



Тематска
анализа/дијагностика:
Пазар на труд

Извршно резиме

Идниот развој на македонскиот пазар на труд би требало да се одвива во насока на натамошно намалување на невработеноста преку креирање на квалитетни и високопродуктивни вработувања. На овој начин би се зголемиле перформансите на работната сила во компаниите, што, од своја страна, би водело кон повисоко ниво на економски раст. Имајќи предвид дека развојните цели на РС Македонија се насочени кон нејзините перспективи за членство во Европската Унија, јасно е дека реструктурирањето на економијата кон вработувања со поголема додадена вредност претставува предуслов за исполнување на развојната агенда. Сепак, македонскиот пазар на труд се соочува со голем број предизвици кои наложуваат соодветен третман во периодот што претстои како што се: Ниска продуктивност на трудот, неусогласеност на побарувачката со понудата на вештини, вработување во неформалниот сектор, долгорочна невработеност и ерозија на човечкиот капитал, емиграција и „одлив на мозоци“, социјална ексклузија и ранливи категории.

Во изминатиот период изготвени се голем број стратешки документи кои се однесуваат на функционирањето на пазарот на труд. Во овој контекст, централно место зазема Националната стратегија за вработување 2021-2027 чија цел е справување со краткорочните последици на пандемијата од Ковид-19 врз пазарот на трудот, како и со структурните предизвици што влијаат врз растот на невработеноста. Други стратешки документ во оваа сфера се: Национална програма за достоинствена работа 2019-2022, Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот, План за спроведување на Гаранција за млади 2020-2022, Акциски план за вработување на млади лица 2016-2020, Стратегија за безбедност и здравје при работа 2021-2025, Акциски план за безбедност и здравје при работа 2021-2023, Стратегија за формализирање на неформалната економија 2018-2022, Стратегија за промовирање и развој на волонтерството 2021-2025, Акциски план за спроведување на Стратегија за промовирање и развој на волонтерството, Национална стратегија за развој на социјалните претпријатија 2021-2027, Акциски план за спроведување на Национална стратегија за развој на социјалните претпријатија 2021-2023.

Легислативата од областа на пазарот на труд во РС Македонија во голема мерка е комплетирана и ги следи меѓународните трудови стандарди. Нормативната рамка ја сочинуваат повеќе закони меѓу кои најзначајни се Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност и Закон за работни односи кои ги уредуваат односите меѓу клучните социјални партнери. Покрај овие, потребно е да се споменат и останатите закони како што се: Закон за инспекција на трудот, Закон за евиденција од областа на трудот, Закон за вработување на инвалидни лица, Закон за агенциите за привремено вработување, Закон за приватните агенции за вработување, Закон за практиканство, Закон за волонтерство, Закон за безбедност и здравје при работа, Закон за исплата на платите, Закон за минимална плата, Закон за мирно решавање на работни спорови, Закон за заштита од вознемирување на работно место, Закон за забрана и спречување на вршење на нерегистрирана дејност и Закон за младински додаток.

Засегнатите страни на пазарот на труд ги сочинуваат претставници 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 РС 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.

Клучни индикатори за пазарот на труд се стапките на активност, вработеност и невработеност кои даваат основна претстава за искористеноста на трудовите ресурси во македонската економија. Освен овие индикатори, вредни сознанија се добиваат преку анализа на структурата на работоспособното население, структурата на вработените, структурата на невработените, структурата на неактивното население и структурата на заработувачката. Анализата на побарувачката за труд се следи преку стапката на слободни работни места, а нивото на платите се следи преку податоците за просечно исплатена бруто и нето плата. Имајќи го предвид фактот дека продуктивноста на трудот претставува клучен фактор за идниот развој, неопходно е следење на индикаторите кои укажуваат на ефикасноста и ефективноста во употребата на трудовите ресурси.

Добивањето на индикаторите за пазарот на труд може да се оствари само доколку постојат соодветни извори на квалитетни податоци. Најголем дел од податоците за пазарот на труд се добиваат од анкетни истражувања што ги спроведува Државниот завод за статистика како што се: Анкета за работна сила, Анкета за слободни работни места, Анкета за потребите од вештини на пазарот на труд, Анкета за образование на возрасни лица, Анкета за структура на заработувачката на вработените, Анкета за цена на трудот и Анкета за приходи и услови на живеење. Државниот завод за статистика, исто така, обезбедува и податоци за просечната месечна исплатена бруто и нето плата по вработен. Не помалку вредни се и административните податоци што се добиваат од Агенцијата за вработување на РС Македонија кои се однесуваат на евидентираниите невработени и останатите евиденции. Освен тоа, за одредени цели во анализата на пазарот на труд може да се користат податоци за деловните субјекти од системот на национални сметки.

Досегашните анализи укажуваат на фактот дека во РС Македонија недостасуваат дополнителни индикатори за ефикасноста на искористувањето на трудовите ресурси кои би можеле да дадат корисни насоки за подобрување на функционирањето на пазарот на труд. Тука треба да се споменат следниве индикатори: Стапка на невработеност во еквивалент на полно работно време, стапка на изгубени работни часови, стапката на изгубен човечки капитал и показатели за неусогласеност во вештините. Освен тоа, утврдена е потреба за соодветно прилагодување на показателите за вработување во неформалниот сектор со цел да се добие правилна претстава за неговиот апсорпциски капацитет.

Со оглед на специфичниот карактер, тематската област за пазарот на труд има допирни точки со повеќе други области како што се: Социјална инклузија, добро владеење, дигитализација и иновации, и родовата перспектива. Во тој поглед, неопходна е соодветна синхронизација на целите и интегрален пристап во креирањето на развојни сценарија што би ги зеле предвид интеракциите со наведените тематски области. Освен тоа, креирањето на развојната стратегија ги следи демократските принципи преку вклучување на граѓанскиот сектор и широк спектар релевантни чинители со што се добива поголема легитимност на поставените стратешки цели.