на синдикални активности само мал број субјекти имаат склучено колективни договори на ниво на компанија или гранка. Иако на национално ниво постои покриеност со колективни



договори и во јавниот и приватниот сектор, состојбата на ниво на гранка е сосема поинаква. Имено, бројот на колективни договори на ниво на гранка и покриеноста на ниво на работодавач е низок. Во практиката, исто така, колективните договори не се применуваат при директно остварување на индивидуалните права кај работодавачот, а слично е и при судските спорови, поради тоа што се смета дека колективниот договор е „потчинет“ на законите. Исто така, и свеста за улогата и значењето на колективното преговарање и можноста за ефикасно уредување на работните односи со колективен договор има можности да биде подобрена. Потенцијалните недостатоци на системот за колективно преговарање се согледуваат во отсуство на колективни договори во некои гранки; отсуство на колективни договори на ниво на компании, државни и јавни органи и установи, и локални самоуправи; недостатоци во примената и контролата на колективните договори и сл.

3.1. Претставници на работниците

Сојуз на синдикатите на Македонија (ССМ) е организација во која доброволно и врз демократска основа се здружуваат синдикатите заради застапување на економските и социјалните интереси на членството. ССМ организира најголем број работници во Република Северна Македонија и е репрезентативна синдикална организација. Синдикатите здружени во ССМ се членки на повеќе меѓународни синдикални федерации, а во неа се здружени 17 грански синдикати.

Конфедерација на слободни синдикати на Македонија (КСС) е доброволна синдикална организација во која се здружени синдикати од јавниот и приватниот сектор во Република Северна Македонија, кои притоа формираат две федерации: Федерација за јавен сектор и Федерација за приватен сектор. КСС е самостојна организација, независна од власта, политичките партии, работодавачите и други организации и интересни групи и во неа се здружени 11 грански синдикати.

Унија на независни и автономни синдикати на Македонија (УНАСМ) е синдикална федерација создадена од три независни синдикати: Независен синдикат на ЕМО од Охрид, Автономен синдикат при Рудници и Железарница од Скопје и Независен струков синдикат на машинскиот персонал при Македонски железници. Подоцна кон нив се приклучи и Самостојниот синдикат на индивидуалните земјоделски производители на Македонија. УНАСМ во своите редови има 170 независни базични синдикати и 16 општински независни синдикати кои се распоредени во 6 грански федерации.

3.2. Претставници на работодавците

Организација на работодавачи на Македонија (ОРМ) – претставува над 15 сектори во кои се вработени скоро 70.000 вработени во 1012 претпријатија во приватниот сектор на РСМакедонија. Вклученоста на ОРМ се однесува на теми во интерес на работодавците поврзани со образование, инфраструктура, општествена одговорност, безбедност и здравје при работа, трудова и социјална легислатива, оданочување, инвестирање, казнена политика и кредитирање.

Сојуз на стопански комори на Македонија (ССК) – е најголемата независна деловна организација во Македонија. Формирана како невладина и непрофитна организација ССК ги промовира и застапува бизнис интересите на илјадници компании членови и ги поврзува со над 1000 национални, регионални и интернационални институции и организации.



Стопанска комора на Македонија – е деловно-стручна асоцијација, која ги усогласува, застапува и штити интересите на своите членови. Во неа се организирани 15 здруженија со 39 групации и 10 асоцијации. Во склоп на стопанската комора на Македонија функционираат и 16 регионални комори со седишта во разни градови на Република Северна Македонија.

3.3. Владини институции

Министерство за труд и социјална политика на Република Северна Македонија (МТСП) – е надлежно за спроведување на политиките во сферата на трудот и социјалната заштита. МТСП како орган на управа подготвува Годишен план за работа во кој се операционализирани мерките и активностите содржани во програмите и потпрограмите на стратешкиот план. Составен дел на Годишниот план за работа на МТСП се иницијативите кои се составен дел на Годишната програма на Владата на Република Северна Македонија, согласно утврдено ниво на приоритет, временски рок и обврски кои произлегуваат од тековното работење на органот. Во состав на Годишниот план на МТСП се активности кои се составен дел на од тековнотоработатата на органот.

Економско-социјален совет – економско-социјалниот совет е трипартитно тело, формирано од Владата на Република Северна Македонија и социјалните партнери за водење на социјален дијалог, заради создавање на услови за економска и социјална стабилност и остварување на темелните вредности на Република Северна Македонија како демократска и социјална држава. Потписници на спогодбата за формирање на Економско-социјалниот совет се Владата на Република Северна Македонија, Сојузот на синдикатите на Македонија, Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија и Организацијата на работодавачи.

Агенција за вработување на Република Северна Македонија (АВРСМ) – е јавна установа која врши стручни, организациски, административни и други работи што се однесуваат на вработувањето и осигурувањето во случај на невработеност и обезбедува поддршка, помош и услуги за учесниците на пазарот на трудот. Основната цел на АВРСМ како јавна установа е да функционира како берза на трудот и да биде клучен медијатор за поврзување на понудата и побарувачката за труд, а со тоа има значајно влијание врз унапредувањето на функционирањето на трудот во земјата. Воедно, АВРСМ има за цел да придонесе за намалување на структурната неусогласеност меѓу побарувачката и понудата на пазарот на труд.

IV. Клучни индикатори

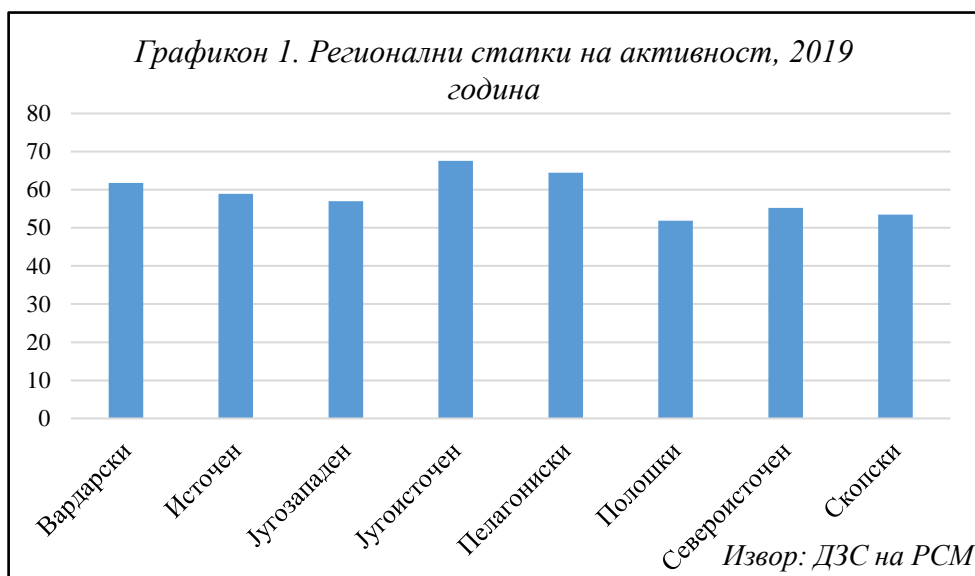
Македонскиот пазар на труд на прагот од третата деценија на 21 век се наоѓа пред големи предизвици кои произлегуваат од неговото интегрирање во Европскиот пазар на труд. Визијата за неговиот иден развој се согледува во намалување на регионалните диспаритети во однос на активноста, вработеноста и невработеноста меѓу регионите, како и постигнување на поголема вработливост на работната сила која ќе одговори на потребите на работодавците. Оттука, главна цел на стратегијата за регионален развој е да овозможи порамномерен развој на пазарот на труд преку намалување на разликите во однос на стапките на активност, вработеност и невработеност меѓу поодделните региони. Второ, неопходно е постигнување на поголема продуктивност и конкурентност на работната сила преку унапредување на нејзините вештини и компетенции. Трето, потребно е намалување на сегментацијата на пазарот на труд преку таргетирање на



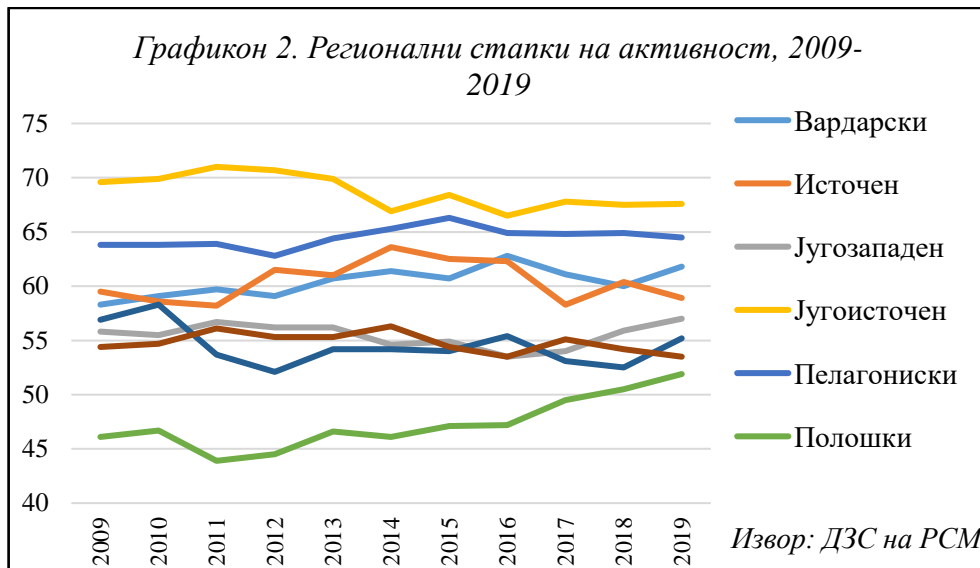
најранливите категории население особено со мерките на активните политики на пазарот на труд.

4.1. Активност на регионално ниво

Стапка на активност го претставува учеството на работната сила во работното население од 15 години и повеќе. Таа, во најширока смисла на зборот, го претставува трудовиот потенцијал во една земја. Просечната стапка на активност во Република Северна Македонија во 2019 изнесуваше 57,2% и истата бележи раст од половина процентен поен во однос на 2009 година. Генерално, Република Северна Македонија далеку заостанува зад просекот во ЕУ-27 кога е во прашање активноста на населението. Доколку се направи споредба меѓу стапките на активност по региони можат да се забележат извесни разлики што се прикажани на Графикон 1.



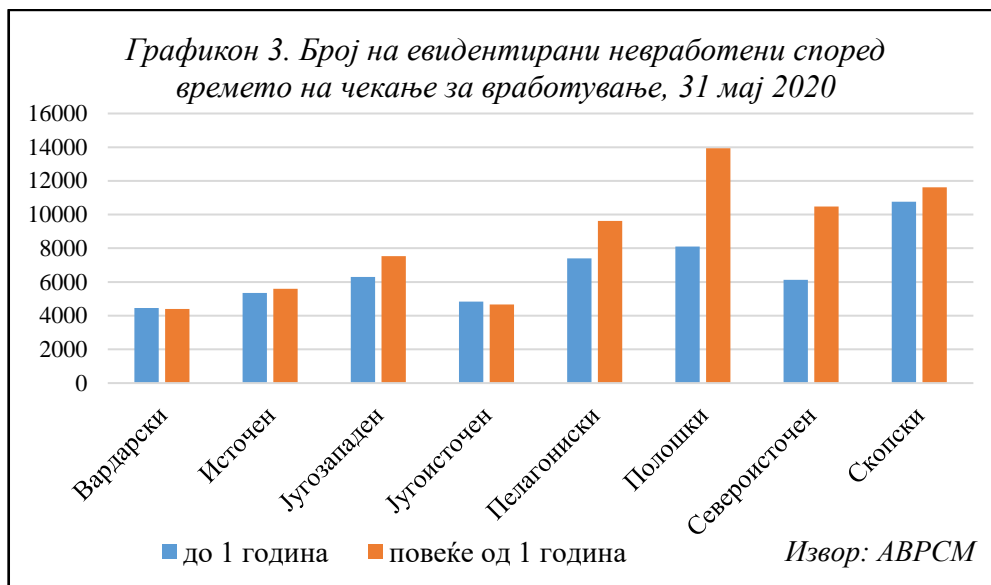
Од графиконот може да се забележи дека Југоисточниот регион се издвојува со највисока стапка на активност од 67,6%, додека Полошкиот регион има најниска стапка на активност од 51,9%. Во овој контекст, потребно е поставување на таргети и впрегнување на збир од активациски мерки со цел да се подобри понудата на пазарот на труд. Тоа особено се однесува за регионите со традиционално ниски стапки на активност. На Графикон 2 прикажана е динамиката на стапките на активност по региони за периодот 2009-2019 година.



Од графиконот може да се забележи дека активноста на работоспособното население во Република Северна Македонија во текот на изминатата деценија е релативно константна. Од друга страна, помеѓу регионите воочливо е намалување на разликите во стапките на активност, т.е. нивна конвергенција кон просечната стапка на активност, што претставува позитивен тренд. Сепак, и покрај позитивните трендови на пазарот на труд, ниската активност потенцијално се должи на емиграцијата и обесхрабреноста на долгорочно невработените работници, како и намалениот природен прираст.

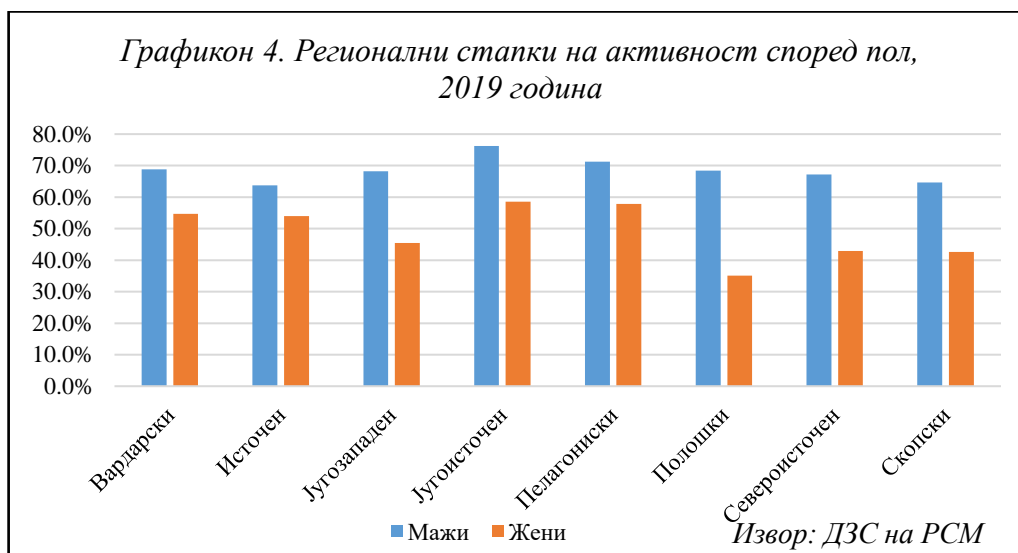
Имено, емиграцијата го ослободува притисокот врз пазарот на труд а со тоа, се намалуваат стапките на невработеност и активност преку редуцирање на понудата на труд. Сепак, доколку емиграцијата доминантно се случува кај работници со специфични профили постои незначителна супституција меѓу работниците во различни сегменти на пазарот на труд, тогаш очекуваниот бенефит преку намалување на невработеноста ќе биде само во даден сегмент, а невработеноста кај останатите сегменти на пазарот на труд би останала релативно непроменета. Освен тоа, дополнителен проблем претставува емиграцијата на високо образована работна сила, позната како „одлив на мозоци“ (*brain drain*) која има специфично влијание врз економскиот развој на земјата на потекло. Емиграцијата на високообразовани лица, од една страна е негативна појава бидејќи општеството губи дел од развојниот потенцијал во кој инвестирало преку бесплатно образование, од друга страна доколку за тоа лице нема работа во земјата, неговите знаења и вештини само би се намалувале.

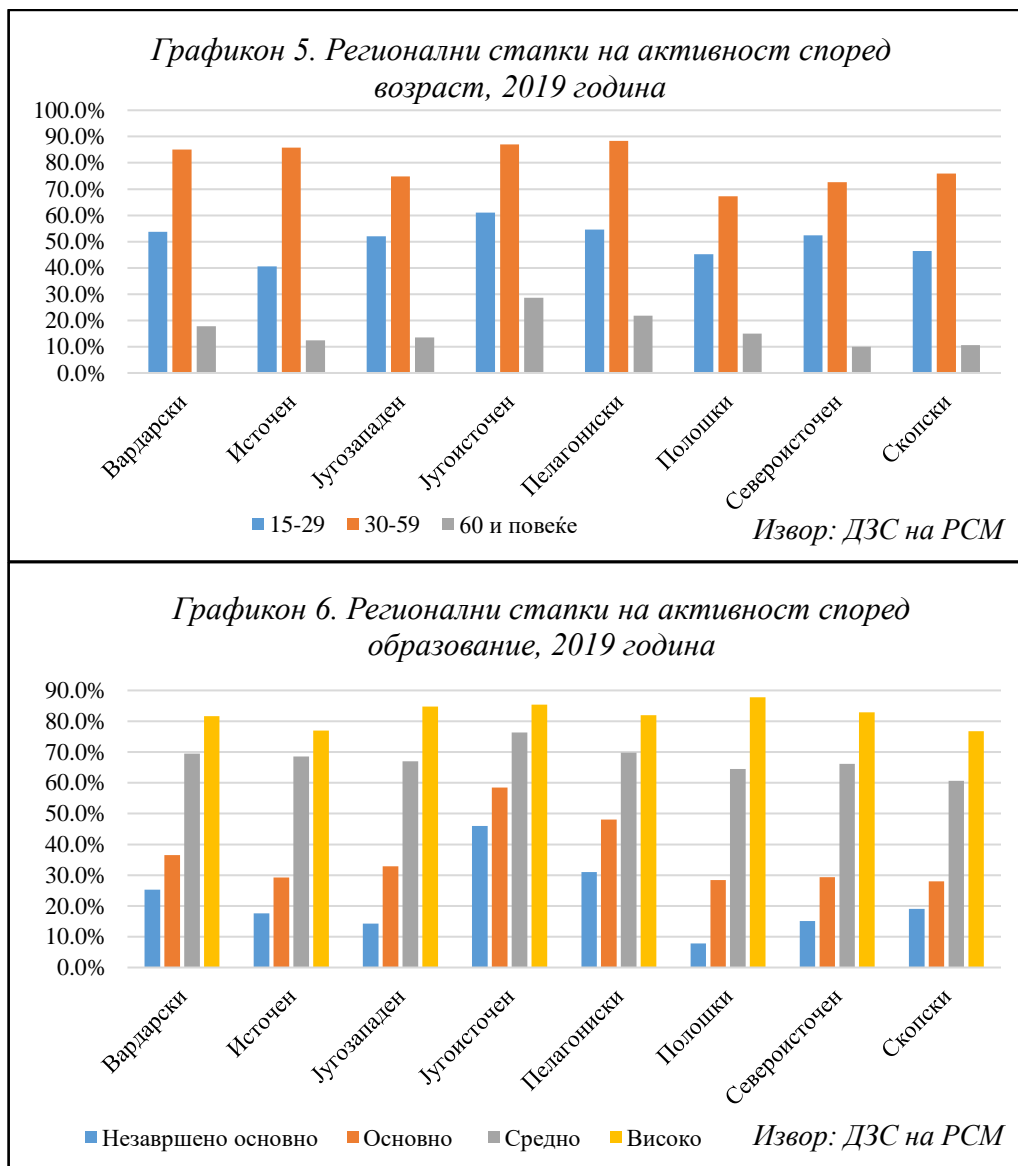
Друг значаен фактор што влијае врз ниската активност на работоспособното население во Република Северна Македонија е ефектот на „обесхрабрани работници“. Имено, во текот на долгогодишната транзиција, значителен број невработени останаа „заглавени“ во состојбата на невработеност релативно долго време. При тоа, за долгорочно невработени се сметаат лицата кои бараат работа подолго од една година. Ерозијата на човечкиот капитал и ниската вработливост придонесуваат долгорочно невработените да престанат со барање работа, и на тој начин од невработени да преминат во контингентот на неактивно население (Графикон 3).



Од графиконот може да се забележи дека долгорочната невработеност е висока во сите региони но, особено проблематичен е случајот со Полошкиот и Североисточниот регион каде долгорочно невработените се повеќе од 63% од вкупниот број на евидентирани невработени.

Со цел да се анализира сегментацијата на пазарот на труд на регионално ниво, во продолжение ќе бидат дадени стапките на активност според различни социо-демографски атрибути како што се: пол, возраст и степен на образование (Графикони 4, 5 и 6).



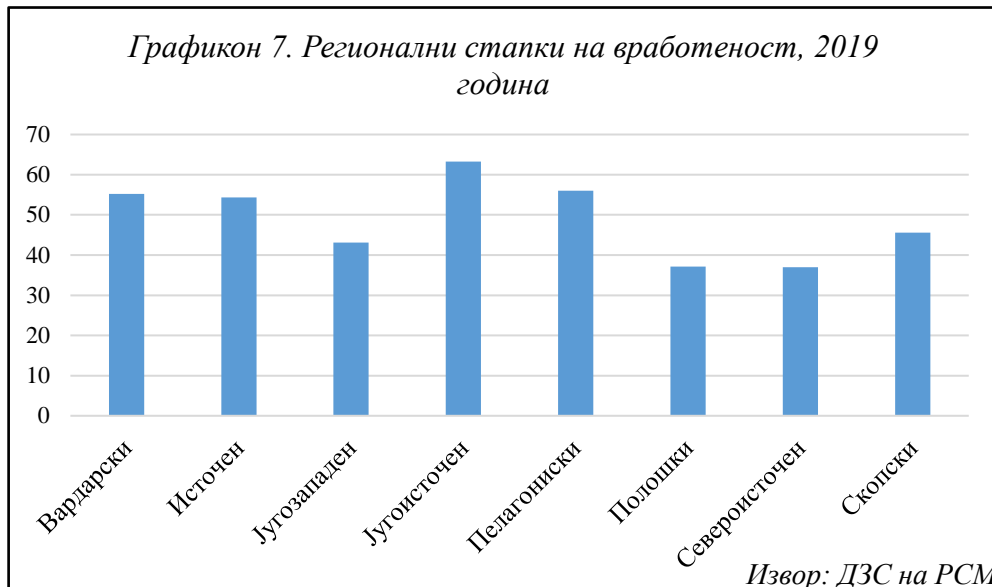


Од Графикон 4 се забележува дека жените во сите региони имаат помали стапки на активност во споредба со мажите. Сепак, оваа разлика е значително поголема во Полошки, Северноисточен и Скопски регион. Од Графикон 5 може да се согледа најголема активност кај групата 30-59 години, потоа кај младите од 15-29 години, а најмала е активноста кај групата 60 и повеќе години. Од Графикон 6 воочливо е дека во сите региони активноста се зголемува со степенот на образование.

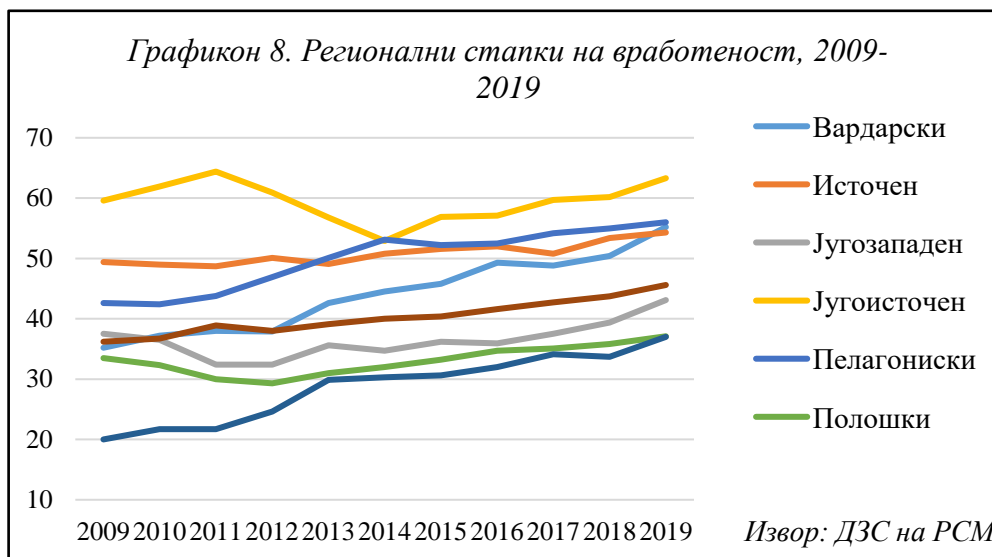
4.2. Вработеност на регионално ниво

Стапка на вработеност го претставува учеството на вработените во вкупното работоспособно население. Таа покажува колкав дел од работоспособното население директно е вклучено во процесот на производство и директно придонесува во создавањето на бруто домашниот производ. Просечната стапка на вработеност во Република Северна Македонија во 2019 изнесуваше 47,3% и истата бележи раст од скоро 9 процентни поени во однос на 2009 година. Сепак, Република Северна Македонија далеку заостанува зад просечната стапка на вработеност во ЕУ-27, која за 2019

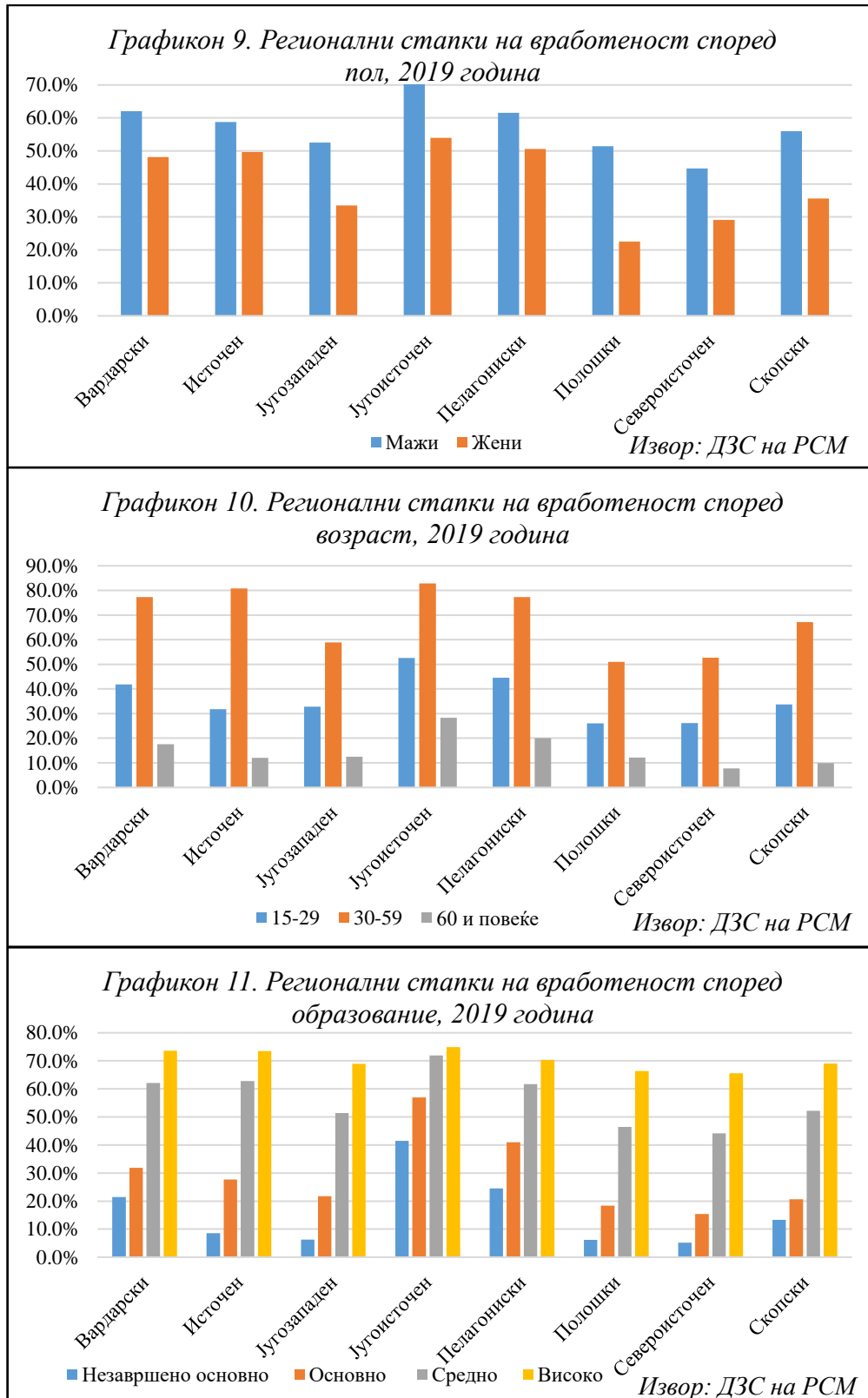
изнесуваше 73,1%. Доколку се направи споредба меѓу стапките на вработеност по региони можат да се забележат изразени разлики што се прикажани на Графикон 7.



Од графиконот може да се забележи дека највисока стапка на вработеност од 63,3% се забележува во Југоисточниот регион, додека значително пониски стапки од 33,7% и 35,8% има во Североисточниот и Полошкиот регион соодветно. На Графикон 8 прикажана е динамиката на стапките на вработеност по региони за периодот 2009-2019 година.



Со цел да се анализира сегментацијата на пазарот на труд на регионално ниво, во продолжение ќе бидат декомпонирани стапките на вработеност според различни социо-демографски атрибути како што се: пол, возраст и степен на образование (Графикони 9, 10 и 11).



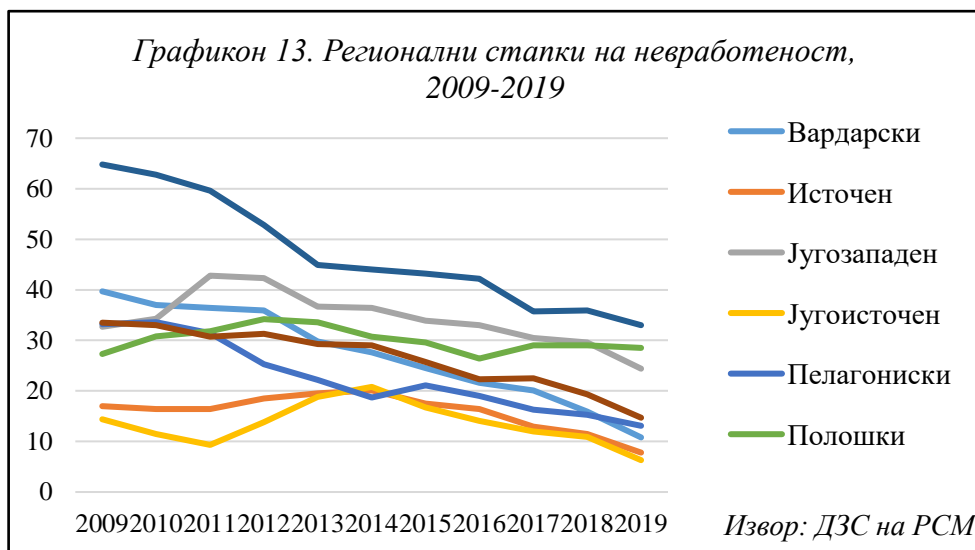
Од Графиконите 9, 10 и 11 може да се заклучи дека жените, возрасните и лицата со незавршено основно образование генерално се соочуваат со помали можности за вработување на пазарот на труд.

4.3. Невработеност на регионално ниво

Стапка на невработеност го претставува учеството на невработените во вкупната работна сила. Таа е индикатор за неискористениот трудов ресурс како дел од работната сила во една национална економија. Просечната стапка на невработеност во Република Северна Македонија во 2019 изнесуваше 17,3% и истата бележи значително намалување од скоро 14 процентни поени во однос на 2009 година. Сепак, невработеноста во Република Северна Македонија е далеку над просечната стапка на невработеност во ЕУ-27, која за 2019 изнесуваше 6,7%. Доколку се направи споредба меѓу стапките на невработеност по региони можат да се забележат изразени разлики што се прикажани на Графикон 12.



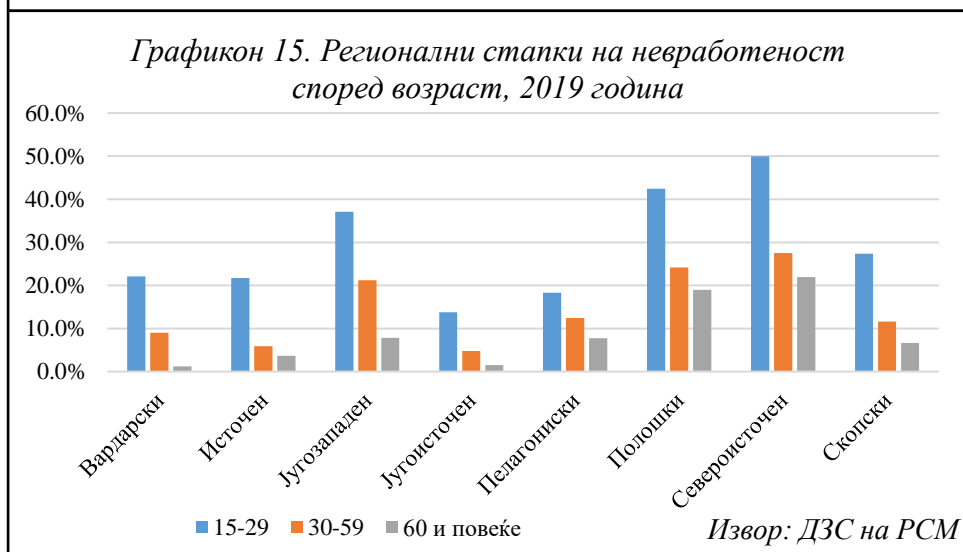
Од графиконот може да се забележи дека најниска стапка на невработеност од 6,3% се забележува во Југоисточниот регион, додека значително повисоки стапки од 35,9% и 29,0% има во Североисточниот и Полошкиот регион соодветно. На Графикон 13 прикажана е динамиката на стапките на невработеност по региони за периодот 2009-2019 година.



Од графиконот може да се забележи дека стапките на невработеност скоро кај сите региони бележат континуирано опаѓање во текот на изминатата деценија. Особено

за првите неколку години карактеристично е намалување на разликите во стапките на невработеност, но тоа не може да се заклучи за последните неколку години.

Со цел да се анализира сегментацијата на пазарот на труд на регионално ниво, во продолжение ќе бидат декомпонирани стапките на вработеност според различни социо-демографски атрибути како што се: пол, возраст и степен на образование (Графикони 14, 15 и 16).

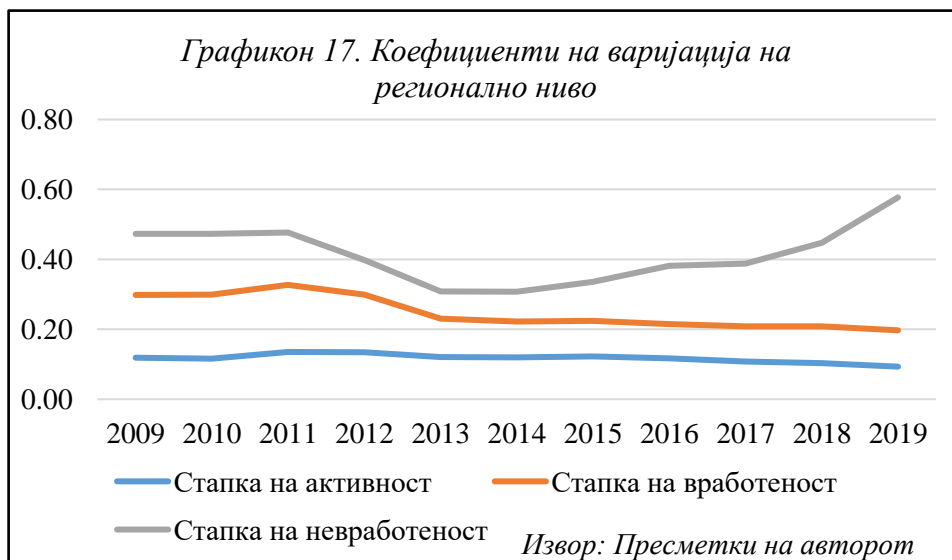




Во однос на социо-демографските атрибути кај регионалните стапки на невработеност, генерално може да се заклучи дека жените, младите и лицата без завршено основно и со основно образование се соочуваат со најголем ризик од невработеност. При тоа, најалармантна е состојбата со ранливите категории население во Полошкиот, Североисточниот и Југозападниот регион, каде се неопходни посебно дизајнирани политики за таргетирање на овие категории население.

4.4. Регионални диспаритети во индикаторите на пазарот на труд

Со цел да се утврдат регионалните разлики кај индикаторите на пазарот на труд, неопходно е да се пресмета споредлив индикатор на дисперзија. Во овој контекст, ги пресметуваме коефициентите на варијација кај трите индикатори (стапка на активност, стапка на вработеност и стапка на невработеност) за периодот 2009-2019 година, прикажани на Графикон 17.

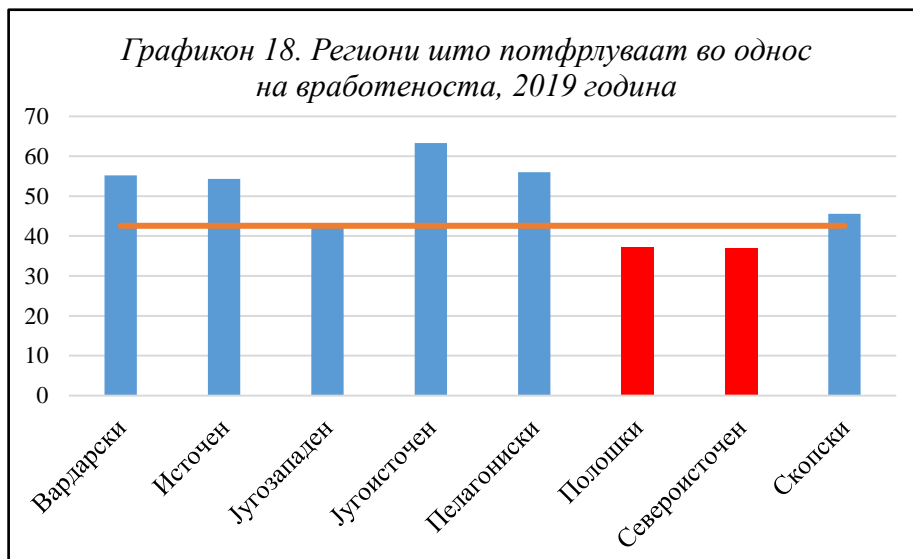


Од графиконот може да се забележи дека најнизок коефициент на варијација има кај стапката на активност, додека највисок кај стапката на невработеност. Освен тоа, кај стапката на активност и стапката на вработеност се забележува благ и континуиран

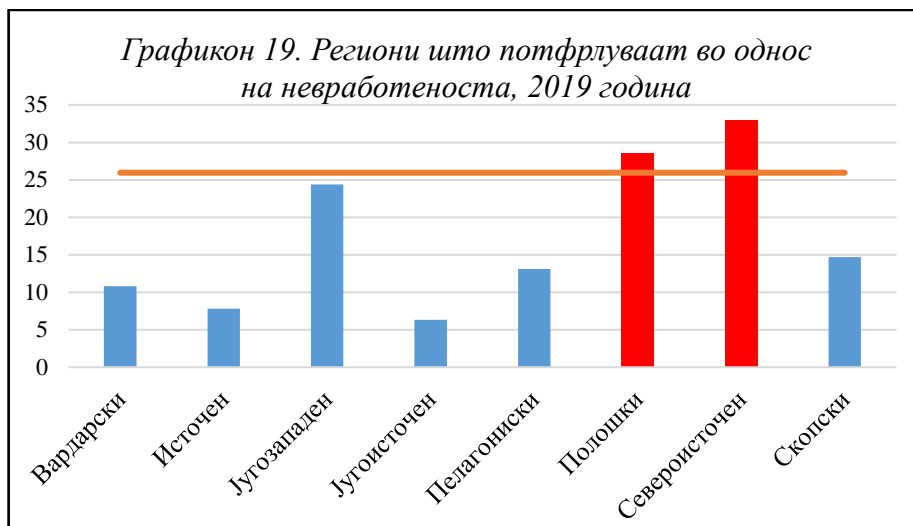
надолан тренд, додека кај стапката на невработеност по 2013 година очигледен е изразен нагорен тренд во дисперзијата. Ова има значајни импликации за политиките на пазарот на труд кои, во насока на рамномерен регионален развој, приоритетот треба да го стават врз намалување врз регионалните диспаритети на невработеноста.

Според *Eurostat* регионот се смета дека потфрлува во однос на пазарот на труд (*underperforming region*) доколку стапката на вработеност е релативно ниска во споредба со националната стапка на вработеност (под 90% од националната стапка) или ако стапката на невработеност е релативно висока во споредба со националната стапка на невработеност (над 150% од националната стапка). Според ваквата класификација, регионите кои потфрлуваат на пазарот на труд се оние кои имаат проблеми во поглед на апсорбирањето на работната сила во нивните пазари на труд. Понатаму, можат да се пресметуваат соодветни индикатори за потфрлување како на пример процент на работоспособно население кое живее во региони што потфрлуваат или процент од активното население кое живее во региони што потфрлуваат.

На Графикон 18 прикажани се регионалните стапки на вработеност во однос на прагот според кој регионите се сметаат дека потфрлуваат на пазарот на труд. Прагот во однос на стапката на вработеност изнесува 42,6% што претставува 90 проценти од националната стапка на вработеност. Со црвена боја означени се регионите што потфрлуваат во однос на стапката на вработеност а тоа се Полошкиот и Североисточниот регион.



На Графикон 19 прикажани се регионалните стапки на невработеност во однос на прагот според кој регионите се сметаат дека потфрлуваат на пазарот на труд. Прагот во однос на стапката на невработеност изнесува 25,9% што претставува 150 проценти од националната стапка на невработеност. Со црвена боја означени се регионите што потфрлуваат во однос на стапката на невработеност, и повторно, тоа се Полошкиот и Североисточниот регион.

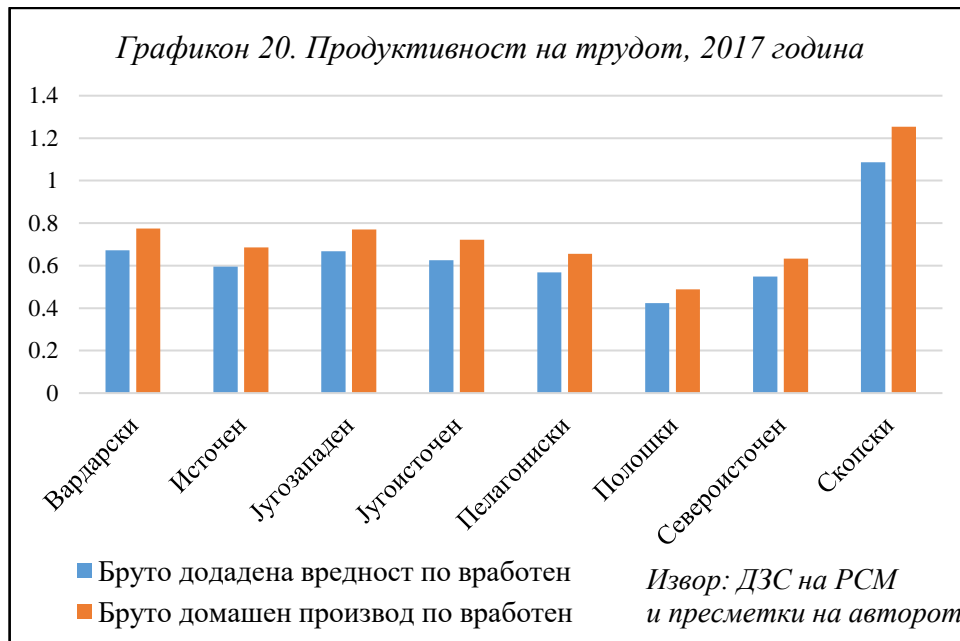


Може да се заклучи дека во Република Северна Македонија Североисточниот и Полошкиот регион потфрлуваат во однос на останатите региони и за нив е потребно дизајнирање посебни мерки со цел подобрување на перформансите во поглед на пазарот на труд. Овие два региона опфаќаат 24,2% од вкупното работоспособно население и 21,8% од вкупната работна сила во Република Северна Македонија што претставува значаен дел во споредба со останатите земји во Европската Унија. Овие резултати сосема одговараат на класификацијата на регионите според степенот на развиеност. Имено, Полошкиот и Североисточниот регион се рангирани најниско според економско-социјалниот индекс кој за овие два региони изнесува 50,0 и 27,3 соодветно (Службен весник на РМ, бр.234/2018).

4.5. Продуктивност на трудот на регионално ниво

Продуктивноста е основа за економскиот раст и развој на секоја економија и зависи од повеќе фактори како што се квалитетот на трудот, капиталот, претприемништвото и техничко-технолошкиот прогрес. Затоа, често пати, разликите во економската развиеност меѓу различни региони се препишува на разликите во продуктивноста. Порастот на продуктивноста ја одразува ефикасноста со која општеството ги трансформира факторите на производство создавајќи производи и услуги кои ги задоволуваат потребите на крајните потрошувачи. Порастот на продуктивноста на трудот како специфичен фактор на производство е значајно во поглед на две работи. Прво, растот на продуктивноста е основа за пораст на реалните плати и животниот стандард на работниците. Второ, тој претставува анти-инфлаторна сила така што го апсорбира растот на номиналните плати.

Продуктивноста на трудот се мери како однос на вкупниот аутпут произведен по единица труд во текот на даден референтен период. Продуктивноста на трудот, дефинирана на овој начин, само парцијално ја изразува продуктивноста на работната сила во смисла на капацитет и интензитет на напорите во процесот на производство. Тоа доаѓа оттаму што односот меѓу аутпутот и трудовиот инпут, во голема мера, зависи и од присуството на другите инпути. На Графикон 20 прикажана е продуктивноста на трудот по региони во 2017 година мерена како бруто додадена вредност (во милиони денари) по вработен и бруто домашен производ (во милиони денари) по вработен.



Од графиконот може да се заклучи дека највисока продуктивност се забележува во Скопскиот регион, додека најниска продуктивност има во Полошкиот регион. Изразена како бруто додадена вредност по вработен продуктивноста на трудот во Скопскиот регион изнесува 1,08 милиони денари по вработен, а во Полошкиот регион изнесува 0,42 милиони денари по вработен. Доколку се изрази како бруто домашен производ по вработен, продуктивноста во Скопскиот регион изнесува 1,25 милиони денари по вработен, а во Полошкиот регион изнесува 0,49 милиони денари по вработен. Тоа укажува на постоење голем варијабилитет во продуктивноста на трудот, што особено се должи на големото отстапување а Скопскиот регион.

За да се утврди изворот на диспаратите во продуктивноста на трудот меѓу регионите во Република Северна Македонија, потребно е да се анализира продуктивноста по дејности за секој регион посебно. Ваквата структура за 2017 година е прикажана во Табела 1.

Табела 1. Продуктивност на трудот по дејности (Бруто додадена вредност по вработен), 2017 година

	А	Б, В, Г, Д	Ѓ	Е, Ж, З	С	И	К, Л	Љ, М, Н	Њ, О
Вардарски	0.4534	0.4051	0.6509	1.2160	0.7408	2.6732	0.5022	0.5476	0.2954
Источен	0.3776	0.5395	1.2273	0.4895	0.5741	1.9712	0.4054	0.4421	0.7631
Југозападен	0.7160	0.7563	0.2846	0.5475	1.0807	1.4282	0.3513	0.4662	0.3784
Југоисточен	0.3857	0.6780	0.8059	0.8200	0.4589	0.6629	0.6809	0.5665	0.8543
Пелагониски	0.2925	0.6352	1.0627	0.5843	0.5157	0.3867	0.6212	0.5295	0.5721
Полошки	0.5090	0.2677	0.2022	0.3436	0.2329	0.1907	0.4443	0.3917	0.1688
Североисточен	0.4815	0.5343	0.2718	0.5940	0.5821	1.4292	0.2385	0.3919	0.3725
Скопски	0.7294	1.0125	1.4349	0.8725	2.1289	2.3216	1.1224	0.6925	0.9982
CV	31.8%	37.5%	63.4%	40.2%	75.2%	66.0%	50.0%	20.2%	53.7%

Извор: ДЗС на РСМ и пресметки на авторот

А – Земјоделство, шумарство и рибарство;

Б, В, Г, Д – Рударство и вадење камен; преработувачка индустрија; снабдување со електрична енергија, гас, пареа и климатизација;



Г - Градежништво

Е, Ж, З – Трговија на големо и мало; поправка на моторни возила и мотоцикли; транспорт и складирање; Објекти за сместување и сервисни дејности за храна;

С – Информации и комуникации

И – Финансиски дејности и дејности на осигурување

К, Л – Стручни, научни и технички дејности; Административни и помошни услужни дејности

Љ, М, Н – Јавна управа и одбрана; задолжително социјално осигурување; Образование;

Дејности на здравствена и социјална заштита

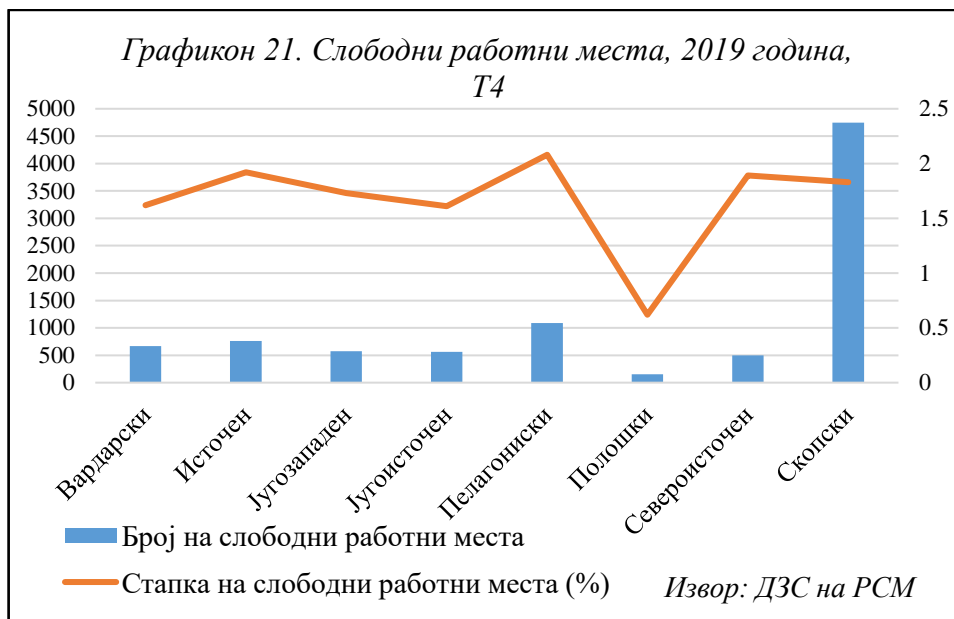
Њ, О – Уметност, забава и рекреација, Други услужни дејности

Според табелата, може да се забележи дека во Скопскиот регион значително над просекот на национално ниво е продуктивноста во Информатички и комуникациски дејности, Финансиски дејности и осигурување, како и Градежништво. Од друга страна, во секторите со помала продуктивност на трудот повеќе доминираат земјоделието, шумарството и рибарството. Продуктивноста на трудот во Информатички и комуникациски дејности е исто така висока и во други региони како што се: Вардарскиот, Источниот, Југозападниот и Североисточниот регион. Друг главен извор на диспаратет во продуктивноста меѓу регионите се финансиските дејности и дејностите за осигурување. Продуктивноста во овие дејности е особено висока во Скопскиот, Вардарскиот, Источниот и Југозападниот регион а релативно пониска во останатите региони. Со цел намалување на регионалните диспаратети во продуктивноста на трудот, неопходно е поттикнување на инвестициите во дејностите кои вклучуваат примена на современи технологии, како и инвестирање во соодветни вештини на работната сила.

4.6. Побарувачка за труд на регионално ниво

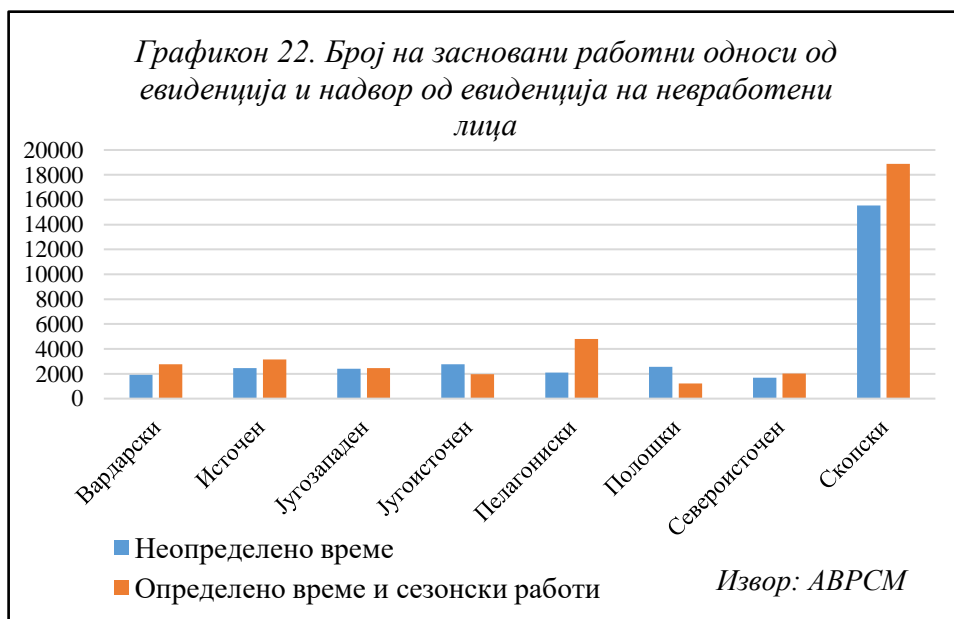
Исходите на пазарот на труд не зависат само од желбата на работниците да понудат дел од своето време за работни активности туку, и од потребата на компаниите да ги вработат тие работници. Побарувачката за труд вообичаено се подразбира како побарувачка за трудови услуги од страна на една компанија, дејност или целокупната економија за дадена реална плата.

Побарувачката за труд на макро ниво се следи преку посебна анкета за слободни работни места. Извештајните единици кои се предмет на оваа анкета се избираат врз база на примерок кој опфаќа компании избрани согласно Националната класификација на дејности и кои имаат три или повеќе вработени. Бројот на слободни работни места и стапката на слободни работни места по региони за четврто тромесечие, 2019 година прикажани се на Графикон 21.



Стапката на слободни работни места претставува однос помеѓу слободните работни места и збирот на слободни и пополнети работни места. Според податоците на Државниот завод за статистика, стапката на слободни работни места во четвртото тримесечје од 2019 година изнесува 1,77%. На регионално ниво, според апсолутен износ најголем број слободни работни места се креирале во Скопскиот регион, додека Пелагонискиот регион има највисока стапка на слободни работни места која изнесува 2,08%.

Побарувачката за труд во формалниот сектор може да се анализира и од податоците на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија преку бројот на регистрирани пријави за засновани работни односи од евиденција и надвор од евиденција на невработени лица. Податоците за периодот од 1 јануари заклучно со 31 мај, 2020 година се прикажани на Графикон 22.





Од графиконот се забележува дека околу половина од регистрираните пријави за засновани работни односи се во Скопскиот регион, што јасно укажува на диспаритет во однос на побарувачката за труд дури и откако ќе се направи корекција за учеството во вкупниот БДП кое изнесува околу 43%.

4.7. Потребa од вештини на регионално ниво

Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија спроведува Анкета за потреба од вештини на пазарот а труд чија цел е да обезбеди краткорочни показатели за очекувањата на работодавачите во однос на новите вработувања и потребите од вештини со кои треба да располагаат лицата за да бидат конкурентни на пазарот на труд. Добиените резултати од анкетното истражување претставуваат основа за креирање активни програми и мерки за вработување, кои имаат за цел да го подигнат квалитетот на вештините кај невработените лица. Освен тоа, резултатите од истражувањето се користат во образовниот систем при конципирање на уписните политики и при креирање нови образовни програми за занимања усогласени со потребите на пазарот на труд.

Анкетата се базира на примерок од работодавачи во приватниот сектор со седум и повеќе вработени, стратифициран според регион и дејност на работодавачот. Така, спроведената анкета во октомври 2019 година се заснова на примерок од 3295 работодавачи. При тоа, во Скопскиот регион анкетирани се 1190 работодавачи (39,4%), во Источниот регион 380 работодавачи (12,5%), во Југоисточниот регион 308 работодавачи (10,2%), во Пелагонискиот регион 293 работодавачи (9,7%), во Североисточниот регион 269 работодавачи (8,9%), во Полошкиот регион 212 работодавачи (7%), во Вардарскиот регион 183 работодавачи (6,1%) и Југозападниот регион 188 работодавачи (6,2%) од вкупниот број на анкетирани.

Врз основа на анкетата утврдено е дека во наредните 12 месеци, кај работодавачите во Скопскиот регион се очекува да се реализираат 5593 (28,8%) вработувања, во Пелагонискиот регион 3491 (18%) вработувања, во Вардарскиот регион 3447 (17,8%) вработувања, во Источниот регион 2546 (13,1%) вработувања, во Југоисточниот регион 1640 (8,5%) вработувања, во Југозападниот регион 1448 (7,5%) вработувања, во Североисточниот регион 972 (5%) вработувања и кај работодавачите со седиште во Полошкиот регион се очекуваат да се реализираат 241 (1,3%) вработувања. Приоритет при новите вработувања ќе имаат лица со следниве заминања по региони.

Скопски регион: програмер, економист, машински инженер, градежен инженер, инженер технолог за фармацевтски производи, новинар, маркетинг агент, информатичар, сметководител, фармацевт, инженер на софтвер, инженер на компјутерски науки, аналитичар програмер, тестирач на софтвер, доктор по општа медицина, администратор, електротехничар, комерцијалист, машински техничар, медицинска сестра, фармацевтски техничар, електромашински техничар, градежен техничар, продавач, касиер, обезбедувач (заштита на лица и имот), возач на камион (на товарно возило, такси и лесни доставни возила), келнер, шивач, магационер, готвач, оператор за внесување на податоци, бравар, заварувач, градежен работник, сидар, општ работник, хигиеничар на станбен и деловен простор, работник на утовар и растовар, работник за едноставни работи на производствена линија, помошник во кујна, лозарски работник, градинарски работник, оператор на ЦНЦ машина, рачен пакувач, транспортен работник и др.



Пелагониски регион: систем администратор, програмер, економист, економист за осигурување, машински инженер, градежен инженер, инженер технолог, графички дизајнер, економист за маркетинг, техничар-оператор, фармаколошки техничар, доктор по општа медицина, машински техничар, референт за продажба, келнер, магационер, бравар, техничар-заварувач, хемиски техничар-оператор, шивач, продавач, готвач, шанкер, пекар, градежен работник, кројач, возач на автобус, општ работник, работник за едноставни работи во преработка на тутун, работник за едноставни работи на утовар, претовар и пренос на товар, работник за едноставни работи на производна линија, рачен пакувач, магационерски работник и др.

Вардарски регион: машински инженер, инженер за индустриска логистика, хемичар технолог, земјоделски инженер, електроинженер-контролор, агроном за лозарство, градежен инженер, програмер, инспектор за контрола на квалитет, електротехничар за инсталација и опрема, текстилен техничар, рударски техничар, машински техничар, оператор за машинско одржување, шивач, продавач, бравар, заварувач, возач на товарно возило, возач на камион, електричар за одржување, келнер, месар, автомеханичар, готвач, сидар, бравар, општ работник, работник за едноставни работи, полјоделски работник, обиколувач, дистрибутер во малопродажба, овчар и др.

Источен регион: машински инженер, инженер-технолог за преработка на дрво, економист, шумарски инженер, погонски електроинженер, градежен инженер, оператор за машинско одржување, техничар оператор, машински техничар, комерцијалист, текстилен техничар, техничар-технолог, техничар за кондиторски производи, шивач, продавач, заварувач, касиер, шивач на текстил, столар, чевлар, тапетар, ткајач, бравар, возач на товарно возило, возач на такси, општ работник, работник за едноставни работи на производствена линија, рударски работник, пеглач на алишта, земјоделски работник, обиколувач, дистрибутер во малопродажба, оператор на ЦНЦ машина и др.

Југоисточен регион: градежен инженер, инженер-технолог, економист, фармацевт, доктор по општа медицина, доктор по стоматологија, инженер на софтвер, информатичар, хемиски техничар-лаборант, електротехничар, машински техничар, градежен техничар, фармацевтски техничар, компјутерски техничар, администратор, шивач, градежен работник, кројач, келнер, продавач, возач (на товарно возило, такси), бармен, касиер, готвач, шивач на текстил, сидар, заварувач, бравар, шанкер, општ работник, обиколувач, дистрибутер во малопродажба, рачен пакувач, помошник во кујна, хигиеничар на станбен и деловен простор, пеглач на алишта и др.

Југозападен регион: машински инженер, сметководител, инженер-технолог, програмер, електроинженер, економисти, информатичар, доктор по медицина, геодетски проектант, машински техничар, електротехничар, техничар-оператор, администратор, комерцијалист, фармацевтски техничар, шивач, ракувач со полуавтоматски и автоматски машини, келнер, продавач, готвач, шанкер, обезбедувач (заштита на имот и лица), работник на бензиска пумпа, пекар, бравар, армирач, градежен работник, возач (на камион и автобус), општ работник, помошник во кујна, собарки, подготвувач на брза храна, помошен работник и др.

Североисточен регион: фармацевт, администратор на бази на податоци, сметководител, градежен инженер, економист, машински техничар, градежен техничар,



администратор, систем-оператор, хемиски техничар, електротехничар, фармацевтски техничар, продавач, шивач, чевлар, келнер, заварувач, бравар, возач на товарно возило, пекар, готвач, шанкер, градежен работник, тесар, општ работник, чевларски работник, работник во високоградба, помошник во кујна и др.

Полошки регион: градежен инженер, архитект, машински инженер, инженер технолог за прехранбени производи, економист, администратор, техничар за преработка на брашно, машински техничар, машински техничар за одржување на производствена опрема, фармацевтски техничар, продавач, шивач, возач (на товарно возило, автобус), готвач, келнер, столар, армирач, лакер, општ работник, работник на едноставни работи при изработка на цигли, рачен пакувач, работник на едноставни работи на производствена линија, обиколувач, дистрибутер во малопродажба и др.

4.8. Нотирања забелешки на Европската комисија во однос на пазарот на труд

И покрај постигнатиот напредок во претходниот период, оценка на Европската Комисија во последниот извештај од мај, 2019 година е дека земјата е умерено подготвена во оваа област. Програмата за реформите во вработувањето и социјалната политика тесно се следи од страна на Владата, но недостасуваат финансии. Се пилотираше шемата за Младинската гаранција и беа преземени мерки за вклучување на долгорочно невработените и за неактивните лица на пазарот на трудот. Се направија напори политиките да се насочат повеќе кон вработените лица кои се под ризик на сиромаштија. Со оглед на тоа дека препораките од претходниот извештај не беа докрај исполнети, истите се сè уште валидни. За 2020 година, според Европската Комисија во сферата на пазарот на труд акцентот треба да се стави врз следниве работи:

1. да се подобри активирање на долгорочно невработените и неквалификуваните лица, вклучително и жените, лицата со попречености, и Ромите;
2. да се интензивираат напорите за подобрување на капацитетите на Државниот инспекторат за труд и да се зајакне колективното договарање помеѓу работниците и работодавачите;
3. да се имплементира Стратегијата за намалување на сиромаштијата, Стратегијата за инклузија на Ромите и соодветните акциски планови во таа смисла.

Во овој контекст, беа усвоени измени на Законот за работни односи, кои имаа за цел да ги допрецизираат правилата и да овозможат еднаков пристап за лицата на кои им завршил договорниот работен однос како резултат на стечај или ликвидација. Во тек е изработка на нов Закон за работни односи. Се усвои нов Закон за приватни агенции за вработувања, усогласен со Конвенцијата на МОТ (С 181, 1997), како и подзаконски акти кои произлегуваат од овој закон. Се усвоија измени на Законот за минимална плата.

Капацитетите за меѓусебна соработка меѓу релевантните институции, кои имаат надлежности во спроведувањето на трудовото законодавство, не се подобрени во вистинска смисла. Кадровската екипираност и професионалната работа на Државниот инспекторат за труд е на премногу ниско ниво за да може соодветно да ги покрие потребите на земјата, а и понатаму ќе опаѓа во наредните години, поради заминување во пензија на дел од вработените. Не постои некој поголем проблем со детскиот труд во земјата.

Се направија напори за да се подобри респонзивноста и соработката меѓу работодавачите и вработените во однос на прашања кои се однесуваат на безбедност и



здравје при работа. Недостатокот на капацитети на Државниот инспекторат за труд, кој е одговорен за контрола и инспекција на примената на законите во областа на работни односи, вработување, безбедност и здравје при работа, остава некомплетно завршени работи. Реализацијата на Стратегијата за безбедност и здравје при работа (БЗР) 2017-2020 останува незадоволителна. Се организираа разни активности за подигнување на свеста согласно Акцискиот план за БЗР за 2017-2020. Согласно податоците на Државниот инспекторат за труд во 2018, во секторот градежништво, имаше највисок број на несреќи при работа со фатални последици на годишно ниво. Согласно податоците на граѓанските организации, за 2018 година, беше известно за 92 повреди на работно место, од кои 22 со фатални последици.

Постигнат е ограничен напредок во областа на социјален дијалог. Социјалните партнери се вклучени во подготовките на новиот Закон за работни односи, кој меѓу другото вклучува и одредби за правото на здружување, колективното договарање и штрајк. Со законот, кој е во рана фаза на подготовка, ќе се продолжи со понатамошно уредување на секторските колективни договори, договорите на ниво на работодавач, како и постапката за основање на синдикати. Се очекува да се продолжи со развојот на локалните економски и социјални совети во текот на 2019 година.

Стапката на невработеност малку опадна, и тоа од 22,4% во 2017 на 20,7% во 2018. Паралелно на ова, учеството на жените на пазарот на трудот (52,2% на возраст од 15-64 во 2018) и на Ромите и лицата со попреченост не се подобри и останува ниска. Фокусот на политиките за вработување остануваат на долгорочно невработените и младите. Пилотирањето на шемата за Младинската гаранција која таргетира млади лица кои се невработени, и кои не се во образование или обука, нејзиното воведување, продолжување и проширување на територијата на целата земја е особено позитивен чекор во таа смисла.

Се усвоија првата среднорочна Стратегија за формализација на неформалната економија 2018-2022 и придружниот Акциски план за 2018-2020 година. Се воспоставуваат мерки за: регулирање на бизнис средината во однос на : (i) зголемување на важноста на институциите на пазарот на труд (ii) зголемување на инспекциите; и (iii) подигање на свеста кај индивидуалците и бизнисите за важноста на формализирање на неформалните економски активности. Потребно е да се распределат адекватни ресурси со кои ќе се обезбеди реализацијата на акцискиот план во предвидената временска рамка. Описот на занимања се доразви, 21 занимања беа објавени до третиот квартал на 2018 година.

Во однос на еднаквоста меѓу мажите и жените во областа на вработувањето и социјална политика, се усвои новиот Закон за спречување и заштита од дискриминација, во март 2019. Се имплементира Националниот акциски план за родова еднаквост 2018-2020 усвоен од Владата во 2018 година, Министерството за труд и социјална политика започна да развива Национален индекс за родова еднаквост, во соработка со Државниот завод за статистика. Согласно статистичките податоци за 2018 година, стапката на невработеност за лицата на возраст 15-64 е 41,7% за жени и 61,4% за мажи. 39,2% од жените вработени во приватниот сектор заработуваат пониски плати од мажите. Во јавниот сектор, нема разлика помеѓу платите на мажите и жените. Владата воспостави Национално координативно тело надлежно за промоција и мониторирање на недискриминацијата и еднаквите можности во сите сфери на општествениот живот.

V. Приоритети и мерки

Главен приоритет на стратегијата за регионален развој во однос на пазарот на труд е намалување на диспаратите меѓу регионите во однос на клучните индикатори за функционирањето на пазарот на труд. Оттука, идентификувањето на регионите што потфрлуваат во однос на пазарот на труд е од особено значење за насочување на мерките и политиките, особено кон ранливите категории население во овие региони. Ефикасноста на пазарот на труд треба да се подобрува преку креирање ефективна побарувачка но, и преку унапредување на квалитетот на работната сила со цел да одговори на потребите на работодавците.

Резултатите од претходните анализи на клучните индикатори за пазарот на труд на регионално ниво можат да се сумираат преку рангирање на регионите. При тоа, рангирањето е од 1 до 8, така што рангот 1 значи најдобра позиција на регионот во однос на даден индикатор, додека 8 означува најлоша позиција. Збирните резултати се прикажани во Табела 2.

Табела 2 Рангирање на регионите во Република Северна Македонија според индикаторите за пазарот на труд

Регион	Стапка на активност	Стапка на вработеност	Стапка на невработеност	Продуктивност (БДП по вработен)	Стапка на слободни работни места
Вардарски	61,8	55,2	10,8	0,77	1,62
Источен	58,9	54,3	7,8	0,69	1,92
Југозападен	57,0	43,1	24,4	0,77	1,73
Југоисточен	67,6	63,3	6,3	0,72	1,61
Пелагониски	64,5	56,0	13,1	0,66	2,08
Полошки	51,9	37,1	28,5	0,49	0,62
Североисточен	55,2	37,0	33,0	0,63	1,89
Скопски	53,5	45,6	14,7	1,25	1,83

Ранг

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

Извор: Пресметки на авторот

Врз основа на рангирањето може да се заклучи дека приоритетот на активните мерки и останатите политики за пазарот на труд треба да бидат насочени кон Полошкиот, Североисточниот и Југозападниот регион. Актуелната состојба во однос на учесниците во активни мерки за вработување и корисниците на право за паричен надомест на регионално ниво се прикажани во Табела 3.

Табела 3 Учесници во активни мерки за вработување и корисници на право за паричен надомест во Република Северна Македонија, 2019 година

Регион	Број на евидентирани невработени (31.05.2020)	Учесници во активни програми и мерки		Корисници на право за паричен надомест
		Работодавачи	Невработени	
Вардарски	8868	260	629	1934
Источен	10944	394	1087	2326
Југозападен	13830	267	602	1719
Југоисточен	9503	328	784	1243
Пелагониски	17026	324	948	2510
Полошки	22035	743	1471	1414
Североисточен	16610	306	743	1510
Скопски	22371	493	1717	2712
Вкупно	121187	3115	7981	15368

Извор: Агенција за вработување на Република Северна Македонија

Од Табела 3 може да се заклучи дека опфатот на активните мерки е помал во споредба со опфатот на пасивните мерки, што укажува на потребата од зајакнување на нивната улога во идниот период. Според Опертивниот план за 2020 година, се предвидуваат следниве активни програми и мерки за вработување:

- Програма за самовработување (претприемаштво) е наменета за започнување сопствен бизнис од страна на невработените лица.
- Поддршка за креирање нови работни места што може да биде во форма на субвенција на плати или грант за набавка на нова опрема.
- Обуки за подобрување на вештините на невработените лица за нивна поуспешна интеграција на пазарот на труд.
- Обуки за развој на дигитални вештини за млади лица во областа на информациските технологии.
- Практиканство има цел стекнување практични вештини за извршување работни задачи на одредени работни места.
- Програми за работно ангажирање и вклучување на потешко вработливи лица заради стекнување одредени вештини.
- Услуги за вработување, како што се: помош при барање работа, мотивациски обуки, професионална ориентација и кариерно советување, посредување при вработување и услуги за работодавци.

5.1. Мерки за намалување на регионалните диспаритети

Политиките за пазарот на труд би требало да бидат интегрирани во вкупната стратегија за регионален развој на државата и комплементарни со останатите развојни политики со цел да се постигне нивна максимална ефикасност. Конкретните препораки за превземање мерки може да се разликуваат на страната побарувачката и на страната на понудата на пазарот на труд, при што како приоритетни предложени се следниве:

1. ПОДОБРУВАЊЕ НА ИНВЕСТИЦИСКАТА КЛИМА. Генерално врз инвестициската клима може да се дејствува со инструментите на економските политики со цел натаму



да се стимулираат постоечките и идни инвеститори од земјата и странство. Во тој поглед, отворањето на технолошки индустриски развојни зони (ТИРЗ) значително придонесува во намалување на невработеноста и унапредување на работните односи. Засега отворени се 15 технолошки индустриски развојни зони кои од регионален аспект не се рамномерно распределени. Освен тоа, неопходни се дополнителни мерки за полесно вклучување на малите и средни претпријатија во глобалните снабдувачки синџири преку соработка со големите компании од ТИРЗ.

2. ИНСТИТУЦИОНАЛНО ЈАКНЕЊЕ НА КАПАЦИТЕТИТЕ ЗА ОДРЖЛИВИ СЕКТОРСКИ РЕФОРМИ. Имено, утврдено е дека институционалните капацитети се на релативно ниско ниво. Во тој контекст, поголема улога треба да игра Бирото за регионален развој во поддршката на локалните економско-социјални совети. За сега, формирани се околу 15 локални економско-социјални совети во поголемите општини, а нивното формирање треба да продолжи и во помалите општини особено во Североисточниот и Источниот регион.

3. УНАПРЕДУВАЊЕ НА ЛЕГИСЛАТИВАТА ОД ОБЛАСТА НА ТРУДОТ. Целта на идните реформи во законодавната сфера треба да биде во насока на хармонизација со легислативата во Европската Унија. Во таа насока се предлага натамошно зголемување на законски пропишаната минимална плата со што би се подобрила атрактивноста за вработување во пониско платените сектори. На тој начин се очекува зголемување на активноста особено во Полошкиот, Скопскиот и Североисточниот регион, како и намалување на разликите во стапките на активност помеѓу мажите и жените.

4. ФОРМАЛИЗАЦИЈА НА НЕФОРМАЛНОТО ВРАБОТУВАЊЕ. Со оглед на тоа што неформалното вработување претставува потенцијална пречка за идниот развој, потребни се поголеми заложби за негова формализација. Неформалното вработување е особено карактеристично за ранливите категории население како што се: жените, младите, лицата со низок степен на образование и некои етнички заедници како на пример Ромите. Потребно е ваквите мерки да се насочат кон Североисточниот, Полошкиот и Југозападниот регион, каде положбата на ранливите категории е најизразена.

5. ЈАКНЕЊЕ НА СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ И КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРАЊЕ. Ваквото јакнење е потребно на сите нивоа, а особено на ниво на компании во приватниот сектор каде постои потфрлување на системот за колективно договарање. При тоа, потребно е да се користат меѓународните практики за формирање на регионални трипартитни совети за труд и промоција на вработувањето.

6. ЈАКНЕЊЕ НА КООРДИНАЦИЈАТА МЕЃУ СОЦИЈАЛНИТЕ ПАРТНЕРИ. Имено, утврден е недостаток на координација меѓу клучните институции и социјални партнери па, затоа, идните реформи треба да овозможат надминување на неусогласеноста, како и охрабрување на социјалните партнери за поголема вклученост во процесот на антиципирање на побарувачката за вештини. Така на пример, децентрализацијата преку формирање на засебни регионални центри за обука би овозможило подобро прилагодување на активните мерки кон побарувачката за вештини кои се специфични за секој регион.

7. РЕФОРМИ ВО ОБРАЗОВАНИЕТО. Најшироко користени мерки на страната на понудата на труд е формалното образование како предуслов за подобро позиционирање



на работниците на пазарот на труд. Овде посебно внимание треба да се обрне на средното стручно и високото образование. Идните реформи на средното стручно образование акцентот треба да го стават врз формирање на професионалци и услужни работници кои ќе поседуваат конкурентски вештини и ќе бидат атрактивни на пазарот на труд. При модернизација на наставните програми во средното стручно образование треба да се земе предвид побарувачката за вештини т.е. да се заснова врз внимателна анализа на потребите на работодавците во секој регион посебно. Освен тоа, државата треба да обрне посебно внимание врз подобрување на квалитетот на високото образование преку ригорозна примена на стандарди за квалитет на национално ниво.

8. РЕФОРМИ ВО АКТИВНИТЕ МЕРКИ ЗА ПАЗАРОТ НА ТРУД. Дизајнот на активните мерки за пазарот на труд може значително да придонесат во намалување на регионалните диспаритети. Имено, како што беше претходно напоменато, покриеноста на невработените со активните мерки и програми е мошне скромно. Акцентот треба да биде ставен врз програмите за практиканство со цел да се зголеми вработливоста на младите невработени и да се превенира недостатокот на вештини кога ќе влезат на пазарот на труд. Потребно е да продолжи практиката подготвителните програми за вработување да ги таргетираат најранливите категории со цел да се подобри нивната конкурентност и вработливост на пазарот на труд како и подобрување на процесот на поврзување меѓу понудата и побарувачката за вештини.

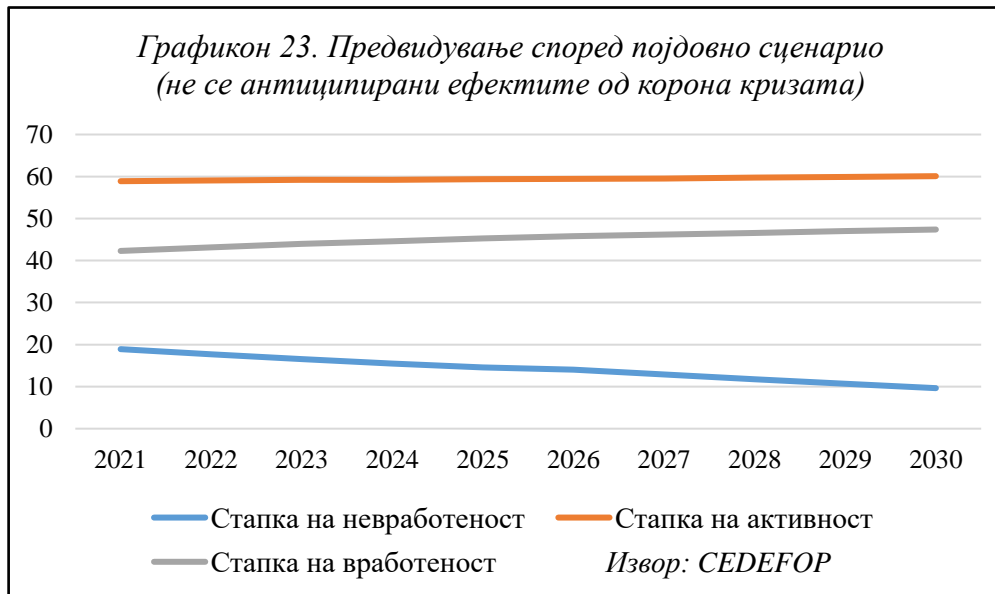
9. ЈАКНЕЊЕ НА ВЕШТИНИТЕ ЗА РАБОТА НА ДАЛЕЧИНА. Се очекува корона кризата да ги продлабочи регионалните диспаритети на пазарот на труд, особено во поглед на стапките на невработеност заради диспропорционално зголемена невработеност во регионите што потфрлуваат. На страната на понудата, поголем акцент во иднина треба да се стави врз вештините за работа на далечина, напредните ИТ вештини, дигитална присутност и сл. кои се основа за т.н. „гиг економија“ која сè повеќе ќе доминира во глобалната размена на добра и услуги. Новите вештини побаруваат нови форми на образование, а особено стручно и доживотно образование, во кои е потребно постојано да се инвестира. Новите технологии нудат флексибилност на пазарот со тоа што може да се работи кога било и од каде било, а тие создаваат и нови работни односи, нетипично работно време, флексибилни договори и тн.

10. НАМАЛУВАЊЕ НА НЕУСОГЛАСЕНОСТА ВО ВЕШТИНИТЕ. За таа цел, неопходно е синхронизирање на мерките на страната на побарувачката со мерките на страната на понудата на пазарот на труд во секој регион. При тоа, треба да се користат резултатите од анкетата за потреба од вештини што ја спроведува АВРСМ со цел да се утврдат специфичните занимања кои се побаруваат на регионално ниво. Дисбалансот во однос на вештините како резултат на диспаритетот во бројот на дипломирани треба да се решава со дополнителни владини стимуланси за студенти во техничките и технолошките науки.

5.2.Предвидувања за идните движења на пазарот на труд

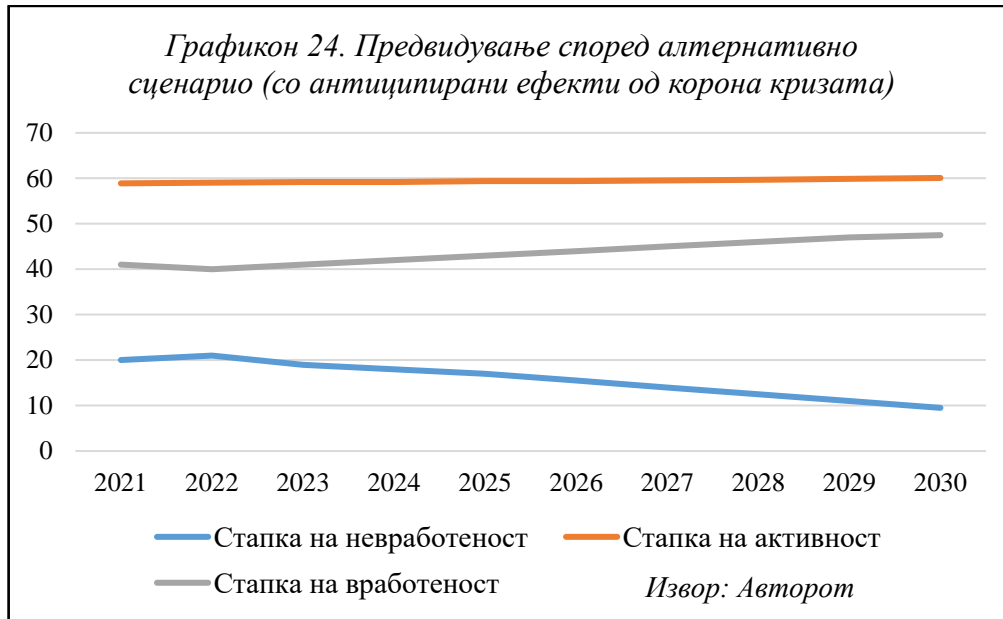
За идните движења на пазарот на труд во Република Северна Македонија можат да се направат неколку развојни сценарија за периодот 2020-2030. Овде, пред сè, треба да се земе предвид негативниот ефект на корона кризата кој се согледува во сите сфери од економската активност преку драстично намалување на потрошувачката, трговијата, инвестиционата активност, мобилноста на работната сила и тн. Како појдовното сценарио кое не ги зема предвид последиците од корона кризата можат да се користат

предвидувањата на Европскиот центар за развој на професионалното усовршување (CEDEFOP) прикажани на Графикон 23.



Според ова сценарио невработеноста во следната деценија би забележала континуирано намалување проследено со зголемување на стапката на вработеност и релативно константна стапка на активност. Стагнацијата кај стапката на активност се должи на намалениот природен прираст и зголемена миграција за време на транзицискиот период. Освен тоа, значителен број на долгорочно невработени кои се блиску до возраста за пензионирање се очекува да ја напуштат работната сила во наредните 5-10 години. Во услови на напредување во процесот кон ЕУ интеграција, се очекува македонскиот пазар на труд да влезе во нова рамнотежа, при што релативно ниската невработеност би извршила дополнителен притисок врз платите. Како последица на тоа, се очекува платите кај одредени занимања како на пример, професионални работници и техничари да пораснат како резултат на дефицитот на нивните вештини на пазарот на труд. Сепак, растечкиот тренд на платите би варираше помеѓу различните занимања и главно би зависел од преговарачката моќ на работниците во секое конкретно занимање.

Сепак, ширењето на епидемијата низ целиот свет проследено со мерки за изолација, имаат „девастирачки“ последици и врз пазарите на труд. Имено, пандемијата резултираше со, до сега, невидена контракција на пазарите на труд, криза на невработеност и милиони работни места во ризик од згаснување заради мерките на социјално дистанцирање кои се превземаат ширум светот. Во овој контекст, се очекува дека корона кризата ќе предизвика структурни дисторзии кај голем број дејности и занимања кои ќе се провлекуваат во многу подолг временски период отколку во случај на вообичаена рецесија. Така, на пример, кај последната финансиска криза во 2008 година беа потребни скоро осум години за враќање на стапките на невработеност на предкризните нивоа. Во Република Северна Македонија движењето на невработеноста од почетокот на 2020 година, за сега, може да се следи само преку податоците за евидентирани невработени од Агенцијата за вработување. Според овој извор за првата половина од 2020 година бројот на невработени се зголемил за над 20.000 лица што е значителен пораст во споредба со претходните години. Алтернативното сценарио кое ги зема предвид последиците од корона кризата може да се сумира на Графикон 24.



Според ова сценарио, ефектите од корона кризата особено ќе се чувствуваат во 2021-2022 година кога се очекува стапката на невработеност да се зголеми за сметка на намалување на стапката на вработеност. Сегашните предвидувања на Светската здравствена организација се дека ефектите од корона кризата би се чувствувале во наредните две години. Оттука, позитивниот тренд на пазарот на труд би требало да отпочне во 2023 година кога стапката на невработеност повторно би се вратила на својот опаѓачки тренд.

Мерките на социјално дистанцирање имаат асиметрично влијание не само врз различни економски активности, туку и врз различни сегменти од работната сила. Тоа ја потенцира нееднаквоста помеѓу работниците, истакнувајќи ја ранливоста на некои групи работници и забрзувајќи ги претходно започнатите трендови на автоматизирање на работните места и работење од далечина. Како и во секоја друга рецесија, така и сега постојат губитници и добитници од кризата. При тоа, посебно загрозени се работниците во т.н. незаштитен или неформален сектор, па затоа поголемо влијание се забележува кај помалку развиените региони, каде што незаштитените работници и неформалното вработување претставуваат значителен дел од работната сила.

Според анализите утврден е диспропорционален ефект од корона кризата кај различни дејности и професии. Во овој контекст, посебно погодени професии кои се карактеризираат со голем ризик од изложеност се следниве: сместување, угостителство, трговија на големо и мало, персонални услуги и сл. Во овие сектори вработените имаат најголема веројатност да бидат ангажирани во интензивна комуникација, тимска работа и задачи за услуга на потрошувачите, а со тоа се соочуваат со најголем ризик од социјално дистанцирање. Кон оваа група, секако треба да се додадат здравствените работници и останатите работници кои даваат здравствена нега кои имаат највисока изложеност. Од друга страна, бизнисите засновани на онлајн услуги се релативно заштитени од изложеност на корона вирусот и нивните економски перформанси се помалку погодени од сегашниот (и потенцијален иден) шок. Во оваа група професии спаѓаат: канцелариски работници, службеници, научници, инженери и ИТ работници.

VI. Листа на клучни индикатори

Регионални стапки на активност – се пресметува како однос помеѓу бројот на активно население во регионот и вкупното работоспособно население во регионот (Извор на податоци: Анкета на работна сила, ДЗС)

$$\text{Стапка на активност} = \frac{\text{Број на активно население}}{\text{Број на работоспособно население}} \times 100\%$$

Регионални стапки на активност за поодделни социо-демографски сегменти (пол, возраст, степен на образование и тн.)

Табела 4. Таргети за стапките на активност на регионално ниво

Регион	Референтна 2019 година	Таргет 2025 година	Таргет 2029 година
Вардарски	61,8	62	63
Источен	58,9	59,5	61
Југозападен	57	58	59
Југоисточен	67,6	67,8	68
Пелагониски	64,5	64,8	65,5
Полошки	51,9	53,5	55
Североисточен	55,2	56	57
Скопски	53,5	54	56

Извор: ДЗС на РСМ и авторот

Регионални стапки на вработеност – се пресметува како однос помеѓу бројот на вработени во регионот и вкупното работоспособно население во регионот (Извор на податоци: Анкета на работна сила, ДЗС)

$$\text{Стапка на вработеност} = \frac{\text{Број на вработени}}{\text{Број на работоспособно население}} \times 100\%$$

Регионални стапки на вработеност за поодделни социо-демографски сегменти (пол, возраст, степен на образование и тн.)

Табела 5. Таргети за стапките на вработеност на регионално ниво

Регион	Референтна 2019 година	Таргет 2025 година	Таргет 2029 година
Вардарски	55,2	56	57
Источен	54,3	55	56
Југозападен	43,1	44,5	46
Југоисточен	63,3	64	64,5
Пелагониски	56	57	58
Полошки	37,1	38,5	40
Североисточен	37	38,5	40
Скопски	45,6	46	48

Извор: ДЗС на РСМ и авторот



Регионални стапки на невработеност – се пресметува како однос помеѓу бројот на невработени во регионот и бројот на активно население во регионот (Извор на податоци: Анкета на работна сила, ДЗС)

$$\text{Стапка на невработеност} = \frac{\text{Број на невработени}}{\text{Број на активно население}} \times 100\%$$

Регионални стапки на невработеност за поодделни социо-демографски сегменти (пол, возраст, степен на образование и тн.)

Табела 6. Таргети за стапките на невработеност на регионално ниво

Регион	Референтна 2019 година	Таргет 2025 година	Таргет 2029 година
Вардарски	10,8	9	8
Источен	7,8	7	6
Југозападен	24,4	22	18
Југоисточен	6,3	6	5,5
Пелагониски	13,1	12	10
Полошки	28,5	25	20
Североисточен	33	30	25
Скопски	14,7	13	11

Извор: ДЗС на РСМ и авторот

Коефициент на варијација меѓу регионите (CV) – се пресметува како однос меѓу стандардната девијација и аритметичката средина на индикаторот на регионално ниво изразен во проценти

$$CV = \frac{\text{Стандардна девијација на индикаторот}}{\text{Аритметичка средина на индикаторот}} \times 100\%$$

Коефициент на варијација кај стапките на активност – се пресметува како однос меѓу стандардната девијација и аритметичката средина на стапките на активност на регионално ниво во проценти

Коефициент на варијација кај стапките на вработеност – се пресметува како однос меѓу стандардната девијација и аритметичката средина на стапките на вработеност на регионално ниво во проценти

Коефициент на варијација кај стапките на невработеност – се пресметува како однос меѓу стандардната девијација и аритметичката средина на стапките на невработеност на регионално ниво во проценти

Региони што потфрлуваат на пазарот на труд – региони чија стапката на вработеност е релативно ниска во споредба со националната стапка на вработеност или ако стапката на невработеност е релативно висока во споредба со националната стапка на невработеност (извор на податоци: Анкета на работна сила, ДЗС)

Региони што потфрлуваат во однос на вработеноста – региони чија стапката на вработеност е под 90% од националната стапка на вработеност



Региони што потфрлуваат во однос на невработеноста – региони чија стапката на невработеност е над 150% од националната стапка на невработеност

Продуктивност на трудот на регионално ниво – се пресметува како однос на вкупниот аутпут произведен по единица труд (вработен) во текот на даден референтен период во регионот (извор на податоци: Државен завод за статистика)

Бруто домашен производ по вработен – се пресметува како однос на бруто домашниот производ на регионот и бројот на вработени во регионот во текот на даден референтен период

$$\text{Продуктивност на труд (по вработен)} = \frac{\text{Бруто домашен производ}}{\text{Број на вработени}}$$

Бруто додадена вредност по вработен – се пресметува како однос на бруто додадената вредност на регионот и бројот на вработени во регионот во текот на даден референтен период

$$\text{Продуктивност на труд (по вработен)} = \frac{\text{Бруто додадена вредност}}{\text{Број на вработени}}$$

Стапката на слободни работни местана регионално ниво – се пресметува како однос помеѓу слободните работни места и збирот на слободни и пополнети работни места во регионот (извор на податоци: Анкета за слободни работни места, ДЗС)

$$\text{Стапка на слоб. раб. места} = \frac{\text{Број на слободни раб. места}}{\text{Вкупен бр. нараб. места (пополнети + слободни)}} \times 100\%$$

Број на евидентирани невработени на регионално ниво – се определуваат од евиденцијата на Агенција за вработување на Република Северна Македонија со агрегирање на податоци од Центрите за вработување

Број на евидентирани невработени кои примаат паричен надоместок – се пресметува како однос на бројот на невработени кои примаат паричен надоместок и вкупниот број евидентирани невработени на регионално ниво

Број на евидентирани невработени кои се покриени со активни мерки – се пресметува како однос на бројот на невработени кои се покриени со активни мерки и вкупниот број евидентирани невработени на регионално ниво



Референци

- [1] Стратегија за регионален развој на Република Македонија 2009-2019 година, *Собрание на Република Македонија*, Службен весник на РМ, бр.119/2009;
- [2] Правилник за методологијата за изработка на планските документи за регионален развој, *Министерство за локална самоуправа*, Службен весник на РМ, бр.102/2009;
- [3] Закон за рамномерен регионален развој, Службен весник на РМ, бр.63/2007, 187/2013, 43/2014, 215/2015, 64/2018;
- [4] Одлука за класификација на планските региони според степенот на развиеноста за периодот од 2018 до 2023 година, Службен весник на РМ, бр.234/2018;
- [5] Извештај за реализацијата на Програмата за одржлив локален развој и децентрализација во Република Северна Македонија 2015-2020, април, 2020 година;
- [6] Програма за економски реформи на Република Северна Македонија 2020-2022 година, *Министерство за финансии*;
- [7] Ревидирана фискална стратегија на Република Северна Македонија за 2020-2022 година, *Влада на Република Северна Македонија*;
- [8] Завршна евалуација на стратегијата за регионален развој 2009-2019 и на програмите за развој на планските региони, *Европски центар за мир и развој*, мај 2020 година;
- [9] Spiezia, V. (2003) “Measuring regional economies”, *OECD Statistics Brief*, October 2003, No.6;
- [10] Државен завод за статистика на Република Северна Македонија, Регионите во Република Северна Македонија 2009-2019 година;
- [11] Државен завод за статистика на Република Северна Македонија, Анкета за работна сила;
- [12] Државен завод за статистика на Република Северна Македонија, Анкета за слободни работни места;
- [13] Агенција за вработување на Република Северна Македонија, Преглед на евидентирани невработени лица;
- [14] Агенција за вработување на Република Северна Македонија, Анкета за потреба од вештини на пазарот на труд;
- [15] Европска Комисија „Извештај за Северна Македонија за 2019 година“, Брисел, мај 2019 година;