

**Работата и  
невработеноста - техники  
на вклучување на младите  
во работниот процес  
според два успешни и  
еден неуспешен модел**

**Work and unemployment  
– techniques of involving  
young people in the work  
process according to  
two successful and one  
unsuccessful model**

Нано Ружин<sup>1</sup>

Nano Ruzin<sup>1</sup>

**Р Е З И М Е**

Современите општества, како што напишал Хаберманс (*Habermans*), „се фундираат врз трудот”. Трудот е основа на општествениот поредок. Тој ја детерминира позицијата на индивидуата во општеството. Работата продолжува да биде основно средство за опстанок и да зафаќа суштинско место во животот на индивидуата. Работата означува една норма, една целосна социјална претстава, преглед на фактичка состојба. Концептот на трудот со кој ние располагаме, претставува најмалку една двојна карактеристика. Од една страна тој е фактор на еманципација, а од друга страна, извор на можни фрустрации и измачувања. Меѓутоа, третата димензија поврзана со трудот е невработеноста. Порастот на невработеноста како во развиените држави, така и во пост-комунистичките де-

**A B S T R A C T**

Modern societies as written by Habermans “are founded on labor”. The labor is the foundation of the social order. It determines the position of the individual within the society. The work itself continues to be the primary mean of survival and it takes an essential place in the life of the individual. The work marks one norm, full social idea, review of factual situation. The concept of labor which we possess represents at least one dual feature. On one hand, it is a factor of emancipation and on the other, a source of possible frustration and torture. However, the third dimension is connected with the unemployment. Just like in the developed countries, the increase of unemployment in the post-communist democracies created massive un-

<sup>1</sup> Проф. д-р Нано Ружин, Факултет за политички науки ФОН Универзитет, Скопје

<sup>1</sup> Nano Ruzin, PhD, professor, Faculty of Political Sciences, FON Skopje

мокрагии создадоа масовна невработеност која сведочи за дерегулирање на пазарот на трудот. Ако анализата на причините на таквата ситуација упатува кон традиционалниот идеолошки расцеп на економската анализа, анимираните политики за смалување на невработеноста промовираа мнозинство солуции и стратегии кои дадоа мали резултати особено во државите на Западен Балкан. Во оваа насока ќе ги споредиме националните стратегии за зголемување на вработувањето во две држави-членки на ЕУ, Кралството Белгија, како една од најуспешните држави во овој домен, и Република Франција, која е осум пати поголема од Кралството Белгија и една од моторите на ЕУ, заедно со Германија. Од друга страна, ќе се обидиме да ја анализираме и Националната стратегија за вработување на Република Македонија, како држава-кандидат за членство во ЕУ, но и држава во транзиција чија стапка на невработеност е една од најнеславните рекордери меѓу државите на Западен Балкан, со која се соочиле сите досегашни влади од стекнувањето на независноста, но без некој поголем успех.

employment which testifies for the deregulation on the labor market. If an analysis of the causes for such situation refers on the traditional ideological split of economy analyses, animated policies for reduction of unemployment promoted majority of solution and strategies that gave minor results, especially in Western Balkan countries. In this direction we will compare the national strategies for decrease the unemployment in two countries members of EU, the Kingdom of Belgium as one of the most successful countries in this domain and the Republic of France, which is eight times bigger than Belgium and represents the engine of EU along with Germany. On the other hand, we will also try to analyze the National Strategy for unemployment of the Republic of Macedonia as a country candidate for membership in EU, but a country in transition too, and its rate of unemployment is one of the most unpopular amongst the states of Western Balkans that many national Governments faced with, starting from the independence until today, however, without any significant success.

## Невработеноста во Европа

Невработеноста претставува фактор на социјалната фрактура која генерира сиромаштија и нарушување на социјалните врски преку продуцирање на социјалната ексклузија, со оглед на тоа што во нашите општества трудот останува суштински вектор на општествениот идентитет и интеграцијата во општеството. Невработеноста се дефинира како состојба на неактивност на една индивидуа која е способна за работа и е во потрага по работа. Стапката на невработеноста го претставува процентот на лицата на активната популација кои се невработени. Според Меѓународното биро на трудот, за невработено лице се смета секоја индивидуа над 15-годишна возраст која ги исполнува следните три критериуми: а) да е без работа, односно да нема ниту минимална активност за време на референтната недела, б) да биде расположена за работа, односно да биде подготвена да прифати секој вид на работно ангажирање во следните две недели без нејзино ангажирање на било која трета обврска како земена за активност, в) да е во потрага по активно вработување или доколку успеала да најде, сè уште не отпочнала со таквата активност (Bureaux International du Travail, 2012). Според европскиот статистички систем Eurostat (2012), за невработено се смета лицето кое за време на референтната недела било без работа или имало работа која е пократкотрајна од еден час дневно, а притоа направило соодветни специфични напори кон администрацијата да се вработи

## The unemployment in Europe

The unemployment represents a factor of a social fracture that generates poverty and disruption of social ties by production of social exclusion given that in our societies, labor remains an essential vector of the social identity and integration in the society. The unemployment is defined as a state of inactivity of an individual who is capable to work and looks for work. The unemployment rate represents the percentage of people of the active unemployed population. According to the International Labour Office, as an unemployed individual is considered any individual over the age of 15 who meets the following three criteria: a) is unemployed, that is, does not have any minimum activity during the referent week; b) is willing to work or is ready to accept any kind of engagement within the next two weeks, but his/her engagement for any third responsibility shall not be considered as an activity, c) is active in looking for employment or if he/she managed to find one, he/she has not commenced such activity yet (Bureaux International du Travail, 2012). According to the European Statistical System Eurostat (2012), as an unemployed person is considered the one who was unemployed during the referent week, or had any work which took less than one hour a day and at the same time that person made specific efforts with the administration to find a job and not to try to remain unemployed. According to the U.S. Bureau of Labor Statistics

без да се труди да остане невработено. Според американското Bureau of Labor Statistics (2011), за невработено се смета лицето кое е без работа а притоа барало во изминатите 4 недели да се вработи и сè уште е расположено да прифати работа. Врз основа на овие три пристапи кон обидот за дефинирање на невработеноста, може да се заклучи дека врз основа на статистичките и квантитативните методи не е можно да се наслика една табела која нема да биде оспорувана, било заради постоењето на т.н. црна или сива вработеност, деликатноста на времетраењето, како и на други ограничувачки фактори кои оневозможуваат најголема прецизност во овој домен (Lannes & Pâris, 2010).

Се смета дека до 20 век невработеноста била од резидуелен и волонтерски карактер. Историчарите на економијата сметаат дека невработеноста настанала кон крајот на 19 век и таа се развила паралелно со руралниот егзодус и афирмацијата на урбаната пролетерска класа (Baverez, Reynaud, Salais:1986:6). Дури во време на Големата депресија од 1930 г. невработеноста прераснала во еден од најсериозните социјални и економски проблеми и се здобила со централно место во размислувањата на економистите. Економистите како Keyens, сметале дека полната вработеност не може да биде гарантирана спонтано. Единствено државата е субјект која поседува соодветни средства за да обезбеди полна вработеност. Седум децении подоцна, истите рефлексии ги пронаоѓаме и кај водеч-

(2011), an unemployed person shall be a person who is jobless and at the same time he/she looked for a job within the last 4 weeks and is still willing to accept any job. On the basis of the above mentioned three approaches to the attempt to define the unemployment, it could be concluded that on the basis of the statistical and quantitative methods it is not possible to draw a table that shall not be disputed, either because of the existence of so called black or gray employment, the delicacy of the duration, as well as other limiting factors which prevent the greatest precision in this domain (Lannes & Pâris, 2010).

It is considered that the 20th century unemployment was of residual and voluntary character. Historians of the economy consider that the unemployment occurred in the late 19th century and it has evolved in parallel with the rural exodus and affirmation of the urban proletarian class (Baverez, Reynaud, Salais: 1986:6). Even during the Great Depression of the 1930, the unemployment has grown into one of the most serious social and economic problems and gained the central place in the consideration of the economists. Economists like Keynes considered that full employment can not be guaranteed spontaneously. Only the state is an entity that possesses adequate resources to ensure full employment. Seven decades later we find the same reflections among leading American experts, who by defini-

ките американски експерти кои по дефиниција беа против државните интервенции во овој домен. Во своето последно дело, Bill Clinton (2012) истакнува дека „единствен начин да го оствариме американскиот сон и да останеме водечка светска сила... е да создадеме силен и ефикасен приватен сектор и силна и ефикасна држава кои ќе работат заедно и ќе промовираат едно стопанство со полна вработеност, зголемени приходи... Германија на тој начин создаде 300.000 нови работни места..., а да не забораваме дека и за време на Големата американска депресија од триесеттите беа создадени 8 милиони нови работни места...”. Светот денес е соочен со светската економска криза и Големата депресија на 21 век. Во сите големи светски региони, економската рецесија е длабока и причинува масовна невработеност, пропаѓање на државните социјални програми и осиромашување на милиони луѓе. Бројните последици на оваа депресија ги анализираа Michel Chossudovsky и Andrew Gavin Marchal (2010). Сите автори се согласни во една констатација: човештвото се наоѓа пред најголемата раскрсница на економската и социјалната криза која е најтешка криза во модерните времиња.

Според Eurostat, во февруари 2012 година, од вкупно 502.477 милиони жители на Европската Унија, во ЕУ-27 биле регистрирани точно 24.550 милиони невработени мажи и жени, од кои дури 17.134 милиони им припаѓале на државите од евро-зоната EZ-17. Во споредба со јануари

tion were against the state interferences in this domain. In his last work Bill Clinton (2012) “points out that the only way to keep the American dream and to remain a leading world power... is to create strong and efficient private sector and a strong and efficient state that will work together to promote an economy with full employment, increased incomes... Thus, Germany created 300,000 new jobs... and we should not forget that during the Great American Depression of the thirties 8 million jobs were created... ”The world today is confronted with the global economic crisis and the Great Depression of the 21st century. In all the major world economic regions the recession is deep and causes massive unemployment, collapse of state social programs and the impoverishment of millions. Numerous effects of this depression are analyzed by Michel Chossudovsky and Andrew Gavin Marchal (2010). All authors agree in one statement: humanity is in the main intersection of the economic and social crisis which is the worst crisis in modern times.

According to Eurostat, in February 2012, in the EU-27 were recorded exactly 24,550 million unemployed men and women out of which 17,134 million belong to the countries of the Euro-Zone EZ-17 out of the total 502.477 million inhabitants of the European Union. Compared with January 2012 the number of unemployed increased by 167,000 in the EU-27 respectively for 162,000 Euro-

2012 година, бројот на невработените се зголемил за 167.000 во ЕУ-27, односно за 162.000 во евро-зоната ЕЗ-17. Во однос на 2011 година, невработеноста се зголемила за 1.847.000 лица кои живееле во ЕУ-27, меѓу кои најголемиот број произлегувале од евро-зоната, односно 1.476.000 невработени. Изразено во проценти, стапката на невработеност во ЕУ-27 во 2012 година достигна 9,8%, а во евро-зоната ЕЗ-17 е поголема и изнесува 10,1%. Меѓу поединечните држави-членки, најниска била стапката на невработеност во Австрија, 4%, Холандија, 5% и Луксембург, 5,1%, средна стапка на невработеност која е под просечната стапка на ЕУ е онаа на Белгија со 8,6%, а највисока стапка на невработеност бележат: Шпанија, 23,3%, Грција, 19,9%, Португалија и Ирска 14,8. Во најмоќните држави на ЕУ, невработеноста во Франција достигна 10%, во Германија 7,1%. Сличен е и трендот на државите на Западен Балкан, со таа разлика што особено е тешка во државите кои не се членки на ЕУ, како и оние како Грција кои се во економска и финансиска криза. Притоа, се издвојуваат неколку специфичности, од кои ќе истакнеме три, и тоа: долготрајноста на невработеноста во државите на Западен Балкан која го исполнува целиот транзиционен период и се движи меѓу 25%, до над 35%. Втората специфичност се однесува на растечката стапка на невработеност меѓу најмладите, од 15, до 25 години, која во ЕУ достигнува тројно поголеми проценти во однос на просечната стапка на невработеност, и трето, во најголемиот број др-

zone EC-17. In terms of 2011 unemployment rose to 1,847,000 people living in EU-27 and out of which the majority resulted from the Euro-zone, ie 1,476,000 unemployed. Expressed as a percentage, the unemployment rate in EU-27 reached (9.8%) in 2012 and in the eurozone EC-17 it is larger and amounts (10.1%). Among individual member states the lowest unemployment rate was in Austria (4%), Netherlands (5%) and Luxembourg (5.1%), the average rate of unemployment which is below the average rate of the EU is that one of Belgium (8.6 %), and the highest unemployment rate is registered in Spain (23.3%), Greece (19.9%), Portugal and Ireland (14.8). In the most powerful EU states, the unemployment reaches in France (10%), Germany (7.1%). There is a similar trend in the Western Balkans countries, but there is a severe difference especially in those countries that are not EU members, as well as those such as Greece which are in economic and financial crisis. Besides that a few specifics are distinguished out of which we shall point out three of them, which are as follows: the long term duration of unemployment in the Western Balkans countries which lasts for the whole transitional period and ranges between 25% to over 35%. The second specificity refers to the growing rate of unemployment among youth from the age of 15 up to 25 which in the EU reaches three times larger percent compared to the average rate of unemployment, and the third, in the most of Western Balkans coun-



жави на Западен Балкан, речиси меѓу 40% и 60% од младите невработени планираат да заминат на работа во поразвиените држави.

### Невработеноста на младите во експанзија

Ги нарекуваат „жртвувана генерација“ или уште *baby losers*, наспроти генерацијата од седумдесеттите, *baby bombers*. Денес, насекаде во Европа речиси е многу ретко некој млад човек, помлад од 25 години, да се здобие со вработување. Во државите на Европската Унија просечната стапка на невработеност изнесува 9,8% од вкупната активна популација. Во државите соочени со финансиската криза, како што е Грција, во кои невработеноста достигнува околу 21,08% од активната популација, дури 50,8% се однесува на млади под 25-годишна возраст. Во Шпанија, со 23,6% стапка на невработеност, стапката на невработените млади од 15 до 25 години достигна 50,5%. Во Португалија, стапката на невработеност изнесува 15%, а меѓу младите оваа бројка достигнува 35%, во Италија од вкупната стапка на невработеност од 9,3%, младите се застапени со 31,9%, во Франција од вкупната стапка на невработеност од 10%, невработеноста меѓу младите достигнува 21,7%. Евидентно е дека во Јужна Европа овој проблем е поизразен, отколку во Северна Европа. Во ЕУ-27, од вкупната стапка на невработеност од 10,2%, младите од 15 до 25-годишна возраст се застапени со просечна стапка на невработеност од 22,4%,

tries almost 40% to 60% of young unemployed plan to go to work in more developed countries.

### Expansion of youth unemployment

They call it the “*sacrificed generation*” or even *baby losers* versus the generation of the seventies *baby bombers*. Today, almost everywhere in Europe is very rare any young person under the age of 25 to get an employment. In the European Union countries, the average unemployment rate is 9.8% of the total of the active population. In countries faced with the financial crisis as Greece, where the unemployment reaches about 21.08% of the active population, only 50.8% belong to the youth under the age of 25. In Spain, where the unemployment rate is 23.6%, the rate of unemployment among youth aged 15 up to 25 reached 50.5%. In Portugal, the unemployment rate is 15%, and among young people this figure reached 35%, in Italy, to the overall rate of unemployment 9.3%, the young people are represented by 31.9% in France, to the 10% overall rate of unemployment, unemployment among youth reaches 21.7%. It is evident that in southern Europe this problem is more expressed than in Northern Europe. In the EU-27, in the total unemployment rate of 10.2%, the youth of the age from 15 to 25 are represented with an average unemployment rate of 22.4%, while in the 17 member states of the

додека во евро-зоната на 17-те држави членки, каде општата стапка на невработеност достигнува 10,8%, просечната стапка на невработеност на младите достигнува 21,6% (EUROSTAT 2012).

Во Република Македонија, стапката на невработеност денес, во 2012 година, изнесува 31,8% од вкупното активно население и е највисока во Европа и во целиот регион на Западен Балкан. Во рамките на оваа висока стапка, невработеноста на младите изнесува околу 60%. Невработеноста во Босна и Херцеговина изнесува 23,4%, додека невработеноста на младите до 27 години ја надминува бројката од 50% од сите невработени. Во Црна Гора, просечната стапка на невработеност изнесува 18%, додека стапката на невработеноста на младите до 25-годишна возраст изнесува 42%. Во Хрватска, стапката на невработеност изнесува околу 14,8%, од кои меѓу младите до 25-годишна возраст изнесува 34,5%. Во Словенија, стапката на невработеност е најниска од сите поранешни југословенски републики и изнесува 8,2%, додека за младите до 25-годишна возраст изнесува 15,2%. Во Србија, стапката на невработеност изнесува 23,9%, а невработеноста на младите до 25-годишна возраст изнесува над 30%. Косово, заедно со Република Македонија се држави со највисоки стапки на невработеност. На Косово таа достигнува над 50%, со застапеност на младите со над 80%. Во останатите држави на Балканот, членки на ЕУ, овие бројки се пониски. Така, во Бугарија, невработеноста достиг-

Euro-zone where the general unemployment rate reaches 10.8%, the average rate of youth unemployment reached 21,6% (EUSROSTAT 2012).

In the Republic of Macedonia, the unemployment rate nowadays, in 2012 is 31.8% of the total active population and the highest in Europe and the Western Balkans region. Within this high rate, the youth unemployment reached about 60%. The unemployment in B&H is 23.4%, while youth unemployment up to the age of 27 exceeds 50% of the total of the unemployed. In Montenegro, the average unemployment rate is 18%, while the rate of youth unemployment up to the age of 25 reached 42%. In Croatia the unemployment rate reaches about 14.8%, out of which to the young people under the age of 25 it reaches 34.5%, while in Slovenia the unemployment rate is the lowest of all of the former Yugoslav republics and it is 8.2%, while to the youth under 25 it reaches 15.2%. In Serbia the unemployment rate reaches 23.9% and youth unemployment to those up to 25 is above 30%. Kosovo and the RM are the states with the highest rates of unemployment. In Kosovo, it reaches over 50%, and the participation of young people is over 80%. In other Balkan's countries, the EU member countries these figures are lower. Thus the unemployment in Bulgaria reaches 10.2% and out of which 25.4% belong to the youth, the unemployment in Hungary is 10.7% and 26.1% for the youth, while in



нува 10,2%, а за младите, 25,4%, во Унгарија невработеноста е 10,7%, а за младите 26,1%, додека во Романија невработеноста достигнува 7,3%, а учеството на младите на возраст меѓу 15 и 25 години е три и полпати поголема и изнесува 23,4%.

За разлика од младите во Европа чија невработеност се толкува со актуелната финансиска и економска криза, младите од Западен Балкан сè уште се соочуваат со последиците на тешката транзиција, недостаток на програмски и стратешки пристап кон проблемот на невработеноста. Од друга страна, во високиот процент невработени млади, мошне голема е застапеноста на невработените со висока стручна подготовка. Во 2011 г., во Македонија од вкупно 297.986 невработени лица, 73.952 биле со завршено основно образование, 37.959 невработени лица биле со завршено тригодишно образование, дури 126.040 со завршено средно образование и 41.878 со високо образование. Општиот пораст на невработените високообразовни кадри е заедничка црта на најголемиот број пост-комунистички држави. Воедно, невработеноста и високообразовните кадри беа и една од заедничките специфичности на државите на „арапската пролет“. Младите дипломирани и невработени од: Тунис, Египет, Јемен и Сирија, преку Мадрид, Лондон, Њујорк и Рим, до државите на Западен Балкан, Босна и Херцеговина, Србија, Македонија, Грција, го покажаа, или живеат со незадоволството и револтот од нивниот социјален статус и невработеност. Некои се незадоволни од владе-

Romania the unemployment reached 7.3% and the share of young people at the age of 15 to 25 is three and a half times larger and is 23.4%.

In contrast to the young people in Europe whose unemployment is interpreted by the current financial and economic crisis, the youth of the Western Balkans still face the difficult transition effects, lack of program and strategic approach to the unemployment problem. On the other hand, in the high percentage of unemployed youth belongs to those with university education. In 2011 Macedonia, out of the 297,986 unemployed, 73,952 were those with completed primary education, 37,959 of the unemployed were those who completed three years of secondary education, even 126,040 high school graduates and 41,878 with a university degree. The general growth of the unemployment of people with higher education is a common feature of the most post-communist countries. At the same time, the unemployment and people with higher education were one of the common peculiarities of the countries of the “Arab Spring”. Young graduates and unemployed in Tunisia, Egypt, Yemen and Syria through Madrid, London, New York and Rome, as well as the Western Balkans countries, Bosnia and Herzegovina, Serbia, Macedonia, Greece have shown or live with anger and indignation of their social status and unemployment. Some are dissatisfied with the political leaders, the financial capital, the Country, the

јачките гарнитури, финансискиот капитал, државата, бирократијата, други од повеќедецениските диктатори кои успеаја и да ги срушат. Стефан Хесел, во своето историско, на 30 страници, книжуле, ги поддржа и им порача: „Бунете се! Бунете се! Исто како што мојата генерација се побуни против нацизмот“ (Stefan Hessel, 2011). Во еколот на светската економска рецесија, државите соочени со проблемот на невработеноста настојуваат истиот да го разрешат на соодветен и ефикасен начин. Невработеноста е најголемиот предизвик за стабилноста на државите. Битката за нови работни места се води со децении во сите држави. Оваа битка се одвива како во развиените, така и во економски неразвиените држави со променлив успех. Досегашните искуства на Република Македонија на овој план се многу скромни и покрај редовните ветувања на секоја новоодојдена политичка гарнитура дека ќе го реши проблемот. За сметка на тоа, искуствата на развиените држави во Европа се многу попродуктивни. Само по себе се наметнува прашањето на компарација со методите кои ги употребуваат поразвиените држави во Европа, како Франција или Белгија. Кои се сличностите и кои се разликите во битката против невработеноста? Какви резултати се очекуваат? Дали постојат други форми и методи во оваа битка? Какви препораки би можеле да се извлечат? Иако во реализацијата на разните битки против невработеноста постојат значајни диспаратети, ќе се обидеме преку компаративната анализа на националните програми и стратегии на Република Македонија,

bureaucracy, the others from dictatorships on power for more decades which they even succeeded to break down. Stephane Hessel in his historic 30-page booklet supports them and told them “agitate! agitate! Just as my generation did against the Nazism” (Stephane Hessel, 2011). In the wake of the global economic recession, states faced with the problem of unemployment tend to resolve it in an appropriate and efficient manner. The unemployment is the biggest challenge to the stability of states. The fight for creation of new jobs runs for decades in all states. This fight takes place both in developed and economically depressed countries with variable success. The experiences of the Republic of Macedonia on this plan so far are very modest despite the regular promises of each new political establishment that it will solve the problem. On the account of that, the experiences of the European developed countries are much more productive. The issue of comparison with methods that are used by more developed countries of Europe, such as France or Belgium is imposed. What are the similarities and the differences in the fight against unemployment? What results are expected? Are there any other forms and methods in this struggle? What recommendations could be drawn? Although at the implementation of the various struggles against the unemployment there are significant disparities, we shall try through a comparative analysis of the national programs and strategies of the Republic of Macedonia,

Република Франција и Кралството Белгија да ги согледаме во глобални црти основните разлики, нереализираните цели и погрешни проекции.

Republic of France and the Kingdom of Belgium to see the global features of underlying differences, failures and faulty projections.

### **Национална стратегија за вработување на Република Македонија 2015 година**

*Националната стратегија за вработување* (2011), (НСВ<sup>2</sup>) претставува документ во кој се содржани среднорочните стратегии и предизвици на пазарот на трудот кои се однесуваат на периодот 2011-2015 г. НСВ нуди приказ на економската состојба и состојбата на пазарот на трудот ги дефинира стратешките приоритети и очекувани цели кои треба да се постигнат до 2015 и ги определува политиките кои треба да се постигнат до 2015 и политиките кои треба да доведат до реализација на предвидените цели. НСВ и *Националниот акциски план на вработување 2011-2013 (НАВП)* се во согласност со

### **National Employment Strategy of the Republic of Macedonia 2015**

*The National Employment Strategy* (2011), (NES<sup>2</sup>) is a document containing medium term strategies and challenges in the labor market relating to the period from 2011 until 2015. NES offers a review of the economic situation and the situation on the labour market, defines the strategic priorities and goals expected to be achieved by 2015 and determines policies to be achieved by 2015 and determines the policies that should lead to implementation of the planned targets. The NES and the *National Action Employment Plan for 2011-2013 (NAEP)* are in accordance with the national general development

<sup>2</sup> Според Националната стратегија за вработување на РМ 2015 г., изработена од страна на Министерството за труд и социјална политика (август 2011 г.), пресметките за долгорочната одржливост на јавните финансии се темелат врз следните 6 претпоставки: 1) просечен економски раст во наредните 40 години од 4%, 2) раст на продуктивноста од 2%, 3) зголемување на активноста на мажите од 77% во 2010, на 86% во 2050 г., 4) поголемо зголемување на стапката на активност на жената од 50,3% во 2010, на 67,3% во 2050 г., 5) намалување на невработеноста во првите дваесет години од 32,1%, на 16,3% и стабилизирање во наредните 20 години со проектирана стапка на невработеност од 12 во 2050, 6) умерено зголемување на учеството на популацијата на 65-годишна возраст и повеќе, со 13% во 2050 г.

<sup>2</sup> According to the National Employment Strategy of the Republic of Macedonia for 2015 prepared by the Ministry of Labour and Social Policy (August 2011), the calculations of long-term sustainability of public finances are based on the following six assumptions: 1) the average growth in the next 40 years 4%, 2) productivity growth of 2%, 3) increase the activity of men from 77% in 2010 to 86% in 2050, 4) greater increase in the rate of activity of women from 50.3% in 2010 to 67.3% in 2050, 5) reduction of unemployment in the first twenty years from 32.1% to 16.3% and stabilization in the next 20 years with a projected unemployment rate of 12 in 2050, 6) moderate increase in the share of population at the age of 65 and over by 13% in 2050.

националната општа развојна рамка, институционалните капацитети и со можност за јавно финансирање. Стратегијата, воедно, претставува основа за подготовка на НАВП, во кој се предвидени конкретни активности за остварување на стратешките приоритети согласно *Европската стратегија за паметен, одржлив и инклузивен пораст - Европа 2000 (ЕСПОИП-Е 2000) и Интегрираните насоки на Европа 2020 за економски политики и политики за вработување на земјите-членки на ЕУ (ИНЕ-2000ЕППВЗЧЕУ)* и други оперативни документи.

Според авторите на НСВ, во воведот на овој документ се истакнува дека „НСВ била подготвена во партнерство со повеќе органи, како што се министерствата кои се надлежни за планирање и спроведување на економската политика и политиките за вработување, *Агенцијата за вработување на РМ (АВРМ)*, како и на други асоцијации и партнери”, НСВРМ 2015 (Скопје: август 2011, стр. 6). Со цел да се обезбеди имплементација на политиката за вработување согласно политиките за вработување во ЕУ, Работната група за изготвување на материјалот ги консултирала ЕСПОИП-Е 2000 и ИНЕ-2000ЕППВЗЧЕУ, со поддршка на Европската комисија била обезбедена техничка помош преку ТАИЕХ – инструментот – експертска мисија во која учествувале експерти од Словенија и Естонија. Во текот на 2010, Стратегијата за вработување 2010 г. предвидуваше стапка на вработеност од 48% во услови на пораст на про-

framework, institutional capacities and the opportunity for public funding. The strategy also forms the basis for preparation of NAEP which provided concrete actions to achieve strategic priorities in accordance with the *European strategy for smart, sustainable and inclusive growth-Europe 2000 (EUSSSIG-E 2000) and the Integrated Guidelines of Europe 2020 for economic policies and employment policies of the EU member countries (IGE-2000 EPEPEUMC)* and other operational documents.

According to the authors of the NES in the introduction to this document it is pointed out that “NES was prepared in partnership with several bodies such as ministries competent for planning and implementation of the economic policy and employment policy, the Employment Agency of the Republic of Macedonia (EARM) as well as other associations and partners”. NESRM 2015 (Skopje: August 2011 p. 6). In order to ensure implementation of the employment policy in accordance with the employment policies of the EU, the Working Group for preparation of the material consulted EUSSSIG-E 2000 and IGE-2000 EPEPEUMC, with the support of the European Commission had provided technical assistance by TAIEX - the instrument – Expert’s Mission which involved experts from Slovenia and Estonia. During 2010, the Employment Strategy in 2010 predicted employment rate of 48% in terms of growth in the average rate of Gross Domestic Product (GDP) of 3.2%. These ambitious projections

сечната стапка на бруто-домашен производ (БДП) од 3,2%. Овие амбициозни предвидувања делумно се исполнија, бидејќи стапката на вработување достигна 43,5% во 2010 г. (НСВ:7). По релативно високиот раст на БДП од 2006-2008 г., кој беше општ тренд во целиот Западен Балкан, а не само во РМ, во 2009 и 2010 г. беше регистриран пад на БДП и се движеше од 0,9% во 2009 и 1,8% во 2010 г. и тоа, пред сè, на големите градби во градежништвото (раст од 15%), трговијата (раст од 6%) и транспортот и комуникациите (раст од 5,1%). Меѓутоа, странските директни инвестиции потфрлија и во 2010 изнесуваа 224,4 милиони евра, односно најмалку од сите држави на Западен Балкан. Воедно, според Макроекономската проекција за 2011-2013 изложена во НСВ (НСВ:10) се предвидува дека економскиот раст ќе се движи од 3,5%, до 5%, додека за периодот 2014-2015 се предвидуваше економски раст од 5,5%, до 7%, што гледано од денешни перспективи е преамбициозен. Веќе е јасно дека во 2011 г. првичните проценки се дека тој бил околу 3%, со можност за опаѓање, додека економскиот раст за 2012 г. од амбициозните 5% се предвидува да биде 2%, со тенденција за опаѓање. Негативните трендови на макроекономските проекции ќе се почувствуваат и во политиките на вработување.

### **Состојби на пазарот на трудот**

Според податоците на Државниот завод за статистика (ДЗС), во четвртото тримесечје на 2011 г., бројот на

partially were fulfilled because the employment rate reached 43.5% in 2010 NES: 7). Following the relatively high GDP growth from 2006-2008, which was the general trend in all Western Balkan's countries, not only in the Republic of Macedonia in 2009 and 2010 was registered a decline of GDP ranging from 0.9% in 2009 and 1.8% in 2010, and first of all at the major structures in construction (growth of 15%), the trade (increase of 6%) and the transport and communications (growth of 5.1%). However, the foreign direct investments failed and in 2010 amounted to 224.4 million euros, that is, the least of all the Western Balkans' countries. Also, according to the Macroeconomic projection for 2011-2013 presented in NES (NES:10) it is predicted that the economic growth will range from 3.5% to 5% while for the period from 2014-2015 economic growth is projected from 5.5% to 7%, as seen from today's perspective is too ambitious. It is already clear that in 2011, the preliminary estimations are that it was about 3% with the possibility to decline, while the economic growth for 2012 from the ambitious 5% is provided to be 2% with the tendency of declining. The negative trends in the macroeconomic projections will be felt in the employment policies.

### **Labour market conditions**

According to the data of the State Statistical Office (SSO) in the fourth quarter of 2011, the total active



вкупното работоспособно население (15-64) во 2011 г. изнесувал 1.659.180 лица. Работната сила, или економски активното население, изнесувало 937.326 лица, од кои вработени биле 639.340 лица, или 68,2%. Стапката на невработеност според ДЗС изнесувала 31,8%, или 297.986 работоспособни лица биле невработени, со тенденција за натамошен раст. Стапката на невработеност на младите од 15 до 24-годишна возраст изнесувала 59,4%, со тенденција на зголемување, но висока е и стапката на невработените кои сè уште се млади со оглед на тоа што 29,5% од невработените се на возраст меѓу 24 и 49-годишна возраст. Од овие показатели за невработеноста на младите од 18 до 24-годишна возраст, 58,5% се мажи и 61% се жени. Поаѓајќи од *Лисабонската стратегија за вработување*, програмите и мерките согласно *Интегрираните насоки за раст и работни места*, Владата настојувала да ги насочи политиките на вработување во функција на: а) Стимулирање на побарувачката на пазарот на трудот; б) Усогласување на понудата и побарувачката на работна сила; в) Подобрување на понудата на работната сила; г) Поголем баланс меѓу флексибилноста и сигурноста; д) Намалување на сивата економија. За реализација на споменатите цели биле ефектуирани оперативни планови за активни програми и мерки за вработување, а се имплементирал и Проектот за самовработување со кредитирање, со кој се обезбедуваа кредитни средства под поволни услови. Во таа насока, биле подигнати 3.097 кредити за вработување на

population (15-64) in 2011 amounted to 1,659,180 people. Labor force or economically active population amounted to 937,326 people, out of which were employed 639,340 persons or 68.2%. The unemployment rate according to SSO amounted 31.8% or 297,986 active people were unemployed with tendention to further growth. The rate of youth unemployment at the age of 15-24 amounted 59.4% with a tendency to increase, but the rate of the unemployed who are still young is high having in mind that 29.5% of the unemployed are at the age between 24 and 49 . From these indicators of unemployment of young people at the age from 18 to 24, 58.5% are male and 61.0% are women. Starting from the *Lisbon Strategy for Employment* programs and measures according to *Integrated Guidelines for Growth and Jobs*, the government attempted to direct the employment policies aimed at: a) stimulating demand in the labor market, b) adjustment of supply and demand of the work force, c) improvement the supply of labor force, d) greater balance between flexibility and security, e) reduction of the gray economy. To realize the aforementioned goals operational plans were effectuated for active programs and measures for employment and the self-employment project is implemented for which loans are provided under favorable conditions. For this purpose 3,097 loans were taken for employment of 3,648 people. Active employment programs in the last 4 years have sought to cover about

3.648 лица. Активните програми за вработување во последниве 4 години настојуваа да опфатат околу 40.000 невработени лица, но самиот факт што издвоените средства од БДП се движеа од 0,07% (2007), 0,16% (2008), 0,25% (2009) и 0,12% (2010) се покажаа како малку ефикасни и недоволно стимулирачки. Едновремено, одредени средства беа издвоени од БДП за пасивните мерки на вработување, со симболични износи меѓу 0,37%, до 0,45% во 2010 г.

Денес, пазарот на трудот сè уште се карактеризира со висока стапка на невработеност, посебно кај младите и нискоквалификуваните, ниска стапка на активност кај жените, како и долгорочна невработеност која е меѓу највисоките во Западен Балкан и нема поголеми промени од пред десетина години. Таа изнесува над 31,8%, со тенденција за натамошен раст. Пазарот на трудот во РМ се карактеризира со:

- Бавен економски развој, недостаток на инвестиции и ниско ниво на креирање на работни места;
- Висока стапка на невработеност, особено кај младите (16-24) долгорочно невработени, нискоквалификувани и други ранливи групи;
- Родова нееднаквост;
- Недоволна усогласеност меѓу образовниот систем и потребите на пазарот на трудот;
- Недоволна ефективност во користење на институциите на пазарот на трудот;

40,000 unemployed people, but the fact that the allocated funds of GDP ranged from 0.07% (2007), 0.16% (2008), 0.25% (2009) and 0.12% (2010) have proved not enough efficient and insufficiently stimulating. Simultaneously, some funds from the GDP were allocated for the passive measures of employment with symbolic amounts between 0.37% to 0.45% in 2010.

Today, the labor market is still characterized by high unemployment rate especially among young and low-skilled, low activity rate among women and long-term unemployment, which is among the highest in the Western Balkans and there are no major changes for the last ten years. It is above 31.8% with a tendency for further growth. The labor market in the Republic of Macedonia is characterized by:

- Slow economic growth, lack of investment and low level of job creation
- High unemployment rate especially among young people (16-24) long-term unemployed, low-skilled and other vulnerable groups
- Gender inequality
- Lack of adjustment between the educational system and the needs of the labor market
- lack of effectiveness in using the labor market institutions

- Присутност на неформална економија;
  - Недоволна функционалност и ефикасност на социјалните партнери во креирање и имплементација на економските и социјалните политики;
- presence of informal economy
  - lack of functionality and efficiency of social partners in the creation and implementation of economic and social policies

НСВ на РМ 2015 г. само на половина страна се зафаќа со проблемот на родовата еднаквост и справувањето со невработеноста на жената (НСВ на РМ - 2015:33) и при тоа инсистира на зголемувањето на компетенциите (знаење, вештини, пристап), развој и давање услуги за вработување и обуки приспособени кон индивидуалните потреби и совладување на бариерите за интегрирање на пазарот на трудот (НСВ на РМ - 2015:33). Тоа е само индикатор со колку голема не-сериозност и запоставеност се третира овој проблем во државата. Сметаме дека по анализата на критичната состојба на пазарот на трудот, вклучувајќи ги сите параметри, како што се класификација на долгорочно невработените жени, потоа среднорочно и оние што се невработени до една година, неопходно е да се пристапи кон прашањето на образованието на младите жени, потоа кон професионалната еднаквост што мора да стане дел од колективните договори на социјалните партнери, нивно соодветно третирање во некој документ во вид на Повелба за родова еднаквост која би била потпишана од страна на сите социјални партнери и склучување на национален меѓупрофесионален договор за половата професионална еднаквост. Неопходни се посебни мерки за проширување на професио-

NPV of the Republic of Macedonia 2015 only deals with the problem of gender equality and coping with the unemployment among women (NPV of the Republic of Macedonia 2015: 33) and at the same time it insists on increasing competencies (knowledge, skills, access), development and provision of services for employment and training tailored to individual needs and overcoming barriers to integration in the labor market (NPV of RM 2015:33). It is only an indicator how great levity and neglect is used to treat this problem in the Country. We consider that after analyzing the critical state of the labor market, including all parameters such as classification of long-term unemployed women, then medium-term employed and those unemployed up to one year, it is necessary to approach the issue of education for young women, then the professional equality which should become a part of the collective agreements of the social partners, their proper treatment in a document in the form of a Charter for Gender Equality which would be signed by all social partners and concluding the national inter-professional contract for the professional gender equality. Specific measures are necessary to expand the professional

налниот избор за младите девојки за поуспешно вклучување во работниот процес, подобрување на учеството на жената на пазарот на трудот и смалување на расцепот во поглед на половата разлика во невработеноста, како и расчекорот во поглед на разликите во платите. Во таа насока, неопходно е создавање на висок авторитет кој ќе води битка против дискриминацијата, но, едновременно, ќе треба да се побара рамнотежа меѓу професионалните и семејните обврски на жената.

Особено е тешка позицијата на младите на пазарот на трудот. Оваа состојба може да се изрази со: а) Недоволниот број работни места за да ја апсорбираат понудата на млади лица; б) Неусогласеност меѓу потребите на работодавачот и квалификациите на младите кои излегуваат од образовниот систем; в) Неподготвеност и нестимулираност на работодавачот да обезбеди средства за обука на младите кои немаат работно искуство; г) Недостаток на работно искуство на младите, неформално образование; д) Недоволно стимулативни мерки за младите од страна на државата.

Во рамките на НСВ, во глава 4, приоритети и цели на политиките на пазарот на трудот (НСП-2015:30), авторите не одвојуваат поголем простор за овој сегмент и единствено истакнуваат неколку препораки без поголема разработеност, и тоа: натамошно подобрување на бизнис климата, зголемување на инвестициите, превентивни мерки кои ќе обезбедат финансиски олеснувања во насока на намалу-

choice for young girls for successful insertion into the work process, improving the participation of women in the labor market and reducing the split in terms of gender difference in unemployment, as well as the discrepancy in terms of differences in wages. In this regard it is necessary to establish a High Authority that shall fight against discrimination but simultaneously should require a balance between professional and family responsibilities of women.

Particularly difficult is the position of the youth in the labor market. This condition can be expressed by: a) lack of work places to absorb the supply of young people, b) discord between employer's needs and qualifications of young people who leave the educational system, c) unwillingness and negative stimulation of the employer to provide funds for training of young people who don't have any work experience, d) lack of work experience of young people, informal education e) insufficient incentives for young people from the Country.

Within the frames of the NES in Chapter 4 priorities and policy objectives of the labor market (NPV -2015: 30), the authors do not allocate more space for this segment and only point out several recommendations without better development, including: further improvement of the business climate, increasing investments, preventive measures that will provide financial incentives aimed at reducing

вање на трошоците на работа и придонеси за социјално осигурување, подобрување на образовниот систем и човековите ресурси согласно потребите на пазарот на трудот, модернизација и зголемување на квалитетот и квантитетот на услугите, флексибилност на работните места, имплементација на активните политики на пазарот на трудот, развој на социјалниот дијалог, итн. Во натамошното набројување на мерките за зголемување на вработеноста на младите, НСВ ги истакнува слабостите на системот кои генерираат толкава голема невработеност и предлага: усогласување на образовниот систем со барањата на пазарот; практиканство и волонтерство, активни програми за вработување; зголемување на мобилноста, превентивно делување преку обука и советување и промовирање на претприемаштво. Од сите споменати алатки, ниту една не беше применета во РМ. Некои мерки беа симболично анимирани, но без поголем ефект. И натаму партиските вработувања на младите во администрацијата зазедоа водечко место во амбициите на младите.

И покрај големите амбиции и најави, државата не успеа да се справи со проблемот на невработеноста, односно на долгорочната невработеност. Како посебно загрижувачки би ги издвоиле невработеноста на жените (32,3%) и особено невработеноста на младите од 18 до 24-годишна возраст (59,4%). Во однос на последниов сегмент, Владата се обиде преку дисперзирани студии и бројни маркетиншки акции, од типот: „Знаењето е

the cost of work and contributions to social security, improving the education system and human resources according to the needs of the labor market, modernization and increasing the quality and quantity of services, flexibility of jobs, implementation of active policies on the labor market, development of social dialogue etc. In the further listing of measures to increase the youth employment NES highlights the weaknesses of the system that generated such a great unemployment and suggests: adjustment of the educational system with the market requirements, internships and volunteering, active employment programs, increasing mobility, preventive action by training and advising and promotion of the entrepreneurship. Of all the tools mentioned, none was applied in the RM. Some measures were symbolically animated but without any significant effect. Furthermore, the employment through affiliation to the political party of youth in the administration took a leading place in the ambitions of the youth.

Despite the high ambitions and announcements, the Country failed to deal with the unemployment problem, that is, the long-term unemployment. As issues of a special concern, we would emphasize the unemployment of women (32.3%) and especially youth unemployment from the age of 18 to 24 (59.4%). Regarding the latter segment, the government tried through numerous dispersed studies and marketing actions of the type “Knowledge is force



сила -знаењето е моќ", да го популаризира високото образование. Меѓутоа, наместо очекуваниот ефект во отсуство на странски директни инвестиции, поефикасни политики на вработување и непродуктивни инвестиции, само се зголеми бројот на невработените со висока стручна подготовка. Воедно, поаѓајќи од пресметките за одржливост на јавните финансии кои се темелат врз 6 претпоставки (НСВ 2015:11), од кои веќе некои се неодржливи, се проектира стапка на намалување на невработеноста од 31,8% во 2012 г., на 16,3% во наредните 20 години. Исто така, се претпоставува дека во 2050 година стапката на невработеност ќе се стабилизира на 12%. Тоа значи дека граѓаните на РМ ќе треба да се стрпат уште неполни четири децении за да се достигне европска стапка на невработеност од 12%, што е навистина предолг временски период? (НСВ2015:11)

### **Национален акционен план на Франција за вработување**

Република Франција има едно долго искуство во битката против невработеноста и во своите напори за зголемување на вработеноста има изготвено поголем број национални проекти и програми. Националниот акционен план за вработување НАПВ-Plan national pour l'emploi на Франција е поделен во три големи подзаглавја, и тоа: а) Стратегија за вработување на Франција, б) Одговори на специфичните главни правци и препораки и в) Управување и парт-

-knowledge is power" to popularize the higher education. However, instead of the expected effect in the absence of direct foreign investments, more effective employment policies and unproductive investments, only increased the number of the unemployed ones who have completed the university education. At the same time, starting from the calculations for the sustainability of public finances which are based on 6 assumptions (NES 2015:11) out of which some are already unsustainable, the projected rate of reduction of the unemployment is from 31.8% in 2012 to 16.3% in the next 20 years. According to the same assumptions it is supposed that in 2050 the unemployment rate will be stabilized at 12%. This means that the citizens of the Republic of Macedonia should be patient for almost four decades to reach the European unemployment rate of 12% which is really too long time period? (NES2015: 11)

### **National Action Plan for Employment of France**

The Republic of France has a long experience in the fight against unemployment and in its efforts to increase the employment has developed a number of national projects and programs. The National Action Plan for Employment NAPE-Plan national pour l'emploi in France is divided into three major chapters which are as follows: a) Strategy for Employment of France, b) Responds to specific main directions and rec-

нерство. Основните приоритетни оски кои поаѓаат од документот „L'emploi, l'emploi, l'emploi“ (Вработување, вработување, вработување), во кој се истакнува дека во *економскиот контекст на Франција неопходно е да се интензивираат напорите на сите актери да се бдее врз кохерентноста на сите елементи кои влијаат врз зголемувањето на активноста, да се подобри пазарот на трудот и развојот на вработувањето за сите*. Притоа, се издвојуваат следниве основни насоки: а) Подобрување на адаптивноста преку превенирањето, провоцирањето и интегрирањето на промените; б) Привлекување на поголем број луѓе на пазарот на трудот; в) Поголемо инвестирање во хуманиот капитал, а едновремено образованието и формацијата да станат составен дела на целиот живот; в) Мобилизација во полза на реформите и обезбедување на подобро раководење со вработувањето. Што подетално значат овие три елементарни заложби?

**Подобрување на адаптивноста**, односно динамизирање на пазарот на трудот и олеснување на давачките. Ефикасноста на пазарот на трудот мора да биде побарувана на краткорочен рок преку подобрување на неговата реакција, преку подобро предвидување на идните потреби на вработувањето, а кога е тоа неопходно и преку адаптирање на претпријатијата и вработените кон економските промени. Тоа значи дека е потребно да се **следат економските промени** преку конвенционалните одредби, предвидување и третирање на пре-

ommendations and c) Management and partnership. The basic priority axis which start from the document “L'emploi, l'emploi, l'emploi” (Employment, employment, employment) which points out that in the necessary economic context of France it is necessary to intensify the efforts of all actors to keep watching the coherence of all elements affecting the increase in activity, to improve the labor market and the development of employment for all. Besides that, the following basic guidelines are pointed out: a) improvement of the adaptivity through preventing, induction and integration of changes, b) attracting more people to the labor market, c) greater investment in human capital and education and formation simultaneously to become integral parts of the whole life, c) mobilization in favor of reforms and ensuring better management of employment. What do in more details these three essential commitments mean?

**Improvement of the adaptivity**, that is, intensification of the labor market and facilitating the charges. The efficiency of the labor market should be a short term demand through improvement of its reaction by better anticipation of the future needs of the employment, and when necessary, through the adaptation of the enterprises and workers to the economic changes. That means that it is necessary to *monitor the economic changes* through the conventional provisions, anticipating

структурирањата, **охрабрување за создавање трајни вработувања** во конкурентскиот сектор, преземање мерки за олеснување на социјалните котизации врз база на просечната плата неопходни за да се смали невработеноста на најниско квалификуваните, воспоставување договори за млади, помош за заживување на одредени домени, **стимуланси за создавање претпријатија** преку отстранување на економски и административни пречки и преку создавање на **микро-претпријатија за невработени**. Подобрувањето на адаптивноста значи и **подобрување на квалитетот на најмалку атрактивните работни места**, со цел да се поведе битка против поларизацијата на пазарот на трудот и неправедностите кои го следат. Тоа значи зголемување на **избраната мобилност**, односно пружање можност за работниците да се одржат и напреднат на пазарот на трудот. **Организирање консултации со социјалните партнери**, со цел да се поттикнат да преземат иницијативи на меѓупрофесионални преговори за теми кои се однесуваат за нивно ангажирање преку еден нов договор за вработување. Во оваа активност значително се ангажира и Владата.

**Привлекување повеќе лица на пазарот на трудот, ревалоризација на трудот и јакнење на социјалната кохезија**, со оглед на тоа што долгогодишната висока стапка на невработеност и ексклузија тежат врз социјалната кохезија. Во таа насока, државата презема одредени нови механизми во полза на еднаквоста на

and treatment of the restructurings, *encouragement to create permanent employments* in the competitive sector, taking measures to facilitate the social fees based on the average wage necessary to reduce the unemployment of those that are the least qualified, establishing contracts for youth, helping to revive certain domains, *incentives for creating enterprises* through the removal of economic and administrative barriers and by creation of **micro-enterprises for the unemployed**. Improvement of the the adaptivity also means **improvement of the quality of the least attractive jobs** in order to initiate a fight against the polarization of the labor market and unfairnesses that accompany it. That means increasing of *the chosen mobility*, that is, providing an opportunity for workers to maintain and make better progress in the labor market. Organizing consultations with the social partners in order to initiate to take initiatives for inter-professional negotiations for topics regarding to their commitment through a new employment contract. This activity significantly engages the government.

**Attracting more people on the labor market, revaluation of the labor and strengthening the social cohesion** having in mind that the long term high unemployment rate and the exclusion make pressure on the social cohesion. In this regard the state takes some new mechanisms in favor of equality of chances,

шансите, особено за заштита на најранливите групи и за надфаворизираните територии. Изготвен е и **План за социјална кохезија и проект на закон за програмирање за тековната година**. Исто така, се планира обновување и јакнење на колективните напори во полза на барателите за вработување преку воспоставување на нови алатки за придружба и следење на невработените и со доделување приоритети за повраток на вработувањето преку една јасна и координирана понуда од странана сервисите кон најранливите. Воедно, се предвидува **динамизирање на политиката во полза на професионалното вклучување и вработување на младите**, особено најнеквалификуваните, **консолидација на структурите на вклучување и вработување** преку економските активности, **подобрување на одредбите на минимум социјалата** преку создавање на договори за активност, **проширување на учеството на пазарот на трудот за постарите од 50-годишна возраст** преку планови за мобилизација на сениорите и подобрување на управувањето со постарите во рамките на претпријатијата и пазарот на трудот, **ревалоризација на трудот** преку унифицирање и ревалоризација на гарантираната плата, јакнење на улогата на колективното преговарање во однос на должината на трудот.

**Поголемо инвестирање во капитал-човекот, образование и обука за време на целиот живот - развивање на инвестициите во човековите ресурси.** Оваа препорака

especially to protect the most vulnerable groups and for the over the unfavorable territories. In this regard, a *Plan for Social Cohesion and a Project of the Law on Programming for the Current Year* is prepared as well. In this direction, **renewal and strengthening of collective efforts in favor of applicants for employment** through the establishment of new tools for supporting and monitoring the unemployed and by assigning priorities to return to employment through a clear and coordinated offer by the services to the most vulnerable, is planned. Also, it provides **acceleration of the policy in favour of professional insertion and employment of youth**, and in particular the least qualified ones, **consolidation of the structures of insertion and employment** through economic activities, **improvement of the provisions to a minimum social welfare** by creating an activity contract, **widening participation in the labor market for the ones older than 50** through plans for mobilization of the seniors and improving the management of the elderly within the enterprises and labor market, **reevaluation of labor** through unification and revaluation of the guaranteed wage, strengthening of the role of collective bargaining in terms of length of the working experience.

**Greater investment in human capital, education and training throughout the life - development of investment in human resourc-**

означува одржување на капацитетите и развој на одговорностите на активните кои овозможуваат професионални прекин и снабдување на вработените со адути за нивната професионална еволуција и за нивната мобилност. Овие инвестиции се неопходни за јакнење на конкуритивноста на претпријатијата и за подобрување на националниот економски потенцијал. Споменатите мерки подразбираат олеснување на **пристапот на сите заинтересирани граѓани кон образованието и промоција на обуката во текот на целиот животен век**. Воедно, таквата акција се преведува како инвестирање во хуманите ресурси на општеството. Конечно, во секоја стратешка ориентација **професионалната еднаквост меѓу мажите и жените** е значаен сегмент на оваа програма. Целокупната акција значи **поголема вработеност, поголем квалитет и продуктивност и поголема социјална кохезија**.

### **Национален акционен план за вработување на Кралството Белгија**

Националниот акционен план за вработување на Кралството Белгија (Plan d'action national pour l'emploi 2004-PANL) поаѓа од содржината на Европската стратегија за вработување која беше усвоена на Самитот на ЕУ во Луксембург 1997 г. Истата стратегија беше евалуирана и во 2002 г. Првите реченици на Извештајот: „Вработување, вработување, вработување“, изработен од страна на Taskforce Emploi, предводена од стра-

**es**. This recommendation means maintaining the capacity and development of responsibilities the active ones which enable professional disruptions and providing the employees with facts for their professional evolution and their mobility. These investments are necessary to strengthen the competitiveness of enterprises and improvement of the national economic potential. The above mentioned measures include facilitating *the access to all citizens interested in education and promotion of training throughout the lifespan*. Such an action, is also translated as an investment in human resources of the society. Finally, in each strategic orientation, *the professional equality between men and women* is a significant segment of this program. The overall action means more employment, higher quality and productivity and greater social cohesion.

### **National Action Plan for Employment of the Kingdom of Belgium**

The Nacional Employment Action Plan for the Kingdom of Belgium (Plan d'action national pour l'emploi 2004-PANL) starts from the contents of the European Employment Strategy which was adopted at the EU Summit in Luxembourg 1997. The same strategy was evaluated in 2002. The first sentences of the Report “Employment Employment Employment” prepared by the Taskforce Emploi led by Wim Kok are



на на Wim Kok, се мошни предупредувачки. „ЕУ ризикува да не ги постигне своите амбициозни цели усвоени во Лисабон 2000 година и да не прерасне во најдинамична и конкуритивна економија на знаење во светот, способна за еден траен економски развој, придружена со квалитативно и квантитативно подобрување на вработувањето и на поголема социјална кохезија“ (Kok, 2003)

Водечките правци на вработувањето предвидуваат:

- **Европска стратегија за полна вработеност и подобар квалитет за сите.** Членките на ЕУ водат нивни политики на вработување на начин да ги воспостават основните принципи и приоритети на акција и напредок кон реализација на квалитативни и квантитативни резултати. Напоредно, државите-членки на ЕУ ќе продолжат со основните ориентации на економските политики. Согласно на агендата од Лисабон, политиките на вработување на државите-членки обезбедуваат промоција на три генерални цели кои се и заемно зависни, тоа се: *полна вработеност, квалитет и продуктивност на трудот, и социјална кохезија и вклучување на младите.* (PANL, 2004:8). Напоредно со овие три цели, неопходно е да се води сметка за принципите на еднаквост на шансите и еднаквост меѓу жените и мажите.

**Полна вработеност:** државите-членки на ЕУ се обврзуваат да воспостават полна вработеност, благода-

rather dissuasive. “The EU risks to reach their ambitious goals adopted in Lisbon in 2000 and to grow into the most dynamic and competitive knowledge economy in the world, capable for a lasting economic development, accompanied by qualitative and quantitative improvement of employment and greater social cohesion” (Kok, 2003)

The leading directions of the employment anticipate:

- European strategy for full employment and better quality for everyone. The EU members keep their employment policies in a way to establish the basic principles and priorities for action and progress towards the implementation of qualitative and quantitative results. At the same time the EU member states will continue with the basic orientation of economic policies. In accordance with the Lisbon’s agenda, the employment policies of the Member States shall ensure the promotion of three general goals that are mutually dependent: they are *full employment, quality and productivity of labor, and social cohesion and the insertion of young people.* (PANL,2004:8). Along with these three goals, it is necessary to take account for the principles of equality of chances and equality between men and women.

**Full employment:** the EU member states undertake to establish full employment, thanks to a global

рение на еден глобален политички пристап кој ги интегрира мерките кои се однесуваат на понудата и побарувачката на цели утврдени во Лисабон и Стокхолм. Притоа, стапките на глобалното вработување би требало да достигнат до 70% во 2012 г., за жените 60% и 50% за мажите меѓу 55 и 64 години старост.

**Подобрување на квалитетот и продуктивноста на трудот:** подобрувањето на квалитетот на трудот е тесно поврзано со еволуцијата кон конкурентивната економија и е базирана врз науката. Таа би требало да се реализира со заемни напори на сите актери, особено со помош на социјалниот дијалог. Квалитетот претставува еден плуридимензионален концепт кој се применува со карактеристиките на вработувањето и во поширокиот контекст на пазарот на трудот. Квалитетот ги покрива: меѓусебниот квалитет на трудот, образованието и обуката во текот на целиот живот, напредокот во кариерата, еднаквоста меѓу мажите и жените, здравјето и безбедноста при работа, организацијата, социјалниот дијалог, учеството на работниците, диверзитетот и недискриминацијата, и др. Порастот на стапката на вработувањето мора да биде придружена со општ пораст на продуктивноста на трудот. Квалитетот на трудот може да придонесе кон зголемување на продуктивноста на трудот и синергијата која постои меѓу нив.

**Јакнење на социјалната кохезија и вклучување на младите.** Вработувањето е средство за решавачко средство за инклузија. Во си-

political approach that integrates measures concerning supply and demand objectives set in Lisbon and Stockholm. At the same time the global employment rates should reach 70% in 2012, for women 60% and 50% for men between the age of 55 and 64.

**Improvement of the quality and productivity of labor:** improvement of the quality of labor is closely associated with the evolution towards a competitive science based economy. It should be realized by mutual efforts of all actors, particularly through social dialogue. Quality represents a plural dimensional concept that applies with the characteristics of employment in the wider context of the labor market. The quality covers the mutual quality of labor, education and training throughout the life, career advancement, equality between men and women, health and safety of the labor organization, social dialogue, participation of workers, diversity and nondiscrimination, etc. The employment growth rate should be accompanied by a general increase in labor productivity. The quality of labor can contribute to increasing labor productivity and synergy that exists between them.

**Strengthening of the social cohesion and insertion of young people.** Employment is a means of decisive means of inclusion. In syn-

нергија со отворениот метод на координација во доменот на социјалната инклузија, политиките на вработување би морале да ја олеснат партиципацијата на трудот благодарейќи на промоцијата на пристапот на квалитетот на трудот за сите мажи и жени кои се способни да работат, битка против дискриминацијата на пазарот на трудот и превенција на трудот од ексклузија на лицата од светот на трудот. За промоција на економската и социјалната кохезија, неопходно е да се смалат регионалните диспаритети во домените на вработувањето и невработеноста, соочување со проблемите кои произлегуваат и кои живеат со дефаворизираните зони на ЕУ во доменот на вработувањето.

Во рамките на Националниот акционен план за вработување на Белгија се предлагаат неколку главни оски кон кои е пожелно да се придржуваат државните институции и социјални партнери во битката за зголемување на вработувањето, и тоа: 1) Активни и превентивни мерки во полза на невработените, како што се: внимателно следење на потребите на сите невработени, можност за советување, ориентација, помош во барање работа и акционен персонализиран план. Од друга страна, на невработените им се нуди мрежа на мерки, ефективни и ефикасни, насочени кон подобрувањето на нивните способности и шанси за пронаоѓање вработување. Државата, од своја страна, се обврзува на секои шест месеци да предложи нов почеток за младите и на крајот на 12. месец, за возрасните, во вид на: обука, рекон-

ergy, by the open method of coordination in the domain of the social inclusion, employment policies would have to facilitate the participation of labor thanks to the promotion of the access to quality labor for all men and women who are able to work, struggle against discrimination on the labor market and prevention of labor exclusion of persons from the world of labor. To promote the economic and social cohesion, it is necessary to diminish regional disparities in the areas of employment and unemployment, coping with problems arising out and living with unfavoured zones of the EU in the field of employment.

Within the frames of the National Employment Action Plan of Belgium, several main axes are proposed to which the state institutions and social partners is desirable to observe in the struggle to increase employment as follows: 1) Active and preventive measures in favor of the unemployed such as: a) careful monitoring the needs of all unemployed, the opportunity for counseling, orientation, assistance in job search and akcioan personalized plan. On the other hand the unemployed are offered a network of measures, effective and efficient targeted at improving their skills and chances to find employment. The state, in turn, undertakes every six months to propose a new start for youth and at the end of the 12 th month for the aged ones in the form of training, reconversion, professional experience and assistance aimed at finding a new

еврзија, професионално искуство и помош во насока на пронаоѓање ново работно место. Во 2010 г., 25% од вработените учествувале во преквалификациите и доквалификациите. Кон овие мерки се додава зајакнувањето на институциите на пазарот на трудот и се гарантира регуларната проценка на ефикасноста на програмите на пазарот на трудот и нивна адаптација во таа функција.

Останатите главни оски се: **2)** Создавање нови работни места и промоција на духот на претприемништво, што подразбира пораст на вработеноста, упростување и ограничување на административните оптоварувања и правила за создавање преторијатија и на мали и средни претпријатија, како и промоција на образованието и обуката на невработените. **3)** Соочување со промените и промоција на способноста за адаптација кон работата и мобилноста. Во оваа насока, државите на ЕУ се обврзуваат да ја олеснат способноста на адаптација на работниците и преторијатијата кон промените, флексибилноста и сигурноста и инсистирање врз круцијалната позиција на социјалните партнери. **4)** Промоција на развитокот на хуманиот капитал, образованието и обуката во текот на целиот живот. Ова подразбира дека државите-членки на ЕУ ќе воспостават стратегии на образование и обука, особено ќе го подобрат квалитетот и ефикасноста на образованието и обуката, со цел да им се овозможи пристап на што поголем број невработени. Особено е значајно да се зголеми инвестицијата во човечките ресурси. **5)** Зголемување на

job. In 2010, 25% of employees participated in vocational training and additional trainings. Added to these measures is the strengthening of institutions on the labor market and regular assessment of the effectiveness of programs in the labor market and their adaptation in that function is ensured .

Other major axes are: **2)** Creation of new jobs and promotion of the spirit of entrepreneurship, which means an increase in employment, simplification and limitation of the administrative burdens and rules of undertakings and the creation of small and medium size enterprises and promotion of education and training of the unemployed ones. **3)** Facing the changes and promotion of the ability of adaptation to work and mobility. In this respect, the EU member countries are obliged to facilitate the ability of adaptation of workers and the enterprises to changes, flexibility and reliability and insists on the crucial position of social partners. **4)** Promotion of the development of human capital, education and life-long training. This means that EU member countries shall establish strategies for education and training, and in particular, shall improve quality and efficiency of education and training in order to allow access to as many as possible of the unemployed ones. It is especially important to increase the investment in human resources. **5)** Increase the supply of work force and promotion of the active ageing. **6)** Gender equality. **7)** Integration of

понудата на работната сила и промоција на активното стареење. **6)** Полова рамноправност. **7)** Интеграција на дефаворизираните лица на пазарот на трудот. **8)** Работата да се направи попривлечна. **9)** Трансформација на недеklarираниите работници на црно и нивно легализирање. **10)** Надминување на регионалните диспаритети во доменот на вработувањето.

Оваа Стратегија служеше како водечка рамка во редефинирањето и реориентацијата на политиките на вработување на Кралството Белгија. Таа акцентира неколку од слабостите на белгискиот систем, но, воедно, во повеќе домени претставува охрабрување за продолжување на напорите за вработувањето, инаку домен во кој Белгија се снаоѓа подобро од останатите. Против искушенијата на секоја влада да избере само она што ѝ се допаѓа, потребно е да се истакне дека овој документ е еден глобален и кохерентен пристап кој се залага за една структурна реформа чија цел е зголемување на вработувањето и подобар квалитет на трудот, една зголемена продуктивност и јакнење на социјалната кохезија на белгиското општество.

### **Заклучни одредби**

Прашањето на невработеноста претставува сериозен меѓународен предизвик на 21 век. Аналитичарите се единствени во констатацијата дека во такви услови државата и приватниот сектор (Бил Клинтон) се основните актери за подобрување на економската клима, надминување на ре-

unfavored people in the labor market. **8)** To make the work attractive. **9)** Transformation of not declared black market workers and their legalization, **10)** Overcoming the regional disparities within the scope of employment.

This strategy served as the leading frame in redefinition and reorientacijata redefinition of the employment policies of the Kingdom of Belgium. It emphasizes some of the weaknesses of the Belgian system, but also represents an encouragement in several domains for continuing of efforts for employment, that is, the domain in which Belgium copes better than others. Against the temptations of every government to choose just what it likes, it is important to note that this document is a global and coherent approach that advocates a structural reform aimed at increasing the employment and a better quality of labor, an increased productivity and strengthening the social cohesion of the Belgian society.

### **Final provisions**

The issue of unemployment is a serious international challenge of the 21st century. Analysts are unique in the conclusion that in such circumstances the Country and the private sector (Bill Clinton) are the primary actors to improve the economic climate, overcome recession and in-



цесијата и зголемување на вработувањето. Финансиската криза во САД и Европа покажаа тенденции на јакнење на *правото на работење и поголема правна сигурност, што од страна на патронатот беше дочекано со одредени сомнежи дека таквиот процес ќе ја смали конкурентивноста на претпријатијата* (Le Feuvre 2010).

Согласно неколку документи на ЕУ, како што се: *Европската стратегија за паметен, одржлив и инклузивен пораст - Европа 2020 и Интегрираните насоки на Европа 2020 за економска политика и политика за вработување на земјите-членки на ЕУ и други оперативни документи, РМ ја усвои Националната стратегија за вработување на РМ - 2015*. Евидентно е дека во изготвувањето на овој документ била потрошена многу енергија, но, исто така, се евидентни и неколку оценки и параметри кои се нереални, а кои произлегуваат од:

- Политизацијата на проблематиката на вработувањето и нејзиното пренасочување во администрацијата согласно партиската припадност;
- Нереалните податоци и нереалните очекувања кои се темелат врз оптимистичките очекувања на одржливоста на јавните финансии, како што се потфрлање во просечниот економски раст од просечни 4% годишно, а кои минатата и оваа година беа, или се предвидува да бидат под 3%, односно 2% за 2012 (иако некои проекции

crease employment. The financial crisis in the U.S. and Europe have shown tendencies of strengthening the *right to work and greater legal certainty, that by patronate was greeted with considerable skepticism that such a process shall reduce the competitiveness of enterprises* (Le Feuvre (2010).

According to several EU documents such as *the European strategy for smart, sustainable and inclusive growth-Europe 2020 and the Integrated Guidelines for Europe 2020 economic policy and employment policy of the EU Member States and other operational documents, the Republic of Macedonia adopted the National Employment Strategy of the RM-2015*. It is evident that in the preparation of this document a lot of energy was spent but also are several grades and parameters which are not real are evident and are arising from:

- The politicisation of issues of employment and its diversion into administration in accordance to party affiliation
- the unreal data and unrealistic expectations that are based on optimistic expectations of the sustainability of public finances, such as failure of the average economic growth to the average of 4% annually, which last year and this year were either predicted to be below 3%, that is, 2% for 2012 (although some projections are still more pessimistic),

се уште опесимистички), растот на продуктивноста од 2% годишно е мошне оптимистичко очекување, а согласно овие неисполнети проекции нема да бидат исполнети и проекциите за преполовување на невработеноста на 16,3% во следните 20 години;

- Несоодветната поставеност на образовниот систем кој повеќе е насочен кон развитокот на високото образование, отколку кон обуката и преквалификацијата, односно доквалификацијата;
- Символичните обиди за подобрување на социјалната кохезија, недостаток на стимуланти за вработување на младите како кон нивниот третман, така и кон третманот на претпријатијата, символичен надомест на лицата кои останале без работа и нивна покриеност од едвај 8%, недостаток на специјални програми за вклучување на младите во процесот на трудот, исто како и за сениорите со над 55-годишна возраст. Напоредно, и покрај големиот регионален дебаланс, не се води сметка за одредено урамнотежување врз основа на локалната и регионалната застапеност на вработувањето;
- Во рамките на НСВ на РМ 2015 г. правилно се анализира и констатира состојбата на високата стапка на невработеност на младите. Притоа, авторите констатираат ниска стапка и на актуелната вработеност на младите од 15 до 24-годишна возраст, која за 2010 г. изнесува 15,4%, проектирано е да

the productivity growth of 2% per year is a very optimistic expectation and under these projections which are not met, the projections of halving unemployment will be 16.3% in the next 20 years.

- the improper placement of the education system that is more directed towards the development of the higher education rather than training and retraining or additional training.
- Symbolic attempts to improve social cohesion, the lack of incentives for employment of youth, as to their treatment and the treatment of enterprises, symbolic compensation to persons who lost their jobs and their coverage of barely 8%, lack of special programs for inserting youth in the working process as well as the senior ones to the age over 55. At the same time, despite the large regional imbalances, the attention is not paid for a balance based on local and regional representation in employment.
- within the frames of NES of RM 2015, the situation of the high rate of youth unemployment is properly analyzed and stated. At the same time, the authors state a low rate of the current employment of youth at the age from 15-24, which for 2010 was 15.4%, it is projected the same to increase in 2015 to 17%. However, mechanisms that are offered which are

се зголеми во 2015 г. на 17%. Меѓутоа, понудените механизми кои се повеќе заложби и волонтаристички амбиции покажуваат дека на овој план, до овој период, Владата не успеа да го зголеми вработувањето на младите освен во администрацијата, и тоа според партиските критериуми. За сметка на тоа, во развиените држави на ЕУ, националните стратегии за вработување на младите се многу поконкретни, со прецизни визии и планирања на можностите за вработување на младите. Тие визии и предлози се движат од: правната адаптација, со усвојување на новите мерки, смалувањето на директното и индиректното чинење на трудот, подобрување на продуктивноста на човечките ресурси, адаптација и артикулација на трудот, флексибилно работно време, третман на неформалниот труд, развој на научната и технолошката способност на младите, развој на секторски проекти, особено во земјоделството и големите проекти: железница, патна инфраструктура, брани, хидроцентрали, урбана арматура, битка против ерозија, секторот на рударските наоѓалишта, индустрија, енергија, фармацевска индустрија, телекомуникации, локални заедници, и слично;

- Најголемата слабост на НСВ на РМ - 2015 е што истата и покрај одредени позитивни предлози и идеи не се применува во пракса. Тоа не е случај со сличните стратегии на Франција и Белгија.

more efforts and voluntary commitments and ambitions, show that on this plan, by this time, the government failed to increase youth employment except in the administration and according to political parties' criteria. Instead, in the developed countries of the EU, the National strategies for youth employment are much more concrete with precise accurate visions and projections for employment opportunities for youth. These visions and proposals ranging from legal adaptation by adopting new measures, reducing direct and indirect costs of labor, improving the productivity of human resources, adaptation and articulation of labor, flexible working hours, treatment of informal employment, development of scientific and technological capability of the youth, development of the sector projects particularly the agriculture and major works projects, railway, road infrastructure, dams, hydro-power, urban fixtures, struggle against erosion, the sector of mining sites, industry, energy, pharmaceutical industry, telecommunications, local communities and etc.

- the greatest weakness of the NPV of RM-2015 is that the same, despite some positive suggestions and ideas are not applied in practice. It is not the case with the similar strategies in France and Belgium.

Кога би направиле една поконтретна споредба меѓу акционите планови за вработување (АПВ) на развиените држави, како Франција и Белгија, од една и на Република Македонија, од друга страна, може да се констатираат следните параметри. **Прво**, развиените држави напоредно со АПВ развија соодветна Стратегија за вработување согласно анализите и проценките на макроекономскиот контекст, состојбите на пазарот на трудот и стратегиите и целите на политиката на вработување која се потпира врз три прагматични зафати: а) Подобрување на адаптивноста, б) Привлекување повеќе лица на пазарот на трудот, в) Зголемено инвестирање во човечкиот капитал. Кон споменатите параметри се инсистира врз полема вработеност, поголем квалитет и продуктивност и поголема социјална кохезија. **Второ**, развиените држави предлагаат повеќе одговори и препораки кон главните и специфични правци на нивните АПВ, меѓу кои ќе ги издвоиме: активни и превентивни мерки во полза на невработените и неактивните; создавање нови работни места и нов дух на претприемништво; одговор кон промените и промоција на адаптивноста и мобилноста на пазарот на трудот; промоција на развојот на човечкиот капитал и формацијата до крајот на животот; развој на понудата на работа и промоција на активното стареење; обезбедување еднаквост на мажите и жените; промоција на интеграцијата и битка против дискриминациите на лицата со хендикеп на пазарот на трудот; да се направи трудот со поголеми предимства и да се развие

If we would make a more concrete comparison between the Employment Action Plans (EAP) of developed countries such as France and Belgium on one hand and the Republic of Macedonia on the other hand, the following parameters could be concluded. **First**, the developed countries along with EAP developed an appropriate Employment Strategy in accordance with the analysis and assessments of the macroeconomic context, the situation on the labor market and strategies and objectives of employment policy that relies on three pragmatic actions: a) Improvement of the adaptivity. b) Attracting more people in the labor market, c) increased investment in the human capital. In addition to the above mentioned parameters it is insisted on higher rate of employment, higher quality and productivity and greater social cohesion. **Second**, developed countries propose more answers and recommendations to the major and specific directions of their EAP out of which we shall mention the following: Active and preventive measures in favor of the unemployed and inactive; creation of new jobs and a new spirit of the entrepreneurship; response to changes and promotion of the adaptivity and mobility in the labor market, promotion of the development of human capital and life end formation, development of the supply of labour and promotion of active ageing, ensuring equality of men and women, promotion of integration and struggle against discrimination of persons with disabilities in the labor market, to make labor with

атраktivноста на работните места независно од нивната природа; трансформирање на работењето на црно во регуларна работа; соочување со регионалните диспаритети во доменот на вработувањето, итн. **Трето**, раководењето и партнерството во овој домен претпоставуваат: 1) Донесување програми и законски мерки кои ќе го стимулираат вработувањето во постојан континуитет, 2) Придонес на социјалните партнери преку меѓу-професионални преговори, меѓу бранши, меѓу претпријатија или на територијално ниво, со паралелно проширување на постојните програми за битка против вработувањето и за професионална формација и нивна заемна координација, 3) Зајакнување на активност на територијалните заедници во битката за поголемо вработување и професионалната дообработка, 4) Финансирање на приоритетните оски на политиката за вработување, 5) Соработка со регионалните и европските институции и фондови во ефектуирање на оваа битка.

Дел од споменатите директиви и препораки се содржани и во НСВ на РМ до 2015 г., но нејзината содржина е многу поглобална, помалку адаптирана кон македонската економска, социјална и културолошка реалност и недостасува елементот на мотивирање и стимулирање. На пример, ако се анализира Јавниот оглас на Владата на РМ донесен врз основа на Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување за 2011 г., предвидени со Програмата за работа на Владата на РМ 2008-2012 г. за активната мерка Обука за оддел-

great advantages and to develop the attractiveness of jobs regardless to their nature, transformation of the work in the black market into a regular work; facing the regional disparities within the scope of employment etc. **Third**, leadership and partnership in this domain assume the following: 1) Adopting programs and legislative measures which shall stimulate employment in permanent continuity, 2) contribution of social partners through interprofessional negotiations between the professional branches, between enterprises or on territorial level with parallel expansion of existing programs to fight against employment and professional formation and their mutual coordination, 3) Strengthening of the activity of territorial communities in their struggle for higher employment rate and professional upgrading, 4) Financing of the priority axes of employment policy, 5) Cooperation with the regional and European institutions and funds in the effectuation of this struggle.

Some of the aforementioned directives and recommendations are contained in the NPV of RM to 2015, but its content is much more global, less adapted to the Macedonian economics, social and cultural reality and lack of the element of motivation and stimulation. For example, if the public announcement of the Government of the Republic of Macedonia adopted on the basis of the Operational Plan for active programs and measures for employment for 2011 is analyzed, provided by the Work Programme



ни занимања кои се дефицитарни на пазарот на трудот, објавена од страна на Агенцијата за вработување на РМ на 15.2.2011 г., наброени се дефицитарните места без никаков стимулативен карактер за претприемачот, особено за невработениот. Отсуствуваат мерките за надминување на психолошката бариера на долготренините невработени, нивно проактивно информирање, организирање и комуницирање.

Во доменот на еднаквоста меѓу половите, препорачуваме да се изготви, усвои и аплицира Повелба за еднаквоста меѓу мажите и жените, потпишување на национален меѓу-професионален договор за половата еднаквост меѓу социјалните партнери, изготвување на план за социјалната кохезија преку кој би се проширил професионалниот избор за помладите девојки за вклучување во работниот процес, подобрување на учеството на жената на пазарот на трудот, смалување на половиот расчекор во однос на разликите во платата, подобрување на односите меѓу професионалните обврски и семејниот живот на жената.

Целокупната стратегија за зголемувањето на вработеноста претпоставува постојано следење на индикаторите и евалуацијата, програми и мерки согласно утврдените индикатори и проценки, почитување на препораките на ЕУ, утврдување на водечки годишни програми и правци за вработување.

of the Government of the Republic of Macedonia 2008-2012 for the active measure Training for certain occupations that are deficitary in the labor market, published by the Employment Agency of RM on the 15 February 2011, deficitary work places are listed without any stimulation character for entrepreneurship especially for the unemployed. There is a lack of measures to overcome the psychological barrier of long-term unemployed, their proactive information, organization and communication.

In the domain of equality between the genders we suggest you to prepare, adopt and apply the Charter for equality between men and women signing a national agreement for inter-professional gender equality among the social partners, preparation of a plan for social cohesion through which the professional choice would be expanded for younger girls for insertion into the work process, improving the participation of women in the labor market, reducing gender discrepancy in wages, improving relations between the professional obligations and family life of women.

The overall strategy for increasing employment assumes constant monitoring of indicators and evaluation, programs and measures in accordance with the established indicators and assessments, compliance with EU recommendations, determination of the leading annual programs and employment routes.

## Белешки / References

Baverez N., Reynaude B., Salais R. (1986), „L'invantion du chômage”, Paris: PUF : p.6

Bureau of Labor Statistics (2011). Labor Force Statistics from the Current Population Survey

<http://www.bls.gov/cps/faq.htm#Ques5>

Bureaux International du Travail (2012) „Unemployment” Definitions and Methods <http://www.insee.fr/en/methodes/default.asp?page=definitions/chomeur.htm>

Clinton B. (2012), „Remettons-nous au travail. Un Etat inventif pour une economie fort”, Paris: Jacob: 252

Eurostat (2012), Unemployment statistic

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Unemployment\\_statistics#Definition.2C\\_data\\_sources\\_and\\_availability](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics#Definition.2C_data_sources_and_availability)

Habermas J. (1982), Communication and the Evolution of Society, Boston, Beacon Press, 1979; N. Luhman, The Differentiation of Society, New York, Columbia University Press,

Hessel, S. (2011 [2010]). *¡Indignaos! Un alegato contra la indiferencia y a favor de la insurrección pacífica* (1.<sup>a</sup>. 4.<sup>a</sup> impresión edición). Barcelona: Destino. pp. 60

Keyens J.M. (1936 [2007]), „The General Theory of Employment, interest and Money”, London: Palgrane Macmilan

Kok W (2003), Repport Taskforce Emploi, Bruxelles

Lannes B., Pâris P. (2010), „Les causes du chômage”: Eclairages Economique

<http://www.EclairEco.org/fr/Chomage>

Le Fleuvre J. F. (2010) „Faut-il jeter aux arties le code du travail”, Paris: Eyrolles

Министерство за труд и социјална политика (2011), Национална акциона стратегија за вработување на ПМ 2015, Скопје, Министерство за труд и социјална политика

Plan national pour l'emploi de la France, Paris: Ministaire de travaille, 2004

Shossudovsky M., Marchal A.G. (2010), „The Greats Depression on the 21 Century”, Montreal: G. Marchal, Global Research,