

Милева ЃУРОВСКА

УДК: 331.5(4-672ЕУ)  
331.5(497.7)**СОЦИЈАЛНИТЕ АСПЕКТИ НА ЕУ  
ИНЕГРАЦИИТЕ:****Со акцент вработеноста и невработеноста во Република Македонија*****Крајка содржина***

*Економските аспекти, од кои многу често се поаѓа при анализите на пазарот на трудот, не се доволни за да ја објаснат неговата природа. Состојбите на пазарот на трудот во голема мера се одредени од социјалните фактори, и тоа: политиката, културата, образованието, социјалниот дијалог, системите на социјална заштита, работниот морал и сл. Пазарот на трудот функционира врз поинакви принципи во развиените земји. Истите принципи не важат во економиите во кои работната сила е ниско платена, синдикално неорганизирана, социјално неосигурана. Во РМ постојат неколку видови на пазари на трудот, класифицирани според социјалните критериуми. Тоа се: Пазар во кој се влегува врз основа на социјалниот капитал; Лимитиран пазар, Флексибилен пазар и времен Пазар;*

**Клучни зборови:** ПАЗАР НА ТРУДОТ, НЕВРАБОТНОСТ, СТРАТЕГИЈА НА ВРАБОТУВАЊЕ, СОЦИЈАЛНИ ФАКТОРИ.

**Одредени социолошки рефлексии  
во анализите на пазарот на трудот**

Трудот т.е. човекот со својот потенцијал да работи може да биде разгледуван од различни аспекти. Така во економијата тој е третиран како економска категорија и објаснуван со чисти економски категории како што се: понуда, побарувачка, цена, плата, трошок, капитал и сл. Вообичаен термин со кои се служат економистите при објаснувањето на состојбите во доменот на работна сила е терминот пазар на трудот. Меѓутоа, состојбите на пазарот на трудот не се единствено одредени од чистите економски параметри. Врз вработеноста и невработеноста влијаат фактори од општествена природа како што тоа е видот на социјалната политика, синдикалната густина, дејствувањето на организациите на работодавците, а зошто не и културата, вредностите или менталитетот на популаци-

јата. Според тоа, обемот на работните места, стабилноста на работните места и висината на платата можат да бидат одредени од социјални фактори кои не се од контекстот на економските категории. На пример, во земјите каде синдикалото движење е централизирано и масовно, како што тоа е случај со Скандинавските земји, пазарот на трудот има појаки перформанси. Развиениот и функционален систем на социјални преговори меѓу социјалните партнери претставува една од најефикасните институционални инфраструктури во хармонизацијата на еднаквите можности, полната вработеност и економскиот развој (Еспинг-Андерсен 2000).

За една поцелосна анализа на пазарот на трудот не се доволни економските анализи. Дефиницијата за вработеноста како сума од платени активностите за еден одреден период, која често ја среќаваме во економските анализи (Маруани 2001) е лишена од социјални односи. Вработеноста и невработеноста се вкалапени во социјалните структури на општеството. За вистински социјални рефлексии на вработеност во голема мера придонесле студиите на женскиот труд.<sup>1</sup> Овие анализи покажуваат дека жените поминуваат еден специфичен професионален пат кој не може да се објасни само со економските категории како што е пазарот на трудот или со објективните критериуми (образование, квалификации, вештини). Во женскиот труд доаѓаат до израз одредени социјални аспекти за кои социологијата не водела сметка претходно (семејството, нееднаквите можности, слабата синдикална организираност на жените). Анализите на пазарот на трудот го запоставиле проблемот на дискриминацијата во однос на вработувањето која кај жените била поочигледна, а се однесува всушност и на некои други социјални групи (расни и етнички групи, странски работници, младите). Така вработеноста и невработеноста не претставуваат механичка рефлексивност на пазарот на трудот туку состојби врз кои влијае социјалното окружување, но и обратно, пазарот во голема мера ги детерминира општествените односи.

### **Вработувањето како општествена норма**

Постојат многу активности (дејности) што се платени и кои го задоволуваат економскиот критериум да бидат сметани како вработување, но сепак тие немаат работен статус. Да се зема плата не е доволно за се се добие работен статус. Иако може да стане збор

<sup>1</sup> Maruani Margaret, 2001, L'emploi dans une société de plein chômage, Sociologie du travail, 40 ans après. Elsevier, Paris, str 140.

и за добро платени дејности, за нив не се вели дека тие претставуваат вработување. Тоа говори дека вработеноста и невработеноста се тесно поврзани со степенот на социјална регулација. Во државите каде се бара висок степен на регулација на трудот, меѓу кои припаѓа и нашата држава тогаш стапката на невработеност ќе биде многу повисока, одошто во држави каде регулацијата на вработувањето во главно се остварува преку пазарот како што тоа е во САД (Еспинг-Андерсен 2000). Регулацијата, меѓутоа, не треба да се сфати само како тенденција за администрирање на трудот или водење на политика од страна на владите, туку состојба предодредена од традицијата на земјата, од односот кон државата, од односот на населението кон трудот и сл. На пример, кај нас сè уште не е изграден ставот кон атипичните вработувања (part tajm job, работа на дело, лице што работи во семејна фирма). Во претставите за работа сè уште доминираат сигурни работни места и работни места со целосно работно време. Атипичните работни места се доживуваат и се декларираат како невработеност со што значајно се зголемува стапката на невработеност.

Во поглед на регулативите РМ има мошне високо ниво на ригидност на пазарот на трудот т.е. рестиктивна регулатива. Индексот (EPL-Employment Protection Legislative) според мерните индикатори на ОЕЦД<sup>2</sup> изнесува 3,2.

Во доменот на вработеноста се забележува уште еден факт. Тоа е моментот на лишување на вработувањето од неговата економска подлога. Во 2003 година 14,5% од вработените во РМ не добиле плата. Според економската логиката овој статус на работната сила не може да се смета како вработување, иако тој ги задоволува правните критериуми. Овој факт го аргументира нормативниот карактер на трудот. Нормата во суштина значи вметнатост на трудот во одредена општествена рамка, а таа одговара на претставите што ги има околината во поглед на активностите (Диркем 1984).

Во постсоцијалистичките земји вработувањето сè уште претставува централна социјална норма. Во земјите во кои доминира либералната традиција (САД, Велика Британија) регулативите на пазарот на трудот се од економска природа. Во тие земји економската логика претставува норма. Таа логика многу тешко може да се имплантира во земјите кои немаат либерална традиција и во кои економијата и не е така силна. Ако во економски слабо развиените земји

<sup>2</sup> Како индикатори се: формалните процедури за вработување и отпустанје од работа, исплата на отпремнините, процедурите за конкурс исл.

пазрот е доминантна инситуција постои ризик тој да ги замени сите други односи во општеството. Тоа не се оденсува само на трудот, всушност целото општество претендира да се трансформира во еден голем пазар и наместо пазарна економија да се создаде своевиден облик на *пазарно оишиестиво* (Полани 2003). Во општествата што тежнеат да бидат заменети од пазарот, се е пазар, а пазарот е се. Пазарниот пристап кон општеството, според Полани води кон деструкција на социјалните форми и природните ресурси. Докрината за регулацијата на пазарот, актуелна по Втората светска војна во Европа, имаше за цел: ресоцијализација на *саморегулирачкиот* пазар преку развивање на различни социјални форми што него ќе го регулират.

Денес економистите во *Новиите калкулационски земји*<sup>3</sup>, соочени со неразвиените социјални институции се водушевуваат од регулирачката моќ на пазарот. Пазарот претендира да постане тотален општествен феномен кој успешно ќе дејствува во политката, спортот, културата, земјоделството, бактериите, раѓањата, убавината, телото. Нема по депреимирачко во овие економии од тенденцијата да се усвои Американскиот модел, во кој доминира технолиберализмот, и да се примени како своја реалност, (Gadray 2000). Гадреј понатаму се прашува: Кој има интерес да ја развие идејата за добрата, и единствено за добрата страна на новата економија? Одговорот е следен: Тоа се менаџерите и оние кои работат во службите на капиталот, но кои не ги засега сите останати во општеството. Нивната литература е различна од онаа која треба да им се препорача на универзитетите. Дали навистина сме на почетокот од еден период којшто ќе не воведе во историјата на *злајношто доба*.<sup>4</sup>

Во услови кога е намалено дејствувањето на социјалниот контекст (слаб синдикат и кога борбата за правата на работниците е слаба), во доменот на трудот слепо делуваат пазарните законитости. Тогаш работодавците навистина можат да калкулираат со работната сила како таа да претставува еден од оние производи што тие можат да ги купат со фиксни цени. Меѓутоа економската логика не е добрата страна на постсоцијалистичките работници. Во принцип развиени економии се оние во кои работната сила е добро платена. Неразвиените економии имаат мали шанси да се развијат доколку платите на работниците се ниски, а редистрибутивните мерки на

<sup>3</sup> Се мисли на постсоцијалистичките земји во кои многу скоро се воведе пазарната економија.

<sup>4</sup> Gadray Nouvelle economie, nouveau myth str 22.

државите се нефункционални со што јавната потрошувачка и јавните работи се минимални.

### Програмскиот карактер на трудот

Кога денес зборуваме за трудот всушност ние зборуваме за вработувањето. Во времето на 30 славни години по Втората светска војна, години на полна вработеност и висок животен стандард, трудот беше проучуван на спекулативен начин. Не недостигаше воодушевување од неговата творечка моќ. Денес, спекулациите за трудот се заменети со програми и стратегии за зголемување на вработноста. Програмскиот карактер на трудот има за цел да ги предвиди движењата во оваа област бидејќи невработеноста го загрозува функционирањето на целото општество. Иако економските аргументи се мошне силни во докажувањето на логичноста на пазарот и во докажувањето на неговата регулирачка моќ врз пазарот на трудот, сепак третманот на трудот како пазарна вредност не резултира ниту со поволни социјални ефекти (социјална сигурност) ниту со економски ефекти (континуиран т.е. одржлив развој). Оттаму и силно изразената тенденција за социјална контрола врз пазарите со која ќе се корегираат постоечките тендеции на *бразилизација* на пазарот (Beck 2002) чии карактеристики се: ниско платена работна сила, монополска положба на големите компании, мала јавна потрошувачка и слабо развиен јавен сектор за потребите на пошироката популација.

Еден од најсистематски разработени програмски пристапи кон вработувањето претставува пристапот на Европската унија. Политиката за вработеноста од 1997 година претставува клучен домен на дејствување на ЕУ. Во оваа област веќе постојат многу директиви, чартери, препораки чија основна цел претставува предвидување и менаџирањето на пазарот на трудот. *Employment guidelines* всушност имаат за цел да го активираат целото општество во контролата на условите што владеат на пазарот на трудот. Не се тоа само владите, туку работниците, менаџерите, локалните актери, политичките партии кои учествуваат во крирањето на политиките и стратегиите за зголемување на вработеноста. Трудот денес претставува домен на делување на целото општество. Структурните промени на економиите, глобализацијата и примената на новите технологии ја наметнуваат потребата од континуиран развој на човечките ресурси, оптимализација на условите за развој на предпримеништвото, промо-

ција на социјалниот дијалог и промоција на еднаквите можности. Според тоа четирите основни столба од кои се состои Европската стратегијата за вработување донесени на самитот во Луксембург 1997 година всушност претставуваат четири основни социјални фактора преку кои ќе се дејствува во регулацијата на пазарот на трудот и порастот на работните места.<sup>5</sup> Тоа се принципите: а) Вработливост (развојот на човечкиот капитал, онување на вештините и професионално учење преку целиот живот; б) Предприемништво (крирање на поволна правна и економска рамка за дејствување на претпријатијата; в) Партнерство, создавање услови за дијалог меѓу синдикатите и организациите на работодавачите; г) Еднакви можности, борбата против дискриминацијата во доменот на трудот и борба против секаков вид на исклучување. Иако целта на овие програми и стратегии претставува активно однесување на сите членови и нивна перманентна присутност на пазарот на трудот, таа може да значи тенденција на економизација на до скоро автономните социјални системи како што тоа беа образованието, социјалната заштита, социјалниот дијалог, борбата против дискриминацијата. Денес овие подсистеми се составен дел на пазарот на трудот што може понекогаш да оди во прилог на тезата според која функционалноста на социјалните форми целосно се прилагодува на пазарните и економските механизми. Дали наскоро не може да се очекува да видиме општество лишено од други социјални форми, освени од оние кои се во функција на пазарите. Меѓутоа, пред некритички да се прифати оваа теза треба да се подсетиме на примерот на земјите кои имаа долга и турбулентна транзиција, каква што имаше Р Македонија. Високата стапка на невработеност, ниските перформанси на економијата, ниските плати и ниското ниво на квалификации на работната сила крираат социјални форми во кои се губи целината, во кои исклучувањето е правило, во кои нема дијалог, во кои стагнира работната сила, а сиромаштијата не станува само општествен проблем туку и чувство присутно речиси кај половината од популацијата. Современите економски процеси и глобалниот пазар не им даваат друга алтернатива на општествата, освен онаа во која се респектираат пазарите.

Долгиот период на дејствување на социјална држава (welfare state) по Втората светска војна ја создаде претставата за цврста државна регулација и државно покровителство во доменот на трудот. Во посткомунистичките земји оваа тендеција беше уште позасилена.

<sup>5</sup> Станува збор за Employment guidelines донесени на Самитот во Луксембург 1997 година.

Економијата во овие општества сеуште има државен вкус. Поминато е кусо време од оној период кога државата однапред, со административни интервенции, ги распоредуваше невработените во претпријатијата и институциите без оглед на нивните портеби од работна сила. Така еден лекар, наместо во болниците беше вработуван во едно трговско претпријатие, а еден економист како професор по биологија. Сеуште не можат да се отстранат последиците од ваквиот пристап кои се читуваат како превработеност во претпријатијата и институциите, недостаток од предприменички дух кај популацијата, неизграден однос кон занимањата и вештините, не лимитираниот авторитет на самата држава која сеуште се претставува како основен актер во доменот на економијата, особено во начинот на кој таа интервенира на пазарот на трудот.

Табелата подолу ни дава преглед на состојбите поврзани со невработеноста во ЕУ. Порастот на невработеноста во првата половина на 90 години го создаде програмскиот пристап. Намалувањето на процентот на невработеност во изминатите периоди сигнализира делотворност на стратегијата за вработување, барем во својот визуелен аспект, слично како во рекламите за средствата за слабење, кога се врши споредба меѓу сликата на личноста пред да земе средство за слабење, и потоа.

**Табела бр. 1.** Движење на невработеноста во ЕУ  
(w.w.w./htp Employment of Europe 2002 и 2003,  
European Social Affaires)

Земја	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
АВТ	3,4	3,6	4,0	3,8	3,9	4,4	4,4	4,5	3,9	3,7	3,6	4,3	4,4
БЕ	6,4	7,1	8,6	9,8	9,7	9,5	9,2	9,3	8,6	6,9	6,7	7,3	8,1
ДАН	7,9	8,6	9,6	7,7	6,7	6,3	5,2	4,9	4,8	4,4	4,3	4,5	5,6
ГЕР	4,2	6,4	7,7	8,2	8,0	8,7	9,7	9,1	8,4	7,8	7,8	8,6	9,6
ГР	7,1	7,9	8,6	8,9	9,2	9,6	9,8	10,9	11,8	11,0	10,4	10,0	9,3
ФИ	6,6	11,7	16,3	16,6	15,4	14,6	12,7	11,4	10,2	9,8	9,1	9,1	9,0
ФРА	9,1	10,0	11,3	11,8	11,3	11,9	11,8	11,4	10,7	9,3	8,5	8,7	9,4
ИР	14,7	15,4	15,6	14,3	12,3	11,7	9,9	7,5	5,6	4,3	3,9	4,4	4,6
ИТА	8,5	8,7	10,1	11,0	11,5	11,5	11,6	11,7	11,3	10,4	9,4	9,0	8,6
ЛУК	1,6	2,1	2,6	3,2	2,9	2,9	2,7	2,7	2,4	2,3	2,1	2,8	3,7
ВБ	8,6	9,8	10,0	9,3	8,5	8,0	6,9	6,2	5,9	5,4	5,0	5,1	5,0
ПОР	4,2	4,3	5,6	6,9	7,3	7,3	6,8	5,1	4,5	4,1	4,1	5,1	5,4
ХОЛ	5,5	5,3	6,2	6,8	6,6	6,0	4,9	3,8	3,2	2,8	2,4	2,7	3,8
ШВ	3,1	5,6	9,1	9,4	8,8	9,6	9,9	8,2	6,7	5,6	4,9	4,9	5,6
ШП	13,2	14,9	18,6	19,8	18,8	18,1	17,0	15,2	12,8	11,3	10,6	11,3	11,3

## Промените и пазарот на трудот по 1970 година

Индустрискиот развој по Втората светска војна создаде можности за раст на вработеноста. Тој процес во развиените земји траеше се до 70 години, кога започна процесот на деиндустријализација предизвикан пред се од развојот на новите технологии и глобализацијата (Еспинг Андерсен 2000). Во *златното доба* индустријата можеше да апсорбира голем број на неквалификувани работници на подвижната лента на која се произведуваа индустриски производи во долги и непрекинати серии. Примената на новите технологии т.е. употребата на компјутерските технолгии во прозводството ја зголемија продуктивноста на трудот, намалувајќи ја потребата од неквалификуваниот труд. Веќе во 80 години се означил крајот на економиите од широк обем. Масовното производство беше заменето со флексибилното производство кое можеше многу брзо да се адаптира на промените на пазарот т.е. активно да се однесува кон самиот пазар. Од 1979-1993 вработеноста во доменот на производството се намали за 22% во ЕУ. Во 1985 година, за разлика од 1960 година значајно се намалил бројот на мануелните работници. На пример, во Германија, имало 32% помалку квалификувани работници, во Шведска помалку 18%, а во САД 34%. Наспроти опаѓањето на мануелните работници значајно се зголемил бројот на службениците и продавачите, и тоа за 30% во Германија, за 16% во Шведска, и за 21 % во САД (Еспинг Андерсен 2000).

Во новопримените земји на ЕУ се забележени значајни секторски промени. Речиси во сите земји се намалија дејностите и аутпутите од земјоделството. Аутпутот од земјоделството во вкупниот БДП во Словенија од 5,5 во 1989 падна на 4% во 1998, во Полска од 12,9% на 4,9%, Естонија од 21% на 6,3 %. Овие тенденции се забележани и во доменот на индустријата. На пример, во Полска од 52%, аутпутот во БДП се намалува на 32%, во Словенија од 46,6% на 38,6%, а во Естонија од 40,6% на 26,7%. Наспроти тоа се зголемуваат аутпутите од секторот на услугите. Во Словенија од 48,9 % на 57,4%, во Полска од 34% на 62%, во Естонија 38% на 64%.

Развојот на терциерот се одвиваше адекватно на условите и капацитетот на економијата на секоја земја. Деиндустријализацијата предизвика значајни промени на пазарот на трудот. Работниците од индустрискиот сектор ги губеа своите работни места. Секоја земја,



во зависност од условите и начинот на кој се пристапуваше кон решавањето на социјалните проблеми градеше различни стратегии за решавање на проблемите поврзани со вишокот на работна сила. Во некои земји се инвестираше во модернизирање на големите претпријатија како и модернизација и поширување на институциите и јавните сервиси (Шведска, Норвешка). Во некои земји се преферираше развојот на малите и средните претпријатија, креирање на домашни работи и самовработување. Некои земји проблемите произлезени од структурните промени ги решаваа со пензионирање на постарите работници и други редистрибутивни социјални мерки, како што тоа се случуваше во Германија.

Терциерот како сектор на економски дејности ги фаворизира работниците со социјален и човечки капитал. Меѓутоа, е илузија да се мисли дека терциерот може да се развива сам по себе независно од состојбите во другите сектори на економијата. Таму каде што примарниот и секундарниот сектор се развиени и постои висока продуктивност на трудот, таму постојат поволни услови за развој на нови дејности. Всушност експанзијата на терциерот во 90 години на 20 век се оствари во високо развиените индустриски земји. Годишниот раст на терциерот бил најголем во Австралија со 3%; во Канада со 2, 8; во САД со 2,7%. Расто на работните места во терциерот е

	Раст на работните места 1980-94	Промена во невработеноста 1983-93	Стапка на невработеност 1996	Стапка на структурна невработеност 1990
Австралија	33,0	1,0	8,2	8,6
Канада	24,0	- 0,7	9,7	8,5
Ирска	1,5	1,7	11,9	16,0
Нов Зеланд	24,0	2,9	6,1	7,3
ВБ	1,5	- 1,5	8,2	8,4
САД	25,5	- 2,7	5,4	5,8
Данска	3,0	1,0	6,0	9,6
Финска	-10,5	12,2	15,7	8,6
Норвешка	9,0	2,5	4,9	4,2
Шведска	-4,5	4,6	10,0	3,2
Австрија	22,5	0,2	4,4	4,9
Белгија	3,0	3,6	9,8	10,8
Франција	3,0	3,1	12,4	9,3
Германија	10,5	0,0	9,0	9,7
Италија	-1,5	1,7	6,3	7,0
Холандија	37,5	-5,6	6,3	4,9
Португалија	4,5	-2,4	7,3	4,9
Шпанија	1,5	5,8	22,2	19,8
Јапонија	18,0	-0,2	3,4	2,5

одреден од повеќе социјални фактори и тоа: социјалната политика и стратегиите за вработување, висината на платите, квалификациите на работниците, образовните политики, претприемни-чкиот дух на популацијата. И во терциерот постојат работни места до кои полесно се доаѓа но тоа се во главно трудоинтензивни работи кои се најчесто обавувани од страна на жените и странците. Развојот на терциерот ќе зависи и од културниот капитал на клиентите.

Во табелата се дадени податоците за растот на работните места во постиндустрискиот период во економски развиените земји.<sup>6</sup>

## Пазарот на трудот во РМ

Не постои единствен пристап кон проблемите поврзани со вработеноста и невработеноста. За секоја земја неопходно е да се идентификуваат релевантните фактори. Во развиените земји значаен фактор претставува високата продуктивност на трудот која дава можности за ширење на економските активности и отворање на нови работни места.

Анализата на пазарот на трудот ќе ја започнеме со констатацијата за слабото учество на работната сила во вкупната активна популација која изнесува 61,3% (2003 година).<sup>7</sup> Во ЕУ општата стапка на партиципација изнесува 70% и 65,5% за Ново примените земји. Учесството на машката работна сила е 73%, а за женската работна сила е 49% (во ЕУ тоа 61%). Ниската стапка на партиципација во РМ се должи на ниската стапка на вклученост на женската работна сила кај Албанската популација чија стапка изнесува само 11%, за разлика од жените Македонки кои се вклучени со 51%.

**Табела бр. 2.** Стапката на вработеност во ЕУ и РМ, за 2004 година.

Македонија 38,5 %		ЕУ 15 64,3 %		НЕМ 55,9%	
Мажи	Жени	Мажи	Жени	Мажи	Жени
45,6%	31,2%	72,6%	56 %	61,7%	50,2%

Извор: Labour Market in RM, w.w.w./http: Delegation of EU Commission in RM

<sup>6</sup> Gosta Esping Andersen, str. 110.

<sup>7</sup> Податоците се земени од Националниот акционен план за Вработување на РМ за 2004-2005 година.

**Табела бр. 3.** Стапката на невработеност во РМ

Стапка на невработеност	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Вкупно	36,0	34,5	32,4	32,2	30,9	31,9	36,7	37,7
Мажи	33,0	32,5	31,9	30,5	29,5	31,7	37,0	36,9
Жени	40,8	37,6	33,3	34,9	32,0	32,3	36,3	39,0

**Структурни промени во економијата на РМ.** Транзициките процеси во РМ и покрај големите социјални турбуленции не предизвикаа значајни секториски поместувања во економијата. Всушност се забележени спротивни тенденции од оние што се карактеристични за економиите во развој. Стапката на вработеност во аграрот се зголемува. Во 1998 во агро секторот биле вработени 18%, во 2001 во аграрот биле вработени 25,3<sup>8</sup> а во 2004 година биле ангажирани 22%. Уделот на аграрот во вредноста во БДП во 2003 година изнесувал 9,2%.<sup>9</sup> Најголем дел од дејностите во аграрот не се базирани врз економски принципи. Според податоците на министерството за земјоделство во РМ 40% од работната сила во земјоделството се т.н. *повремено земјоделци*. Тоа се индивидуални земјоделски домаќинства кои произведуваат за свои потреби. Во 2003 во овој сектор биле регистрирани само 800 претпријатија. Во претходниот систем аграрот беше организиран според истите принципи кои се применуваа во индустријата. Станува збор за големи претпријатија (комбинати) кои вработуваа по неколку илјади работници. Во 1980 година само во агрокомбинатите беа вработени 65 000 работници. Тие работници денес се резервна работна сила кој повремено се вклучува во земјоделството (сезонски работници). За споредба, наспроти овие тенденции на зголемено учество на работната сила во земјоделството, во ЕУ (15 земји членки) во аграрот се вработени 3,8% од вкупната работна сила, а во новопримените земји (10) тоа е 12,4%.

По 1992 година во РМ значајно се намали бројот на вработените во индустријата. Во 2003 година биле вработени 33,9% од вкупно вработените, за разлика од 1995 кога биле вработени 39%. Во ЕУ во доменот на рударството, индустријата и градежниството се вработени 3,8% од вкупно вработените. Во вкупната вредност на ГДП индустријата учествува со 24,3%. Бројките за вработените во индустријата покажуваат дека тука сè уште постои интензивна присутност на ра-

<sup>8</sup> Министерство за земјоделство, шумарство и водостопанство, Годишен извештај за 2003,2004, година.

<sup>9</sup> НАП за 2004-2005 година.

ботната сила. Во изминатиот период беше во експанзија текстилната индустрија во која се вработени 26% од вработените во индустријата. Станува збор за специфичен пазар на трудот кој ја абсорбира женската неквалификувана работна сила, ниско платена и изложена на методите на изразена интензификација на трудот.

Ширењето на терциерот во голема мера ќе зависи од квалификациите на работниците. Во здравството, во образованието, во бизнисот, осигурувањето, банките и сл. потребна е специјализирана работна сила. Во РМ доминантна дејност е трговијата. Од 68 000 активни претпријатија 53 000 се во гранката на трговијата. Во 1995 година постоеја 120.000 претпријатија лоцирани во гранката на трговијата.

За занимањата од видот на давање на социјални услуги непходен е социјалниот или културниот капитал. По 2001 година се вовеле принципот на позитивна акција при вработувањето според кој припадниците на малцинските етнички групи имаат предност при вработувањето во државната администрација и социјалните сервиси. Овој принцип чија цел е да интервенира во доменот на човековите права, многу често ги доведува во прашање принципите на доброто работење. Во рамките на ЕУ овој принцип се вовеле уште во 80 години од 20 век, а неговата основна цел беше создавање на еднакви можности за мажите и жените. Меѓутоа многу случаи покажале дека овој принцип доколку не се спроведува коректно може да предизвика дискриминација на мнозинската група, како што тоа го покажал популарниот случај Каланке уште во 1985 година. Европскиот суд на првдата донесол пресуда во корист на мажот Каланке кој не бил вработен поради принципот на позитиван акција имплементиран во Германските закони според кој кога две лица имаат исти квалификации предност имаат жените, доколку тие чинат помалку од 50% во претпријатието.

Бизнисите т.е. секторот на бизнис услугите во РМ сè уште не се целосно поставени на економски основи. Едно истражување за развојот на телекомуникациските технологии во РМ спроведено во 2000 година, покажа дека најголем клиент на компјутерските фирми била државата. Повеќе од 60% од услугите ги конзумираа државните институции (Ѓуровска 2000). Со оглед на големината на државниот апарат се чини дека државата е најсолвентниот клиент и во други домени. Носи големи предности водењето на бизнис со државата, но за тоа е неопходен социјален капитал или *парџиска* инклинација.

**Квалификациите на работната сила.** Образовната структура на популацијата во РМ покажува дека е поголем интересот за стекнување на општи струки, а помал интересот за специјализирани струки. Податоците од European Social Survey<sup>10</sup> спроведена во РМ во 2003 година покажуваат дека 13,1 % од интервјуираните имаат универзитетски дипломи, 45,6% имаат средно образование, 28,1 се со основно, но 12,1 % или немаат образование или немаат дипломи за завршено основно образование. Тенденцијата кон општите струки е видлива на графиконот бр. 1. Веројатно оваа ориентација резултира од влијанијата на пазарот на трудот. На пример, еден машински инженер се вработува многу тешко бидејќи доменот на неговото вработување е во индустријата која се соочува со проблемот на превработеноста. Техничките професии не се атрактивни као што тоа се професиите (правници, економисти, општествени науки) кои даваат можност за вработување во државните инситуции но и во претпријатијата. Анализите на движењата во образованието покажуваат дека тие спонатано се адаптираат на потребите на пазрот на трудот и покрај големите ограничувања на самиот образовен систем.

**Графикон бр. 1.** Структура на образованието на популацијата во РМ (SEEPS Survey)



<sup>10</sup> SEESP (South East European Social Survey Project) е работното име на Анкетата која се спроведе во сорбатка меѓу група на Норвешки социолози и повеќе социолошки центри во шест земји на Балканот (Албанија, Хрватска, Косово, Македонија, Србија, Црна Гора. Примерокот за РМ изнесува 2593 интервјуирани лица. Беа реализирани два прашалника. Репрезентивноста се прилагодуваше според повеќе аспекти и тоа: регионалниот аспект т.е. во зависност од популацијата во одредени региони, етничкиот аспект, полот, возраста и други параметри за репрезентативност.

Сликата на квалификационата структура во РМ, според податоците од истата анкета, покажува дека во работната сила доминираат мануелните категории.

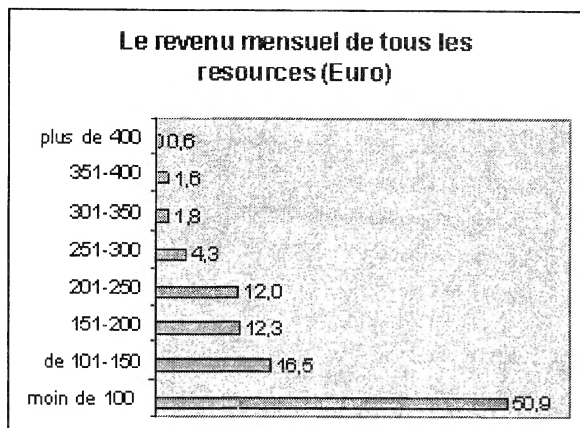
Занимање	%
Директори	3,4
Директори (средно ниво)	2,4
Директори (ниско ниво)	1,1
Политичари	0,2
Претприемници	1,9
Експерти	6,1
Техничари (здравство, продуктивност, наука)	5,3
Техничари (образование, социјална работа)	3,9
Надзорна служба	0,2
Квалификувани службеници	4,5
Полуквалификувани службеници	6,9
Самовработени	2,4
Контролори на работн.	1,6
Квалификувани раб.	31,2
Полуквалификувани раб.	11,0
Неквалификувани раб.	13,3
Фармери	3,0
Не знае	1,5

Речиси 55% од работната сила ја чинат мануелните занимања, меѓу кои 24,3% се неквалификувани занимања. Тоа значи дека доминираат квалификациите кои биле прилагодени за стариот систем.

Од 1995 година се забележени масовни отпуштања на работниците од индустријата. Само од браншата на металургијата се отпуштени 47 000 работници.

**Висината на џлајџије.** Според податоците на European Social Survey скалата на приходи (бр. 2) покажува дека половина од интервјуираните лица имаат приходи под 100 евра. Вообичаено се смета дека анкетите не се поволни инструменти за прибирање на информации за доходите бидејќи не е познато со кој степен на доверба респондентите одговориле. Меѓутоа податоците и од други извори покажуваат дека стапката на сиромаштија е многу висока. Така, Gini коефициентот кој ја мери нееднаквоста во плтите во 2000 година изнесувал 34%.<sup>11</sup> Релативниот коефициент за мерење на сиромаштвото во 2000 година изнесувал 30 %.

<sup>11</sup> НАП 2004-2005.

**Графикон бр. 2:** Скалата на приходи од сите извори: SEEPS Survey

Ниските доходи не се солидна подлога за развој на терциерните дејности, како што тоа не е и егалитарната распределба на доходите (Еспинг Андерсен 2000).<sup>12</sup> БДП во 2005 година изнесувал 1750 УСД, а тој е всушност лимитот за економска експанзија, а и за раст на стапката на вработливост.

### Социолошка анализа на пазарот на трудот во РМ

Општата слика на пазарот на трудот можеме да ја збогатиме со одредени социолошки рефлексии добиени не само преку бројките и структурните белези, туку и преку опсервацијата на посточките општествени практики. Според оваа анализа можеме да разликуваме неколку видови на пазари на труд, и тоа: а) Пазар во кој се влегува врз основа на социјален капитал; б); Лимитиран пазар в) Флексибилен пазар; г) Времен пазар.

**Пазар во кој се влегува врз основа на социјален капитал;** Станува збор за работни места во државната администрација и буџетски финансираните работни места (образование, здравство, социјални услуги). во 2003 година 45,4% од вработените биле од доменот на државниот сектор.<sup>13</sup> Тоа говори за атрактивноста на овој пазар на труд. Атрактивен е пред се поради сигурните работни места, автономијата при работата и можностите да се напредува. Во нашата средина желбата да се добие сигурно вработување е многу поголема одошто жел-

<sup>12</sup> Податоците од анкетата споредени со оние од Државниот завод за статистика на РМ отстапуваат само за +/- 2%.

<sup>13</sup> НАП, 2004- 2005.

бата да се добие платено вработување. Овој пазар сеуште цврсто го одржува традиционалниот став кон вработувањето, а воедно претставува домен каде се капитализираат одредени политички инвестиции. Овде отсутствуваат економските критериуми.

**Лимитиран Пазар.** Овој пазар го чинат големите претпријатија од индустрискиот сектор. Влезот на нова работна сила овде е ограничен поради прекубројната работна сила во нив. Овој пазар подлежи на цврста социјална регулатива т.е. тој во најголем број на случаи станува збор за формален пазар на трудот. Меѓутоа, високата стапка на невработеност ги диктира условите за работа во овие претпријатија. Во нив се забелжува висок степен на интензификација на трудот, продолжено работно време, ниски плати, анемичен синдикат (Гуровска 2005). Репрезентативниот синдикат во склопот на Сојузот на синдикатите на Р. Македонија (ССМ) е наследник на социјалистичкиот синдикат чија делотворност е многу слаба. Македонскиот синдикат се сврстува во т.н. *мускулестии* синдикати, кои се презентираат во јавноста како многу силни, со голем авторитет, но во суштина имаат многу мал учинок. И покрај високиот степен на партиципација на работниците во синдиактот (70 %) тој остварува многу мало влијание во подобрување на условите за работа, во растот на платите и во договорите за работните места. Во 2004 година во судовите се воделе повеќе од 15.000 работни спорови што воедно покажува висок степен на кршење на правата од работен однос. Не посетењето на специјализиран труд за суд за работни спорови ги пролонгира, а воедно ги прави и многу скапи судските спорови.

**Флексибилен пазар** тој се однесува на новоформираните фирми претежно од доменот на услугите (информатички технологии, ресторани, бизнис услуги). Ова е пазар во кој навистина дејствува законот на понудата и побарувачката на работна сила. Тука доминира економската логика. Висината на платите, работното време, видот на договорот за работа се одредени од моменталната коњуктура на одреден вид на занимање. Овде постои строга калкулација со социјалната регулатива со тенденција за нејзино максимално редуцирање во гранците на легалната издржливост. Со оглед на фактот за ригидноста на правната регулатива и високата цена на работната сила на овој пазар во голема мера е неформален.

Во овој контекст се поставува прашањето за малите претпријатија и начинот на кој тие се однесуваат спрема работната сила. Повеќе од 55% од вкупната економија почива врз малите претпријатија во кои работат семејни работници или работници регрутирани



преку неформалниот пазар на трудот. Се проценува дека во 2001 година неформалната економија во РМ остварила 45%<sup>14</sup> од БДП, а во 1999 година бројот на работната сила анагажиран во сивата економија бил 35,1 % од работоспособното население. Според истиот извор во Албанија сивата економија остварува 50% од БДП, во Бугарија 36%, во Романија 33 %, а во Хрватска 32%.<sup>15</sup> Самиот податок дека во РМ се активни околу 68 000 претпријатија говори дека овој сектор е перспективата на идните вработувања. Цената на чинење на процедурите за основање на фирма според вредностите на ОЕЦД изнесува 12 % од годишната просечна плата, а основницата на капиталот неопходен за да се регистрира фирмата изнесува 9% од просечната годишна плата.

Фактор кој го отежнува дејствувањето на претпријатијата во РМ, а истовремено го потхранува неформалниот пазар на трудот претстава високата цена на трудот т.е. работните такси. На пример, работните такси во просек во ЕУ изнесуваат 53%, во земјите на ЈИЕ изнесуваат во просек 74,7%. Во РМ тие изнесуваат 84 % од нето платата по работник. Во европските земји најниски даноци за плата има во Франција, Италија и Шпанија (под 30%). Високите такси произлегуваат и од високата стапка на невработеност која ја зголемува цената за издршка на невработените, принудувајќи ги владите да ги зголемуваат таксите на вработените. Политиката на пензионирање (ако е таа офзанзивана служи како социјален вентил), а таа уште повеќе ги зголемува таксите.

**Времен пазар (сезонски).** Овој пазар не се однесува само на сезонските работници<sup>16</sup> туку и на лицата кои повремено наоѓаат дневни работи. Во главно станува збор за неквалификувана работна сила. Ова е особено карактеристично за прехранбената индустрија (преработка на зеленчук и овошје). Овој пазар е генрално неформален пазар на труд. Анализите на прехранбената индустрија покажаа дека сосем мал број на луѓе имаат регулиран работен однос. Во сезоните на берба и конзервирање пред портите на фабриките наутро ќе се појават стотици сезонски работници. Овој Пазар на труд е нестабилен и непредвидлив. Менџерите никогаш неможат да бидат сигурни дека следното утро ќе дојдат доволен број на работници.

<sup>14</sup> Според истражувањето на Shneider, F (2002) Големина и развој на сивата економија на 22 земји на транзицијата и 21 земја на ОЕЦД, Документ 514, преземно од НАП за 2004-2005 година.

<sup>15</sup> НАП 2004-2005.

<sup>16</sup> Се смета дека во аграрот во време на сезоните се вработуваат околу 60 000 сезонски работници ција дневница не е поголема од 4 евра.

## Активна или пасивна политика за вработливост

Како што може да се заклучи од движењата на пазарот на трудот, во РМ досега функционираше системот на редистрибутивна пасивна социјална политика. Во доменот на социјалната политика се интервенираше единствено преку системите на социјална заштита. Вообичаени социјални мерки беа: предвременото пензионирање, бесплатно здравствено осигурување и паричен надомест за невработеност. Во 1996 година зафаќањето од буџетот за пензиите беше 44%, за исплата на невработените 8%, за социјална помош 4%.<sup>17</sup> Зголемувањето на буџетските ставки за пензиите и социјалната заштита значи дека се намалило финансисрањето на здравството, на образованието, а ставката за наука и научни истражувања речиси беше укината. Тоа говори дека повеќе од 50% од буџетските средства се користеле за издржување на пасивната популација што предизвикува повеќе негативни ефекти, и тоа: 1) го оптоварува буџетот т.е. одзема од идните генрации скусувајќи ги средствата во другите активни домени што треба да се развиваат; 2) ги пасивизира човечките ресурси намалувајќи ја мотивацијата за активно создавање на нови работни места; 3) го храни развојот на неформалната економија и неформалниот пазар на трудот; 4) ја зголемува стапката на невработеност;

И покрај напорите да се развие активна социјална политика преку промени во редистрибутивната политика во доменот на социјалната заштита со регулативи со кои ќе се елиминира пасивното очекување на социјалната помош, сè уште во РМ не се развиени програми со кои ќе се изврши активирањето на човечките ресурси. Мерките на активната социјална политика се базирани пврз парцијални програми. Во овој домен се забележува голема инсуфициенца на институционална инфраструктура која него ќе го води и ќе даде поволни резултати. Првиот Национален акционен план за вработување е донесен во 2004 година. Тој засега ги содржи само општите одредби на Водечките принципи за вработување на ЕУ со осврт на одредени состојби во доменот на работната сила. Потребно е еден координиран напор не само на надлежните министерствата или државната Агенцијата за вработување, туку на сите актери (синдикатите, организациите на работодавците, невладините организации, едукативните институции и меѓународните тела) за афирмација на мерките на активната социјална политика. Сè уште се само општи

<sup>17</sup> Статистички годишник 1998, Државен завод за статистика на РМ

декларативни заложби основните принципи за вработување. Нема разработени праграми за организирање на јавни работи, за развивање на посредништвото при вработување, за професионален тренинг, за создавање на услови за само вработување, програми за вклучување на младите на пазарот на трудот, мерки за остварување на еднакви можности и сл.

Во рамките на ЕУ се пресметува стапка на бенефиции за невработеност. Таа претставува количник меѓу приходот од невработеност и висината на последниот доход. Тогаш се добиваат индекси кои се мошне корисни во споредбите меѓу земјите. На пример, 10 е ниска стапката на социјални бенефиции карактеристична за Естонија, и висока, од 64 во Унгарија. Вообичаено висината на социјалната помош за невработени се споредува со минималната плата или со просечната плата. Должината на примање на помошта може да биде различна. Во Чешка е 6 месеци, во Словенија и Полска е 24 месеци. Во просек во рамките на ЕУ 1% од БНП се одлева за социјална издршка на невработените. Во земјите од ЈИЕ за активната политика се троши од 0,08 до 0,83 од БНП. На пример Словенија за пасивната политика одвојува 0,89, а за активната 0,83 од БНП. Полска 1,71 наспроти 0,49. Чехија 0,31 наспроти 0,19. Висината на социјалната помош зависи и од стапката на невработеност. Словенија има најниска стапка од 7,9, додека највиска има Полска со 14,3%.

Во РМ невработениот добива 50% од неговата просечна месечна плата за последните 24 месеци. Надоместокот не може да изнесува над 80% од просечната плата во РМ. По 2001 година со новите промени се воведоа построги регулативи во начинот на добивање на надомест од невработеноста кој само во исклучителни услови може да трае повеќе од 12 месеци. Со оглед на големиот број на стечајни работници, технолошки вишок и сезонски работници бројот на работници кои примаат социјален надомест за невработеност е многу висок, тоа говори за многубројните исклучоци кои го оптоваруваат социјалниот фонд.

### **Улогата на социјалниот дијалог**

Во крирањето на амбиентот во доменот на трудот несомнена е улогата на преговорите меѓу социјалните партнери. Колективните преговори имаат значајна улога во одредувањето на висината на платите, одредувањето на минималната плата, во подобрување на

условите за работа, но и во крирањето или презервирањето на работните места. Така на пример, колективни преговори во фабриките Фолксваген во 1993, презервирале 30 000 работни места. Управата и работниците нашле заедничко решение смалувајќи го работното време од 35 часа во неделата на 28 часа, при што не бил отпуштен ни еден работник. (Labit, Thoemmes 2003). Се чини дека обете страни имале значајни отстапки т.е. за 16 % намалената плата на работниците, за 20% намалено работно време за работодавачите.

Во Европските земји постои различна синдикална традиција која во голема мера ја одредува положбата на синдикатите во современи услови. На пример, синдикатите не играат голема улога во Велика Британија и во земјите во кои членувањето на работниците во синдикатите е многу ниско (Франција, Шпанија, Грција). Дали ќе има колективни преговори или не зависи од координацијата меѓу работничките здруженија (синдикатите и степенот на нивната интеграција) и здруженијата на работодавците. Меѓународната организација на трудот предлага трипартитен модел на преговори во кои како социјален партнер ја вклучува и државата. Меѓутоа, сепак се смета дека вистински преговори постојат тогаш кога државата интервенира во помала мера. Голем успех синдикатите постигнуваат каде што постои корпоративниот модел на преговори каков што постои во Австрија, Германија, Холандија, Белгија.

Во земјите од источниот блок сеуште постои висок степен на членство во синдикатите. Тоа се должи на унверзитетската традиција и автоматизмот во регрутацијата на членството. Густина на синдикално членство е мерка со која се мери степенот на синдикална организираност. Ако во една земја индексот на покриеност со колективни преговори изесува 1 тоа значи ниска стапка на синдикалан покриеност т.е. бројот на работници чии односи се регулирани со колективни договори е помал од 25 % од вкупната работна сила. Индекс 2 се однесува на степен на покриеност меѓу 26% и 69%, а индекс 3 кога со колективни договори се регулираат односите над 70% од работната популација. Полска има индекс на густина на колективните договори 2 (34%), а Словачка 3 т.е. 69% од вработените се покриени со колективни преговори. Најниска синдикална густина имаа Чешка и Естонија. Во овие земји само до пред 15 години постоеше централизирано одлучување во поглед на висината на платите. Така преговорите околу висината на платите т.е. внесување на демократичност во овој домен не е со многу долга традиција. Во земјите во кои синдикатите имаат мало влијание висината на платите се

одредува од страна на работодавците без можности да се вршат преговори на овој план. Синдикалното членство не секогаш е индикатор за успешна мисија на синдикатот. На пример, земјите од ЕУ просечната синдикална густина изнесува 44.4% (индекс 2), а за земјите на ЈИЕ изнесува 49,1%.

(Рецензент: *проф. д-р Христијо Карџалов*)

## ЛИТЕРАТУРА

**Beck Ulrich**, 2003, *New brave world of the work*, Oxford Press.

**Dirkem Emil**, 1984, *O podeli drustvenog rada*, Prosveta, Beograd.

**Esping Andersen Gosta**, 2000, *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford University Press.

**Gadray Jean**, 2000, *Nouvelle Economie Nouveau Mythe*, Champ Flammarion, Paris.

**Gurovska Mileva**, 2000, *TACTICS-Project* (Telecommunication and Communication Technology Industrial Comparative Study, In-Co Copernicus Programme, EU).

**Gurovska Mileva**, 2005, *L'analyse Sociologique des Relations Socioprofessionnelles en R. de Macédoine*, Recherche- Rapport pour Swiss Labour Assistance.

**Labit Anne, Jens Thoemmes**, 2003, *Ving ans de comparaison France – Allemagne, de l'effet societal a l'analyse de l'articulation des regulations globales et locales, dans l'ouvrage collectif Strategies de la comparaison internationale*, SNRS, Paris.

**Maruani Margaret**, 2001, *L'emploi dans une société de plein chômage*, Sociologie du travail, 40 ans après. Elsevier, Paris.

**Polanji Karl**, 2003, *Velika transformacija*, Beograd; Статистички годишници (1995-2005): Државен завод за статистика на РМ.

Mileva GJUROVSKA

**LES ASPECTS SOCIAUX DE L'EU INTEGRATIONS:  
SUR L'ACENT DU CHOMAGE ET L'EMPLOYABILITE**

**RÉSUMÉ**

*Les aspects économiques, par lesquels on part très souvent dans les analyses du marché de travail, ne sont pas suffisants pour éclairer sa nature. L'état actuel du marché du travail, dans une grande mesure, est influencé des facteurs sociaux, comme sont: la politique, la culture, l'éducation, le dialogue sociale, le system de protection sociale, l'éthique de travail. Le marché du travail dans les pays développés fonction selon les principe différents. Les mêmes principes ne sont pas en vigueur dans les économies ou la force de travail est mal payée, ou est remarquable faible taux d'activité syndicale et un niveau bas de protection sociale. L'analyse sociologique de marché du travail en République de Macédoine montre l'existence de quatre types de marchés : le marché ou on entre selon le capital sociale, le marché limité, le marché flexible et le marché temporel.*