
ФОНДАЦИЈА „ФРИДРИХ ЕБЕРТ“
УНИВЕРЗИТЕТ СВ. „КИРИЛ И МЕТОДИЈ“
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

**РЕВИЈА ЗА СОЦИЈАЛНА
ПОЛИТИКА**

**JOURNAL OF SOCIAL
POLICY**

2012

Год. 4, Бр. 9, Скопје, август 2012
Year 5, No.9, Skopje, August 2012

Издавач:

Фондација „Фридрих Еберт” - Скопје
Филозофски Факултет, Скопје

За издавачот:

д-р Хајнц Бонгарц
Dr. Heinz Bongartz

Главен уредник:

Маја Геровска Митев, Филозофски Факултет, Скопје, Македонија;

Уреднички одбор:

Марија Донеvsка, Филозофски Факултет, Скопје, Македонија; Благоица Новковска, Државен завод за статистика, Скопје, Македонија; Јасминка Фришчиќ, Здружение за еманципација, солидарност и еднаквост на жените на Република Македонија; Лилјана Јанкуловска, Сојуз на синдикатите на Македонија; Ирена Трајковска, Фондација Фридрих Еберт

Меѓународен уреднички одбор:

Monika Töbбе-Schukalla, Catholic University of Applied Sciences, Paderborn, Germany; Heinz Bongartz, Friedrich-Ebert-Stiftung, Germany; Sven E O Hort, Södertörn University College, Stockholm, Sweden; Stein Kuhnle, University of Bergen, Norway and Hertie School of Governance, Berlin; Will Bartlet, European Institute, London School of Economics, United Kingdom; Vesna Leskosek, Faculty of Social Work, Ljubljana, Slovenia; Nada Stropnik, Institute for Economic Research, Ljubljana, Slovenia; Paul Stubbs, The Institute of Economics, Zagreb, Croatia; Sinisa Zrinscak, Faculty of Law, Zagreb, Croatia; Natalija Perisic, Faculty of Political Sciences, Belgrade, Serbia

Лектура:

Инда Костова Савиќ

Техничка подготовка:

Тодор Трајковски

Печати:

Пропоинт - Скопје

Тираж:

300

Publisher: Friedrich Ebert Stiftung
Faculty of Philosophy, Skopje

Chief Editor:

Maja Gerovska Mitev, Faculty of Philosophy, Skopje, Macedonia

EDITORIAL BOARD:

Maria Donevska, Faculty of Philosophy, Skopje, Macedonia; Blagica Novkovska, State Statistical Office, Skopje, Macedonia; Jasminka Frisicik, Association for Emancipation, Solidarity and Equality of Women of Republic of Macedonia; Liljana Jankulovska, Union of Trade Unions in Macedonia; Irena Trajkovska, Friedrich Ebert Foundation, Skopje

INTERNATIONAL EDITORIAL BOARD:

Monika Többe-Schukalla, Catholic University of Applied Sciences, Paderborn, Germany; Heinz Bongartz, Friedrich Ebert Foundation, Germany; Sven E O Hort, Södertörn University College, Stockholm, Sweden; Stein Kuhnle, University of Bergen, Norway and Hertie School of Governance, Berlin; Will Bartlet, European Institute, London School of Economics, United Kingdom; Vesna Leskosek, Faculty of Social Work, Ljubljana, Slovenia; Nada Stropnik, Institute for Economic Research, Ljubljana, Slovenia; Paul Stubbs, The Institute of Economics, Zagreb, Croatia; Sinisa Zrinscak, Faculty of Law, Zagreb, Croatia; Natalija Perisic, Faculty of Political Sciences, Belgrade, Serbia

Lector for Macedonian language:

Inda Kostova Savic

Technical support:

Todor Trajkovski

Printing house:

Propoint, Skopje

Copies:

300

СОДРЖИНА

Вовед	7
Македонскиот пазар на трудот: Што го прави толку поинаков? Никица М. Блажевски, Неџати Куртиши	11
Активни мерки на пазарот на трудот во Србија - Предизвици и резултати Д. Вуковиќ, Н. Перишиќ	45
Работата и невработеноста - техники на вклучување на младите во работниот процес според два успешни и еден неуспешен модел Нано Ружин	85
Корпоративна социјална одговорност - нова перспектива во справувањето со невработеноста на локално ниво Слаѓана Србиноска	121
Работното време и флексибилноста на работниот однос Тодор Каламатиев	169
Намалување на дигиталниот јаз на пазарот на трудот: за повеќе е-инклузивни работни места Боби Бадаревски	203

CONTENTS

Introduction	7
The Macedonian Labour Market: What makes it so different? Nikca M. Blazeovski, Nedzati Kurtisi	11
Active Labour Market Measures in Serbia - Challenges and Results, D. Vuković, N Perisić	45
Work and unemployment – techniques of involving young people in the work process according to two successful and one unsuccessful model Nano Ruzin	85
Corporate social responsibility - a new perspective in coping with the unemployment at local level, Sladjana Srbinoska	121
Working time and flexibility of employment relationship, Todor Kalamatiev	169
Reducing the digital gap in the labor market: for more e-inclusive workplaces Bobi Badarevski	203

Вовед

Почнувајќи од овој деветти по ред број, Ревиијата за социјална политика прераснува во меѓународно стручно списание. Ваквата промена следи како резултат на потребата за обезбедување поголема јавност, како и поголема компаративна димензија на стручните трудови кои се печатат во Ревиијата. Од овој број, трудовите во Ревиијата ќе бидат двојазични, односно објавени на македонски и англиски јазик. На тој начин, не само што ќе ја зголемиме базата на компаративни сознанија од доменот на социјалната политика, туку, истовремено, ќе обезбедиме и поголема достапност на случувањата од македонската социјално-политичка сцена на меѓународно ниво. Заради следење на квалитетот на објавените трудови, постојниот уреднички одбор се дополнува со меѓународен уреднички одбор, кој го сочинуваат професори и врвни експерти од различни домени на социјалната политика.

Деветтиот по ред број на Ревиијата за социјална политика ја обработува проблематиката на невработеноста и ефективни политики на пазарот на трудот: предизвици и перспективи. Имајќи ја предвид актуелноста на носечката тема, до уредничкиот одбор пристигнаа огромен број на апстракти. Сепак, избрани беа само оние кои со својот аналитички и сеопфатен пристап во најдобро светло ги прикажуваат состојбите

Introduction

Starting from this - ninth consecutive issue, the Journal of Social Policy becomes an international scientific journal. This change is a result of the need to provide greater publicity, as well as comparative dimension of the papers published in the Review. From this number on, papers published in the Journal will be bilingual, i.e. in Macedonian and English languages. Thus, we will increase not only the base of comparative knowledge in the field of social policy, but we also provide greater awareness about Macedonian social and political scene at international level. For the purpose of monitoring the quality of published papers, the existing editorial board is supported by an international editorial board, constituted of professors and leading experts from various domains in social policy.

The ninth consecutive issue of the Journal of Social Policy discusses the problems of unemployment and effective policies on the labor market, emphasizing immanent challenges and perspectives. Considering the relevance of the main topic, the editorial board received a huge number of abstracts. Selected were, however, only those which, by their analytical and comprehensive approach, represent in the best way the situation of unemploy-

со невработеноста во специфични социо-економски контексти и нивниот одраз врз специфичните ранливи категории.

ment in specific socioeconomic contexts and their impact on specific vulnerable categories.

Воведниот труд во овој број (Мојсоска-Блажески и Куртиши) прави детален осврт на специфичностите и состојбите на пазарот на трудот во Република Македонија. Преку испитување на емпириските фактори кои делуваат врз вработеноста, трудот придонесува за идентификување на факторите кои можат да придонесат за зголемување на стапките на вработеност во РМ. Вториот труд (Вуковиќ и Перишиќ) ги анализира предизвиците и ефектите од примената на активната политика на вработување во Србија. Деталната анализа покажува дека и покрај бројните активни мерки, нивното финансирање сè уште е ниско, и истите не го намалуваат бројот на ранливи лица исклучени од пазарот на трудот. Третиот труд (Ружин) прави компаративна анализа на три модели на политики на вработување – Белгија, Франција и Р. Македонија. Авторот заклучува дека во случајот на РМ, актуелните стратешки пристапи се многу поглобални, а помалку адаптирани на македонската економска, социјална и културолошка реалност и на истите им недостасува елементот на мотивирање и стимулирање. Четвртиот труд (Србиноска) не воведува во спецификите на корпоративната социјална одговорност како важна алатка во справувањето со невработеноста на локално ниво. Авторката ги идентификува позитивните примери во РМ во приватниот сектор, кои придонесуваат за општествено одговорни активности, со

The introductory paper in this issue (Mojsoska-Blazeski and Kurtishi) gives a detailed review of the specifics and conditions of the labor market in the Republic of Macedonia. Through examination of empirical factors that have impact on employment, the paper contributes to identification of elements that can contribute to the increase of employment rates in the Republic of Macedonia. The second paper (Vukovic and Perisic) analyzes the challenges and effects of the application of active employment policy in Serbia. Detailed analysis shows that despite the numerous activation measures, their funding is still low, and they do not reduce the number of vulnerable people excluded from the labor market. The third paper (Ruzin) makes a comparative analysis of three models of employment policies – in Belgium, France and the Republic of Macedonia. The author concludes that in the case of the Republic of Macedonia, the current strategic approaches is much more global and less adapted to the Macedonian economic, social and cultural reality, accompanied with lack of motivation and incentives. The fourth paper (Srbinska) introduces the specifics of corporate social responsibility as an important tool in dealing with the unemployment at local level. The author identifies positive examples in the Republic of Macedonia in the private sector, that

видливи резултати во доменот на вработувањето. Петтиот по ред труд (Каламатиев) претставува правна анализа на работното време и флексибилноста на работниот однос. Авторот прави детална опсервација на правните основи во РМ, кои се однесуваат на работното време, како ефикасен механизам за зголемување на конкурентноста на работодавачите, но истовремено, и за реализирање на индивидуалните преференци на работниците. Последниот труд (Бадаревски) ја афирмира проблематиката на дигиталниот јаз на пазарот на трудот во РМ. Авторот, анализирајќи ја родовата перспектива, ги идентификува предизвиците на „е-вклучувањето“ за поголемо учество на жените на пазарот на трудот во РМ, особено во ИКТ секторот.

Се надеваме дека овој возобновен формат на Ревиијата за социјална политика ќе го задржи интересот на постојната и, истовремено, ќе придобие нова читателска публика, како во национален, така и во поширок балкански и европски контекст.

Со почит,
Маја Геровска Митев
Уредник

contribute to socially responsible actions with visible results within the domain of employment. Fifth consecutive paper (Kalamatiev), is a legal analysis of working time and flexibility of employment. The author gives a detailed observation of the legal bases in the Republic of Macedonia, concerning working time, as an effective mechanism for increasing the competitiveness of employers, but also realization of the individual preferences of workers. The last paper (Badarevski) highlights the issue of digital gap in the labor market in the Republic of Macedonia. Analyzing the gender perspective, the author identifies the challenges of “e-inclusion” for greater participation of women in the labor market in the Republic of Macedonia, especially in the ICT sector.

We are hoping that this renewed format of the Journal of Social Policy will keep the interest of the current audience, but that it will also attract new one, both at the national level and the wider Balkan and European context.

Maја Gerovska Mitev
Editor in chief

Македонскиот пазар на трудот: Што го прави толку поинаков?

Никица Мојсоска Блажевски¹
Неџати Куртиши²

The Macedonian Labour Market: What makes it so different?

Nikica Mojsoska Blazeovski¹
Nedjati Kurtishi²

Резиме

Целта на овој труд е да ги испита движењата на пазарот на трудот во Република Македонија во периодот 2006-2011, како и да прикаже споредбена анализа со земјите од Регионот и земјите од ЕУ. Повеќе од една декада, македонскиот пазар на трудот претставува енигма за истражувачите. Иако се очекуваше подобрување на алокативната ефикасност на пазарите (вклучително и пазарот на трудот) во процесот на транзиција, состојбата на пазарот на трудот во Македонија се влоши во текот на транзицијата. Стапката на невработеност на населението на возраст од 15-64 достигна 37,7% во 2005 година, и оттогаш се намалува постепено, достигнувајќи 31,6% во 2011. Стапките на активност и вработеност од 64,2% и 43,9%, соодветно, се ниски во споредба со земјите од Регионот, и

Abstract

The aim of this paper is to investigate the performance of the Macedonian labour market in the period 2006-2011, as well as to provide a comparative analysis with the countries from the region and the EU. In particular, for over a decade, Macedonian labour market puzzles economic researchers. Despite the expected improvement in the allocative efficiency of the markets (including labour market) in the process of transition to a market economy, the performance of the Macedonian labour market has deteriorated during the transition. Unemployment rate for the population aged 15-64 reached 37.7% in 2005, though has been declining modestly since then to 31.6% in 2011. Participation and employment rates of 64.2% and

¹ Никица Мојсоска Блажевски (кореспондентен автор), Факултет за деловна економија и организациони науки, Универзитет Американ Колеџ - Скопје, Ул. „III Македонска бригада“ 8, 1000 Скопје, Македонија, Електронска пошта: nikica@uacs.edu.mk

² Неџати Куртиши, Министерство за финансии на Република Македонија, Ул. „Мито Хаџивасилев Јасмин“ 50, 1000 Скопје, Македонија
Електронска пошта: nedzati.kurtisi@finance.gov.mk

¹ Nikica Mojsoska Blazeovski (corresponding author) School of Business Economics, and Management University American College – Skopje, St. III Macedonska Brigada 8 – 1000 Skopje, Macedonia
e-mail: nikica@uacs.edu.mk

² Nedjati Kurtishi, Ministry of Finance of Republic of Macedonia, St. Mito Hadzivasilev Jasmin 50, 1000 Skopje, Macedonia
e-mail: nedzati.kurtisi@finance.gov.mk

уште повеќе, во споредба со земјите на ЕУ. Жените во Македонија се во уште понеповолна положба во однос на мажите.

Оттука, овој труд ги испитува основните предизвици на пазарот на трудот во Македонија, воопшто, како и за специфични групи на работници (диференцирани според возраст, род и образование). Исто така, во трудот е пресметано совпаѓањето помеѓу вештините и работните места, како и присуството на надобразованост и подобразованост (несовпаѓање). Понатаму, трудот ги испитува емпириски факторите кои делуваат врз вработеноста, односно кои фактори можат да придонесат кон зголемување на стапките на вработеност.

43.9%, respectively, are low compared to the peer countries from the region, and even more if compared to the EU countries. This holds even more so for Macedonian females.

In this regard, the paper examines the main challenges in the labour market, in general, but also does so for specific groups of workers (differentiated by age, gender and education). We also calculate the extent of the skill match, as well as the presence of the over/under-education phenomenon (mismatches). Moreover, it empirically tests the determinants of the employment, that is which factors might bring higher employment rates.

Вовед

Македонскиот пазар на трудот се соочува со ниски стапки на активност и вработеност и висока стапка на невработеност. Стапката на невработеност во 2011 година изнесуваше 31,6%. Таа бележи тренд на опаѓање од 2005 година наваму, но напредокот е многу бавен. Стапките на активност и на вработеност од 64,2% и 43,9%, соодветно, се ниски во споредба со сличните земји од Регионот, како и со земјите од ЕУ. Одредени групи на работници бележат уште полоши резултати на пазарот на трудот. Тоа, главно, се млади работници, жени и пониско образовани работници.

Во оваа смисла, целта на овој труд е да се испита ефикасноста на македонскиот пазар на трудот во периодот од 2006 до 2011 година, како и да се даде споредбена анализа со земјите од Регионот и ЕУ. Студијата во детали ја проучува ефикасноста на пазарот на трудот на различните групи работници, кои, главно, се поделени според: пол, возраст и образование. Со оглед на слабите резултати на македонскиот пазар на трудот, во трудот е направено емпириско истражување на главните детерминанти на вработеност, со користење на методот на обични најмали квадрати (ОНК).

Структурата на трудот е како што следува. Дел 2 во детали ја проучува активноста во македонскиот пазар на

Introduction

Macedonian labour market is challenged by the low participation and employment rates and high unemployment rate. The unemployment rate in 2011 equaled 31.6%. It has been on a declining path since 2005, but the progress is very slow. Participation and employment rates of 64.2% and 43.9%, respectively, are low compared to the peer countries from the region, and the EU countries. Certain types of workers experience even worse labour market outcomes. Those are mainly young workers, females and lower educated workers.

In this regard, the aim of this paper is to investigate the performance of the Macedonian labour market in the period 2006-2011, as well as to provide a comparative analysis with the countries from the region and the EU. The study examines in detail labour market performance of different groups of workers, mainly differentiated by gender, age and education. Given the underperformance of the Macedonian labour market, we provide an empirical investigation of the main determinants of employment using an OLS estimation method.

The structure of the paper is as follows. Section 2 examines in detail the participation in the Macedonian la-

трудот, додека дел 3 се осврнува на движењата на вработеноста во земјата. Дел 4 ја анализира невработеноста во земјата, последните движења и факторите кои ја придвижуваат невработеноста. Во дел 5 се истражува совпаѓањето меѓу работните места и работниците на македонскиот пазар на трудот. Во дел 6 се проценуваат главните детерминанти на стапките на вработеност во европските земји, вклучувајќи ја и Македонија, а во дел 7 е Заклучокот.

bour market, whereas section 3 turns to the employment developments in the country. Section 4 analyses the unemployment in the country, latest developments and factors driving the unemployment. In section 5 we explore the quality of the matches between jobs and workers in the Macedonian labour market. Section 6 estimates the main determinants of the employment rates across the European countries, including Macedonia, whereas section 7 concludes.

1. Активност на македонскиот пазар на трудот

Активноста на пазарот на трудот во 2011 година изнесуваше 64,2%, и не е изменета во споредба со претходната година (види Табела 1). Меѓутоа, трендот е различен анализирано според пол. Конкретно, помеѓу 2010 и 2011 година, стапката на активност кај мажите се намали за 1,2%, додека стапката кај жените се зголеми за 1,6%. Намалувањето на активноста кај мажите е резултат на зголемувањето на работоспособното население, како и на намалувањето на работната сила. Анализирано според возраста, активноста на младите работници (15 до 24 години) е намалена за 3,7%, што најверојатно е резултат на зголеменото учество во образованието, особено во високото образование. Така, бројот на запишани студенти во првата година на студии на универзитетите во земјата се зголеми за 10% меѓу академската 2009/2010 и 2010/2011 година. По големиот дел од овие студенти (над 85%) се редовни студенти и, според тоа, најверојатно не се активни на пазарот на трудот.

Стапката на активност во земјата е ниска според меѓународните стандарди, што, главно, се должи на: (i) многу малиот број на вработени што само делумно се објаснува со високата стапка на невработеност, (ii) ефектот на значителните нето-приливи на дознаки (приватни трансфери) од странство, преку зголемување на резервациската плата на примачи домаќинства/поединци, и (iii) ниската активност кај жените (Mojsoska-Blazevski, 2011).

1. Activity in the Macedonian labour market

Labour market participation in 2011 was at 64.2%, unchanged compared to the previous year (see Table 1). However, there was a divergent trend by gender. In particular, between 2010 and 2011, male participation rate decreased by 1.2%, whereas that of females increased by 1.6%. Declining participation of males is both a result of increasing working-age population, as well as a shrinking male labour force. From age perspective the activity of young workers (15-24) declined by 3.7%, which most likely is a result of increased participation in education, especially in tertiary education. In particular, the number of students enrolled in the first year of studies at the universities in the country increased by 10% between the academic year 2009/2010 and 2010/2011. Majority of these students (above 85%) are full-time students and hence most likely inactive in the labour market.

Participation rate in the country is low by international standards, which is mainly due to: (i) the very low number of employed which is only partially compensated by a high incidence of unemployment, (ii) the effect of sizeable net inflows of remittances (private transfers) from abroad, by increasing the reservation wage of recipient households/individuals, and (iii) low participation of females (Mojsoska-Blazevski, 2011).

Неактивноста кај жените е несразмерно распространета меѓу младите жени, жените во руралните средини и неквалификуваните, при што една од најважните причини за женската неактивност се обврските во домаќинството (Angel-Urdinola and Macias, 2008; ETF, 2008). На пример, податоците од Еуростат за 2011 година покажуваат дека главната причина за женската неактивност во Македонија е заради „други семејни или лични одговорности“, со тоа што 41,9% од неактивните жени во Македонија го наведуваат тоа како главна причина. Овој процент за ЕУ-27 е 11,3%. Дополнителни 6,2% од жените во Македонија се неактивни бидејќи се грижат за децата или за онеспособени возрасни лица, а тоа се однесува за 14,8% од неактивните жени во ЕУ-27. Ова значи дека околу половина од македонските жени се неактивни заради семејни обврски, иако ефектот на овој фактор врз неактивноста веројатно е поголем кај оние жени со пониски нивоа на образование. Покрај тоа, големиот износ на дознаки би можел да има поголем ефект врз активноста на жените отколку на мажите (како и на младите и старите лица) - категории кај кои и онака е поголема веројатноста да бидат неактивни.

Female inactivity is disproportionately spread among young, rural and unskilled females, though the single most important reason for female inactivity is household responsibilities (Angel-Urdinola and Macias, 2008; ETF, 2008). For instance, Eurostat data for 2011 show that the main reason for female inactivity in Macedonia is “other family or personal responsibilities”, with 41.9% of inactive females in Macedonia reporting that as a main reason. The respective share for the EU-27 is 11.3%. Additional 6.2% of females in Macedonia are inactive because of taking care after children or incapacitated adults, whereas that is true for 14.8% of inactive females in the EU-27. This implies that about half of Macedonian females are inactive because of family responsibilities, though the effect of this factor on inactivity is likely to be magnified at the lower levels of education. In addition, the sizeable remittances might have greater effect on participation of females than of males (as well as that of youth and elderly persons) – the categories that are anyway more likely to be inactive.

Табела 1 – Основни показатели на пазарот на трудот од 2006 до 2011 година

Table 1 - Main Labour Market Indicators, 2006 to 2011

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Стапка на активност Participation rate	62,2	62,8	63,5	64,0	64,2	64,2
Мажи men	75,0	74,8	76,6	77,6	77,7	76,8
Жени women	49,2	50,4	50,1	50,0	50,4	51,2
Возраст 15-24 age	35,8	35,8	35,9	35,0	33,3	32,1
Возраст 25-49 age	78,9	79,0	79,4	79,5	80,4	80,2
Возраст 50-64 age	50,8	52,9	54,9	57,2	57,5	58,3
Стапка на вработеност Employment rate	39,6	40,7	42,0	43,3	43,5	43,9
Мажи men	48,3	48,8	50,8	52,8	52,8	52,3
Жени women	30,8	32,3	32,9	33,5	34,0	35,3
Возраст 15-24 age	14,4	15,2	15,7	15,7	15,4	14,4
Возраст 25-49 age	52,0	53,0	54,3	55,4	55,8	56,5
Возраст 50-64 age	36,4	37,8	39,6	42,4	42,6	43,0
Стапка на невработеност Unemployment rate	36,3	35,2	34,0	32,3	32,2	31,6
Мажи men	35,6	34,8	33,7	32,0	32,1	31,9
Жени women	37,4	35,8	34,3	32,9	32,5	31,0
Возраст 15-24 age	59,7	57,7	56,4	55,1	53,7	55,3
Возраст 25-49 age	34,1	32,9	31,6	30,3	30,7	29,6
Возраст 50-64 age	28,3	28,5	28,0	25,9	26,0	26,2

Извор: Пресметки на авторите врз основа на податоците од Државниот завод за статистика и Еуростат.¹

Source: Author's calculations based on data from State Statistical Office and Eurostat.¹

¹ Податоците за македонскиот пазар на трудот за 2011 година се достапни само од базата на податоци на Еуростат и сè уште не се публикувани на национално ниво.

¹ Data for Macedonian labour market for 2011 are available only from the Eurostat database, but are not yet published nationally.

Ниската активност на младите во Македонија (32,1% во 2011 година) може да се припише на неколку фактори, како што се: (i) Ниската веројатност за вработување во земјата и тешкиот премин од училиште кон работа; ii) Неподготвеноста на работодавачите во Македонија да ги сносат трошоците за обука на работното место на неискусните млади, со оглед на постоењето на искусни невработени кандидати; iii) Несовпаѓањето на вештините меѓу потребите на работодавачот и вештините добиени од образовниот систем, итн.

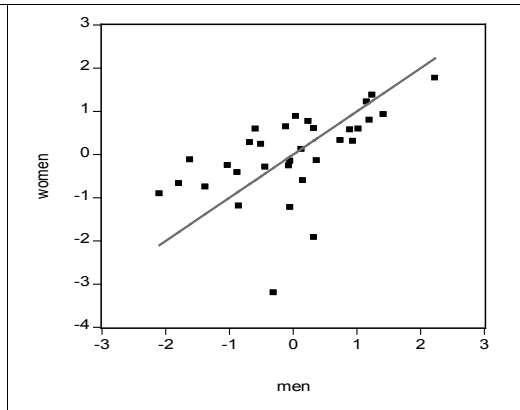
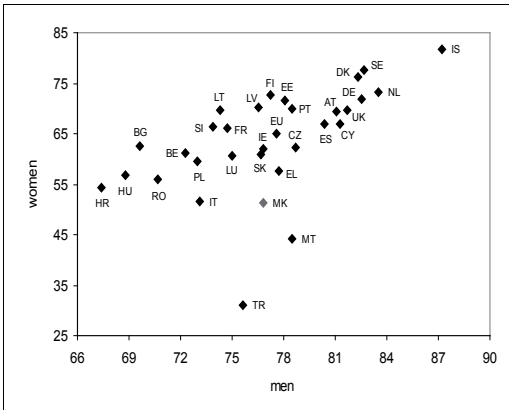
Стапката на активност на лицата со високо образование во 2011 година изнесуваше 89,1%, што е двојно повеќе од стапката на активност на работниците со основно или пониско образование (44,3%). Сепак, стапката на активност на втората категорија на работници регистрира благ пораст во споредба со 2010 година, додека онаа на работниците со високо образование е намалена за 1,4%, како резултат на падот на стапката на активност кај мажите.

The low participation of young persons in Macedonia (32.1% in 2011) can be attributed to few factors, such as: (i) generally low employment probabilities in the country, and the corresponding difficulty of school-to-work transition, which is relatively high and maybe even increasing at these times, ii) unwillingness of employers in Macedonia to bear the costs of on-the-job training of inexperienced youth given the existence of experienced unemployed applicants, iii) skills mismatch between employer's needs and skills produced by the education system, etc.

Participation rate of those with tertiary education in 2011 was 89.1%, which is more than double the participation rate of workers with primary education or less (44.3%). However, the participation rate of the latter category of workers registered a mild increase compared to 2010, while that of the workers with higher educational levels declined by 1.4%. The latter has been feed by a decrease of male participation rate.

Графикон 1 – Стапка на активност на мажите и жените во ЕУ земјите-членки и земјите-кандидати (лево) и нивните Z- вредности (десно) во 2011 година

Chart 1 - Male and Female Participation Rate in EU/Candidate Countries (left) and their Z-Scores (right) in 2011



Извор: Пресметки на авторите врз основа на податоците од Еуростат.

Source: Author’s calculations based on data from Eurostat.

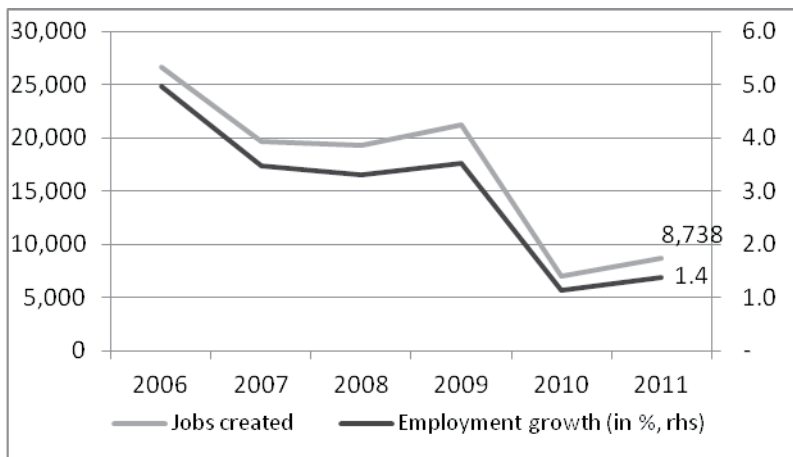
Јазот на активноста меѓу мажите и жените во Македонија во 2011 година изнесува 25,6 п.п., што претставува мал пад (од 6%) во споредба со претходната година. Сепак, врз споредбена основа, родовиот јаз во Македонија е 7 п.п. повисок од оној на просекот на ЕУ. Графикон 1 покажува дека голем број од земјите-членки на ЕУ имаат пониски стапки на активност на мажите во однос на Македонија (Хрватска, Унгарија, Романија, Бугарија, Белгија, Полска, Италија, Словенија, итн.). Од друга страна, Македонија има една од најниските стапки на активност на жени (споредливо со Италија, а повисока од онаа во Турција и Малта). Ова ја сместува Македонија под проценетата линија на односот помеѓу активноста на машката и женската популација (види Графикон 1, двете слики), иако таа не претставува екстремна вредност (оценето според пресметаната Z- вредност).

The gender participation gap in Macedonia in 2011 equalled 25.6 p.p., which is a slight decline (by 6%) compared to the previous year. Still, in comparable terms, the gender gap in Macedonia is 7 p.p. higher than that the EU-average. Chart 1 shows that a number of EU countries have lower participation rates of males compared to Macedonia (Croatia, Hungary, Romania, Bulgaria, Belgium, Poland, Italy, Slovenia, etc.). On the other hand, Macedonia has one of the lowest participation rates of females (comparable to Italy, and higher than that in Turkey and Malta). This places Macedonia under the estimated line for the relationship between male-to-female activity (see Chart 1, both graphs), though it is not outlier (as judged by the calculated z-score).

2. Вработеност

Во 2011 година, пазарот на трудот во Македонија генерираше 8.738 работни места (врз нето-основа), што претставува пораст на вработеноста од 1,4%.² Меѓутоа, како што може да се види од Графиконот 2, порастот на вработеноста во земјата е забавен во последните неколку години, од 5% (или 26.640 нови работни места) во 2006 година, на 1,4% во 2011 година. Таквиот низок раст на вработеноста многу малку придонесува за намалувањето на невработеноста.

Графикон 2 – Пораст на вработеноста и создавање на работни места од 2006 до 2011 година



Извор: Пресметки на авторите врз основа на податоците од Анкетата за работната сила, Државен завод за статистика и Еуростат.

Source: Author's calculations based on data from State Statistical Office, Labour Force Survey and Eurostat.

² Анализата се заснова врз податоци од Анкетата на работна сила за популацијата на возраст од 15 до 64 години, освен ако поинаку не е наведено. Дополнителните податоци во однос на невработеноста се обезбедени од страна на Агенцијата за вработување на РМ.

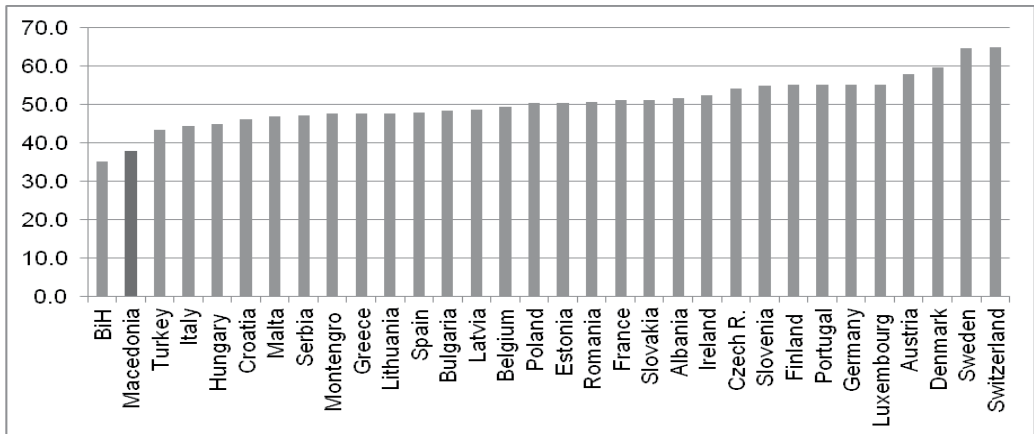
² The analysis is based on data from the Labour Force Survey for the population aged 15-64, unless otherwise stated. Additional data, regarding unemployment, are provided from the Employment Service Agency.

Стапката на вработеност во 2011 година изнесуваше 43,9%, со што продолжува постепено подобрување од претходните години. Сепак, во последниот квартал од годината беше забележано опаѓање на стапката на вработеност од 3% на годишно ниво. Родовиот јаз во стапката на вработеност е опаднат на 17 п.п. од 18,7 п.п. во 2010 година, со оглед на зголемувањето на вработеноста кај жените (3,8%) и опаѓањето на вработеноста кај мажите (0,9%). Стапките на вработеност по пол и старосни групи се прикажани во Табела 1. Стапката на вработеност на младите работници е намалена за 7,2% помеѓу 2010 и 2011 година, додека стапката на вработеност кај примарната возрасна група и најстарата возрасна група е зголемена. Работниците со високо образование имаат релативно висока стапка на вработеност: во 2011 година стапката на вработеност на високо образованите работници е 68,6%, што е 2,5 пати поголема од онаа на работниците со основно или со пониско образование. Гледајќи ја динамиката на стапките на вработеност според образование, може да се забележи релативно високо намалување на стапката на вработеност на работниците со високо образование, за разлика од зголемувањето на стапката на вработеност кај работниците со основно или пониско образование (види Табела 1).

Employment rate in 2011 was at 43.9%, continuing the gradual improvement from previous years. Though, the last quarter of the year saw a decline in the employment rate of 3% on yearly basis. Gender employment gap declined to 17 p.p. from 18.7 p.p. in 2010, given the increasing female employment (3.8%) and declining male employment (0.9%). Employment rates by gender and age groups are presented in Table 1. The employment rate of young workers declined by 7.2% between 2010 and 2011, whereas the employment rates of the prime-age workers and older workers increased. Workers with tertiary education have relatively high employment rate: in 2011 employment rate of tertiary educated workers was 68.6%, which is 2.5 times that of workers with primary education or less. Looking at the dynamics of employment rates by education, we observe, however, relatively high decrease of employment rate of workers with tertiary education, as opposed to the increase of that of workers with primary education or less (see Table 1).

Графикон 3 - Стапка на вработеност во европските земји во 2010 година (население на возраст над 15 години)

Chart 3 - Employment rate in the European countries, 2010 (population aged 15+)



Извор: Пресметки на авторите, податоци од МОТ, достапни на <http://kilm.ilo.org/KILMnet/>.

Source: Author's calculations, data from ILO, available at <http://kilm.ilo.org/KILMnet/>.

Стапката на вработеност во Македонија е прилично ниска во споредба со оние од земјите-членки на ЕУ. Така, стапката на вработеност во Македонија е 1,7 п.п. помала од онаа во Грција, земја каде што е регистрирана најниска стапка на вработеност во рамките на ЕУ-27 во 2011 година (види Графикон 3). Ова се однесува за стапката на вработеност и кај мажите и кај жените.

И покрај релативно ниската вработеност во земјата, пазарот на трудот високо го вреднува образованието. На пример, додека односот на стапката на вработеност на лицата со основно образование и стапката на вработеност на лицата со високо образование во Македонија изнесуваше 39,9% во 2011 година, истиот сооднос во ЕУ-27 изне-

Employment rate in Macedonia is fairly low compared to those of the EU member states. In particular, employment rate in Macedonia is 1.7 p.p. lower than that in Greece, a country registering the lowest employment rate within the EU-27 in 2011 (see Chart 3). This holds both for male and female employment rate.

Besides the relatively low employment in the country, the labour market values highly the education. For instance, while the ratio of employment rate of primary educated individuals to employment rate of tertiary educated individuals in Macedonia was 39.9% in 2011, the same ratio was 54.6% in the EU-27. However, this relative disadvantage of low educat-

сува 54,6%. Сепак, оваа релативна неповолност на нискообразованите лица во Македонија главно е заради малите можности за вработување на женската популација со завршено основно образование. Така, односот на стапката на вработеност на жени со основно и оние со високо образование во 2011 година изнесуваше 26,3%, додека за мажите 56,5%.

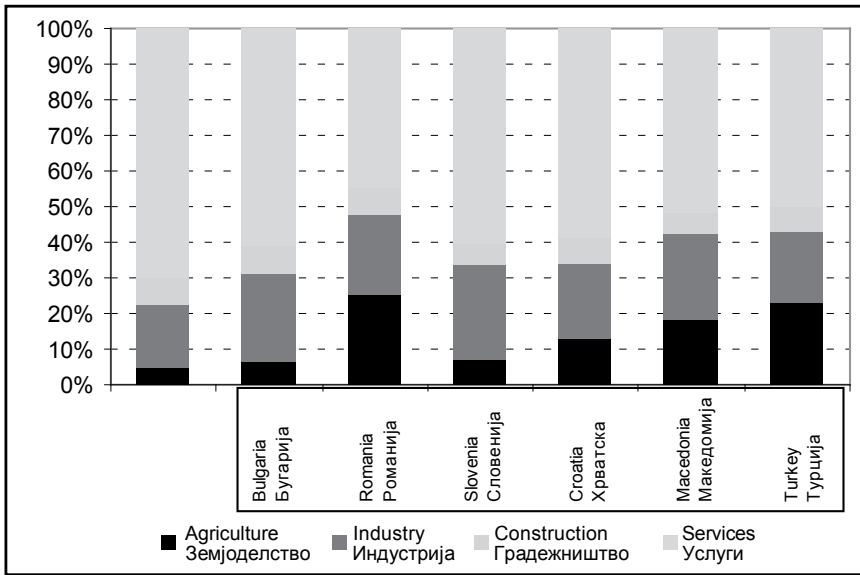
Според податоците од Еуростат (АПС), во 2011 година околу 14.700 работници во Македонија се изјасниле дека имаат дополнителна работа, што е 2,3% од вкупниот број на вработени, што е зголемување од 2,1% споредено со минатата година. Мажите имаат многу поголеми шанси да имаат дополнителна работа - ова е случај за речиси 3% од мажите, наспроти 1,5% за жените. Истото важи и за вработените во елементарни занимања и работниците со средно образование.

ed individuals in Macedonia is mainly driven by low employment opportunities for females with completed primary education. For instance, the ratio of employment rate of primary to tertiary educated females in 2011 was 26.3%, but 56.5% for males.

According to the Eurostat data (from the LFS), about 14.700 workers in Macedonia reported to have a second job in 2011, which is 2.3% of total employment, up from 2.1% last year. Males are much more likely to hold a second job - this is the case for almost 3% of males, versus 1.5% for females. The same holds for workers in elementary occupations and workers with secondary education.

Графикон 4 - Структура на вработените според видот на економската активност во 2011 година

Chart 4 – Structure of Employment by Type of Economic Activity, 2011



Извор: Пресметки на авторите врз основа на податоците од Еуростат.

Source: Author's calculations based on data from Eurostat.

Структурата на вработеноста по сектори во Македонија е слична на онаа во Турција и Романија, каде учеството на работниците во земјоделството во вкупната вработеност е релативно високо. Делот од работниците кои се ангажирани во услугите е помал во споредба со Словенија, Бугарија и просекот на ЕУ-27 (Графикон 4).

The employment structure by sectors in Macedonia is somewhat similar to that of Turkey and Romania, where the share of workers in agriculture in total employment is relatively high. The portion of workers engaged in services is smaller when compared to Slovenia, Bulgaria and the EU-27 average (Chart 4).

Табела 2 - Структура на вработеноста во Македонија**Table 2 - Structure of Employment in Macedonia**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<i>Економски статус / Economic status</i>						
Вработен / employee	71,6	73,1	72,6	72,7	72,3	72,4
Работодавач / employer	5,9	5,5	5,0	5,2	5,4	5,7
Самовработени / self-employed	12,0	11,7	12,4	12,2	12,6	12,7
Семејни работници / family worker	10,5	9,8	10,0	10,0	9,7	9,2
<i>Сопственост / Ownership (15-74)</i>						
Приватна / private	66,1	69,0	71,4	73,6	73,7	74,9
Друга³ / other	33,9	31,0	28,6	26,4	26,3	25,1
<i>Вид на договор</i>						
Скратено работно време / part-time	6,3	6,4	5,6	5,3	5,6	6,0
Полно работно време / full-time	93,7	93,6	94,4	94,7	94,4	94,0
<i>Вид на договор / Type of contract</i>						
Постојан / permanent	91,5	90,8	89,4	88,8	88,1	89,2
Привремен / temporary	8,5	9,2	10,6	11,2	11,9	10,8

Извор: Пресметки на авторите врз основа на податоците од Анкетата за работната сила, Државен завод за статистика и Еуростат.

Source: Author's calculations based on data from Labour Force Survey, State Statistical Office and Eurostat.

Како што е прикажано во Табела 2, во 2011 година бројот на работниците со скратено работно време се зголемува за 8,8% во споредба со 2010 година, што претставува 6% од вкупниот број на вработени. Жените во Македонија малку повеќе го користат скратеното работно време (6,7% од вкупната вработеност кај жените), додека 13,5% од вработените млади имаат договори за скратено работно време. Во ЕУ, делот на работниците под договор со скратено работно време изнесува 18,8% во 2011 година. Податоците на Еуростат покажуваат дека 41% од

As Table 2 shows, in 2011 the number of part-time workers increased by 8.8% compared to 2010, representing 6% of the total employments. Women in Macedonia make slightly more use of part-time employment (6.7% of overall female employment), whereas 13.5% of the employed youth have part-time contracts. In the EU, the share of workers under part-time contract was 18.8% in 2011. Eurostat data show that 41% of total part-time employment in

вкупниот број на вработени со скратено работно време во Македонија во 2011 година е од принуден карактер, додека во ЕУ-27 тоа се однесува за 26,1% од вработувањата со скратено работно време. Принудното скратено работно време е повеќе распространето кај мажите и во Македонија и во ЕУ-27. Во оваа смисла, кај поголемиот дел од жените кои работат со скратено работно време најверојатно тоа е резултат на нивниот избор, бидејќи како секундарни одржувачи на семејството, тие можат да си дозволат да работат помалку, отколку сигнал дека можностите за изнаоѓање на работа за жените се слаби.

Делот на работниците со привремен договор за вработување во Македонија е релативно висок, и во 2011 година изнесува 10,8% од вкупниот број на вработени лица. Привременото вработување се користи повеќе за мажите, што претставува 11,6% од вкупната вработеност кај нив, отколку за жените. Многу поверојатно е младите работници да работат врз привремена основа, со 22,1% од вкупниот број на вработувањето на младите. Околу 3/4 од привременото вработување во Македонија е принудно, а главната причина за работа со временни договори е неможноста да се најде постојана работа. Соодветниот дел за ЕУ-27 е 60,4%.

Стапката на „ранливото вработување“, која го претставува учеството на самовработените лица и неплатените семејни работници во вкупната вработеност, релативно е стабилна и во 2011 година изнесува 21,9%. Светската банка (2007 година) наоѓа дека самовработувањето во земјата, главно, е прикриено вработување а не претпри-

Macedonia in 2011 was involuntary, whereas that holds for 26.1% of the part-time employment in the EU-27. Involuntary part-time employment is more widespread across males both in Macedonia and the EU-27. In this sense, higher share of females working on part-time contracts is probably a result of their choice where as a second breadwinner in a family they can afford to work less, rather than indicating poor job opportunities for females.

The share of workers with temporary employment contract in Macedonia is relatively high, at 10.8% of the total number of employed persons in 2011. Temporary employment is used more across males, representing 11.6% of their total employment, than for females. Young workers are much more likely to work on temporary basis, 22.1% of total youth employment. About ¾ of temporary employment in Macedonia is involuntary, the main reason for working with temporary contract being inability to find a permanent job. The respective share in the EU-27 is 60.4%.

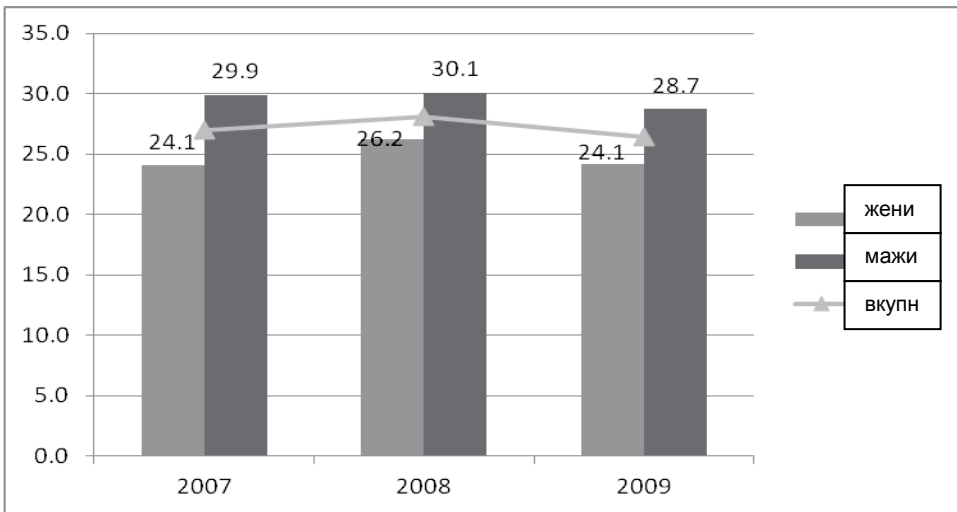
The incidence of “vulnerable employment”, that is the share of self-employment and unpaid family workers in total employment is relatively stable, amounting to 21.9% in 2011. World Bank (2007) finds that self-employment in the country is mainly disguised wage-employment rather than entrepreneurship with high-pro-

емништво со високо продуктивна активност. Според тоа, тие тврдат дека за време на кризи, овие работни места на ниско продуктивно самовработување најверојатно ќе се уништат, така што може истовремено да се случи намалување на БДП проследено со зголемување на продуктивноста. Сепак, последните случувања во структурата на вработените лица според економски статус не го поддржуваат тоа тврдење. Се чини дека самовработувањето е прилично стабилно, иако концентрирано во нископродуктивни активности, и е соочено со бариери за раст (на пример, пристапот до кредит).

ductivity activity. Hence, they argue that, during downturns, these low-productivity self-employment or disguised wage employment jobs are most likely to be destructed, so that declining GDP and rising productivity is observed simultaneously. Though, recent developments in the structure of employed workers by economic status does not support that claim. It seems that the self-employment is rather stable, although concentrated in low-productivity activities, and faced with barriers to growth (for instance, access to credit).

Графикон 5 - Учество на неформалната во вкупната вработеност, вкупно и по пол, 2007-2009 година

Chart 5 - Share of Informal in Total Employment, National and by Gender, 2007-2009



Извор: Пресметки на авторите врз основа на податоците од Државниот завод за статистика, 2010 година.

Source: Author's presentation based on data from State Statistical Office, 2010.

Според последните податоци достапни во Државниот завод за статистика (2010), големината на неформалната вработеност во Македонија во 2009 година е 26,4% од вкупната вработеност (податоците се објавени само за периодот од 2007-2009 година) и опаѓа споредбено со 2008 година. Веројатноста да работат во неформалниот сектор е помала за жените, односно 24% од вработените жени во 2009 година работеле без договор за работа (Графикон 5).

3. Невработеност

Бројот на невработените во земјата е намален за 1,8% во периодот помеѓу 2010 и 2011 година, предизвикувајќи мал пад на стапката на невработеност од 32,2% во 2010 година на 31,6% во 2011 година. Континуируаниот пад на стапката на невработеност запира во четвртиот квартал, кога стапката на невработеноста малку се зголемува врз годишна основа. Влошувањето на состојбата на пазарот на трудот во четвртиот квартал (опаѓање на стапката на активност и на вработеност, заедно со зголемувањето на стапката на невработеност) може да биде резултат на рецесијата од 2009 година, со оглед на тоа што пазарите на трудот имаат тенденција на задоцнето прилагодување. Економијата во последните две години креира многу малку работни места во споредба со периодот од 2006-2008 година (Графикон 2). Додека стапката на активност и на вработеност на жените е многу пониска од онаа на мажите, стапката на невработеност, речиси, е еднакво распределена помеѓу половите (Графикон 6). Ова, можеби, е одраз на релативно високата подготвеност на жени-

According to the latest available data by the State Statistical Office (2010), the size of the informal employment in Macedonia in 2009 was 26.4% of total employment (data are published only for period 2007-2009), and declined between 2008 and 2009. Women are less likely to work informally, i.e. 24% of employed females in 2009 were working without a work contract (Chart 5).

3. Unemployment

The number of unemployed in the country fell by 1.8% between 2010 and 2011, triggering a small decline in the unemployment rate from 32.2% in 2010 to 31.6% in 2011. The continuous decline in unemployment rate stopped in Q4, when unemployment rate somewhat increased on annual basis. Worsening labour market situation in Q4 (declining participation and employment rate along with increasing unemployment rate) might be a result of the 2009 recession, as labour markets tend to adjust with some time lag. The economy in the last two years is creating very little jobs compared to the period 2006-2008 (Chart 2).

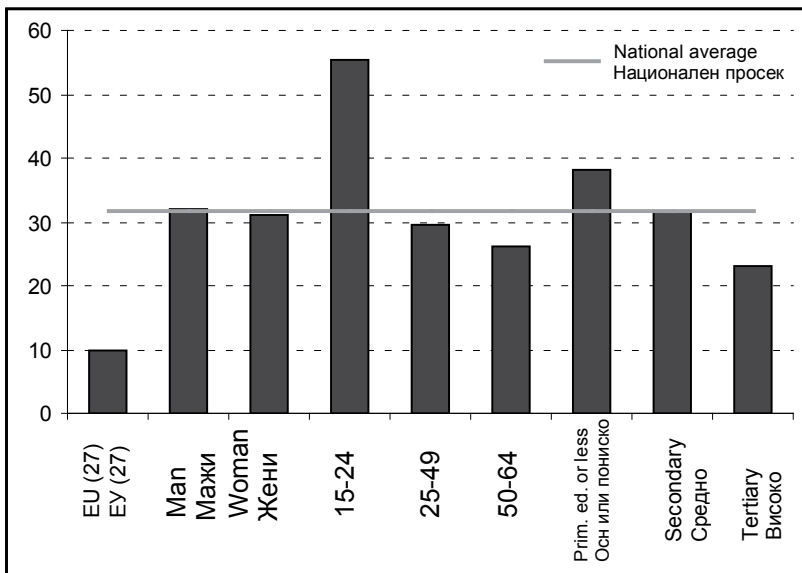
While participation and employment rates of women are much lower than those of men, unemployment rates are almost equally distributed between the genders (Chart 6). This may reflect the relatively high willingness of women to take up low-

те да прифатат ниско платени, безбедни работни места од јавниот сектор, или работни места во новоформираните мали приватни фирми (Munich et al., 2004), бидејќи, според традицијата, тие се т.н. секундарни носители на приход во семејството. Стапката на невработеност кај мажите е незначително намалена во 2011 година во споредба со 2010 година, на 31,9%, додека стапката на невработеност кај жените падна за 4,6% во споредба со 2010 година, на 30,6%.

paid, secure public sector jobs, or jobs in newly created small private firms (Munich et al., 2004), since by tradition, they are second-income family earners. Male unemployment rate in 2011 was slightly reduced to 31.9%, while female unemployment rate fell by 4.6% compared to 2010, to 30.6%.

Графикон 6 - Стапки на невработеност според различни карактеристики во 2011 години

Chart 6 - Unemployment Rates by Different Characteristics, 2011



Извор: Пресметки на авторите врз основа на податоците од Државниот завод за статистика и Еуростат.

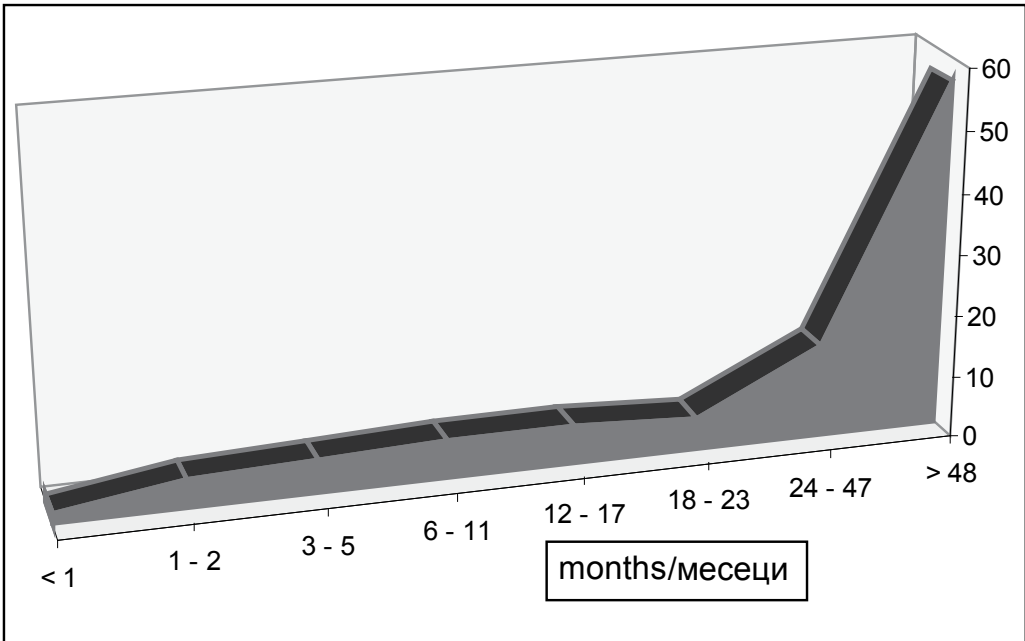
Source: Author's calculations based on data from State Statistical Office and Eurostat.

Стапката на невработеност на младите работници во 2011 година се зголеми за 3% (на 55,3%), додека онаа на примарната возрасна група опадна на 29,6%, а онаа на повозрасните работници остана стабилна. Ваквите движења доведоа до зголемување на соодносот на стапката на невработеност кај младите и возрасните на 1,9 во 2011 година, од 1,8 во 2010 година. За лицата со завршено основно или пониско образование постои поголема веројатност да бидат невработени, од оние со средно образование, особено во споредба со оние со високо образование (Графикон 6). Така, стапката на невработеност за лицата со завршено основно или пониско образование е 21% над националниот просек, а онаа на лицата со високо образование е 27% под просекот. Сепак, во 2011 година имаше одредено влошување на стапката на невработеност кај лицата со високо образование, што е поврзано со зголемената понуда на ваквите работници во услови на умерена побарувачка. На пример, помеѓу 2000 и 2011 година, бројот на дипломирани студенти на универзитетите (т.е. нови учесници на пазарот на трудот) се зголеми трипати, од 3.338 на 9.944.

The unemployment rate of young workers in 2011 increased by 3% (to 55.3%), whereas that of prime-age working population declined to 29.6%, and that of older workers stayed stable. Such developments have led to increase of the youth-to-adult unemployment ratio to 1.9 in 2011 from 1.8 in 2010. Persons with completed primary education or less have higher probability of being unemployed than those with secondary education, especially compared to those with tertiary attainment (Chart 6). Thus, the unemployment rate for persons with completed primary education or less is 21% above the national average, and that of individuals with tertiary education is 27% below the average. However, there was a certain worsening of the unemployment rate among persons with tertiary education in 2011, which is related to the increased supply of such workers in an environment of moderate demand. For instance, between 2000 and 2011 the number of graduated students from universities (i.e. labour market entrants) tripled, from 3,338 to 9,944.

Графикон 7 - Дистрибуција на времетраењето на невработеноста во 2011 година (во % од вкупниот број на невработени)

Chart 7 – Distribution of duration of unemployment in 2011 (in % of total unemployed)



Извор: Пресметки на авторите врз основа на податоците од Еуростат.

Source: Author's calculations based on data from Eurostat.

Слабото отворање на работни места и статичниот пазар на трудот во Македонија, резултира со долго траење на невработеноста (а со тоа и висока долгорочна невработеност). Така, во 2011 година, 82,6% од невработените во земјата бараа работа повеќе од 1 година, а 56,3% бараа работа повеќе од 4 години (Графикон 7). Всушност, последнава категорија на невработени има повеќе карактеристики на „неактивно население“, отколку вистински „невработени лица“. Според Еуростат, оние кои бараат работа во Македонија повеќе сакаат да најдат работа со полно работно време, иако околу 60% од нив би прифатиле каква било

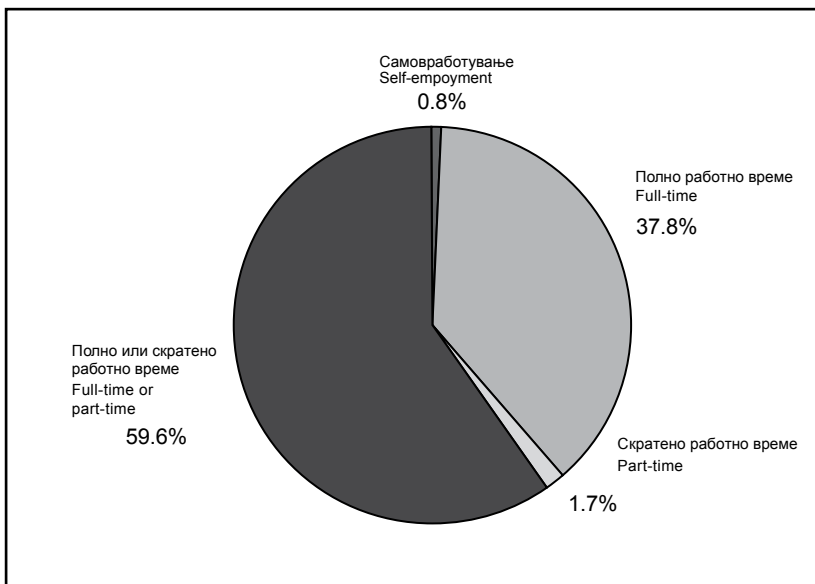
The low job creation and static labour market in Macedonia results in a long duration of unemployment spell (and consequently high long-term unemployment). In particular, 82.6% of unemployed in the country in 2011 searched for a job for more than 1 year, and 56.3% searched for a job for more than 4 years (Chart 7). Though this latter category of workers are more likely to be “inactive” than truly “unemployed”. According to the Eurostat, jobseekers in Macedonia prefer to find full-time employment, though about 60% of them would accept any available job

понуѓа за работа, со скратено или со полно работно време. Само 0,8% од сите невработени во 2011 година би сакале да започнат сопствен бизнис (бараат самовработување). Структурата на невработеноста според видот на бараното вработување е прикажана во Графиконот 8.

offer, part- or full-time. Only 0.8% of all unemployed in 2011 would like to start an own business (search for self-employment). The structure of unemployment by type of employment sought is shown in Chart 8.

Графикон 8 - Вид на работа која ја бараат невработените во 2011 година

Chart 8 – Type of Job that Unemployed Search For, 2011



Извор: Пресметки на авторите врз основа на податоците од Еуростат.

Source: Author's calculations based on data from Eurostat.

Најголемиот дел од оние кои бараат работа во Македонија го користат контактот со (регистрација во) Агенцијата за вработување (АВРМ), како метод на барање на работа, иако може да се забележи одреден тренд на намалување на користење на овој канал од 2008 година наваму. Во 2011 година ова е случај со 78,2% од лицата кои бараат работа, што е споредливо со

Jobseekers in Macedonia are most likely to use contact with (registration in) the Employment Service Agency (ESA) as a method of searching for a job, although we see some downward trend in the use of this channel from 2008 onwards. In 2011 this is the case for 78.2% of jobseekers, which is comparable to the EU countries with the highest share

земјите од ЕУ со најголемо учество на лица кои бараат работа кои се регистрираат во јавните агенции за вработување (Литванија - 87,7%, Чешка - 86,8%, Хрватска – 84,6% и Германија - 82,3%). Просекот на ЕУ-27 е околу 56% во 2011 година. Медијаната на бројот на методи користени за барање на работа во Македонија е 4. Големата употреба на јавната Агенција за вработување во Македонија е поврзана, веројатно, со долгата традиција во која регистрираните невработени се квалификуваат за бесплатно здравствено осигурување, но може да биде показател и за релативно нискиот интензитет на барање на работа на невработените (ако АВРМ се смета како канал со ниска ефикасност за барање на работа). Системот на обезбедување на здравствено осигурување е изменет од септември 2011 година, така што Фондот за здравствено осигурување обезбедува бесплатно здравствено осигурување за сите граѓани со ниски приходи (под одредено ниво) или без никакви приходи. Меѓутоа, промената на системот досега не доведе до очекуваниот ефект на намалување на „лажното“ регистрирање во АВРМ на неактивното население или на неформалните работници.

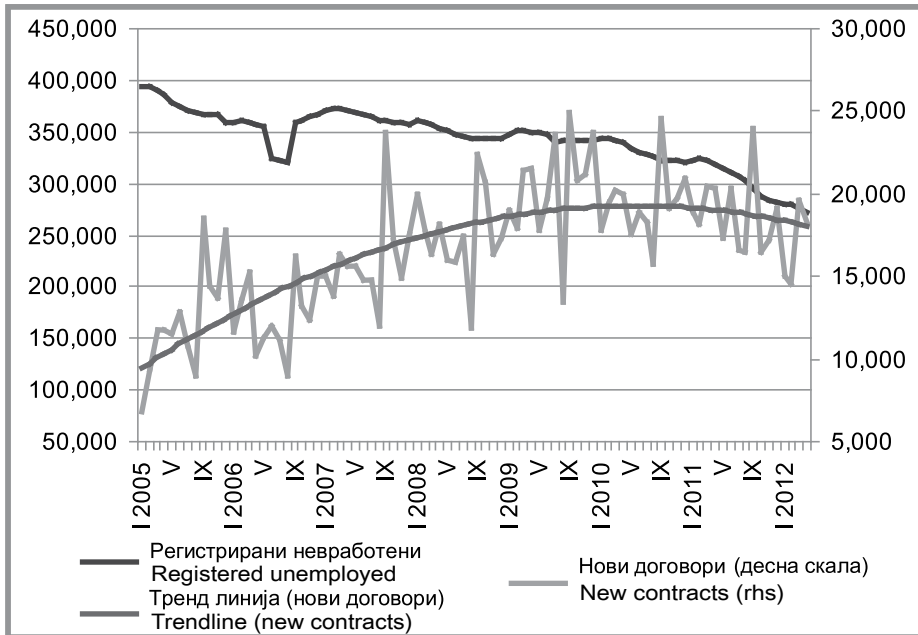
Податоците од АВРМ покажуваат континуиран тренд на опаѓање на регистрираниот број на невработени. Во април 2012 година, бројот на регистрирани невработени лица изнесуваше 272.392, што претставува пад од 14,7% на регистрираната невработеност во однос на април 2011 година. Од друга страна, постои мал тренд на опаѓање на бројот на засновани нови работни односи (види Графикон 9).

of jobseekers that register with the public employment agency (Lithuania-87.7%, Czech Republic-86.8%, Croatia-84.6% and Germany-82.3%). The EU-27 average is about 56% in 2011. The median number of search methods used in Macedonia is 4. The high use of the ESA in Macedonia is probably related to the long tradition in which registered unemployed were eligible for free-health insurance, though it might also be an indication of a relatively low search intensity of unemployed (if the ESA is considered as a low effective search channel). The system of provision of health insurance has been changed from September 2011, with the Health Insurance Fund providing free health insurance for all citizens with low income (under certain threshold) or no income. However, the system change has so far not brought the intended effect of reduction of “false” registration in the ESA of inactive population or informal workers.

Data from the ESA show a continuous downward trend of the registered number of unemployed. In April 2012, the number of registered unemployed was 272,392 persons, which is 14.7% decline in registered unemployment compared to April 2011. On the other hand, there is a slightly declining trend in the new registered work contracts (see Chart 9).

Графикон 9 - Број на регистрирани невработени и засновани нови работни односи, I. 2005 - IV. 2012 година

Chart 9 – Number of Registered Unemployed and New Work Contracts, I.2005-IV.2012



Извор: Пресметки на авторите врз основа на податоци од Агенцијата за вработување, www.avrm.gov.mk.

Source: Author's calculations based on data from Employment Service Agency, www.avrm.gov.mk.

4. Дали вештините и работните места на македонскиот пазар на трудот се совпаѓаат?

4. Are matches between the skills and jobs in Macedonian labour market efficient?

Високиот пораст на стапките на запишување и завршување во високото образование може да доведе до феномен на надобразованост доколку тие работници потоа се вработата на работни места кои бараат пониски нивоа на вештини. Во овој дел се тврди дека зголемувањето на стапката на невработеност на работниците со завршено високо образование би можело да укаже на тоа дека економијата

The high increase in the enrolments and graduation from tertiary education might lead to an overeducation phenomenon if those workers are afterwards attached to jobs which require lower skill levels. In this section we argued that the rising unemployment rate of workers with completed tertiary education might suggest that the economy is not able to create

не е во можност да создава работни места за висококвалификувана и високопродуктивна работна сила. Оттука, би очекувале дека надобразованоста е присутна во земјата и се зголемува во последните години. Од друга страна, би очекувале дека подоброобразованоста и совпаѓањето на вештините се во опаѓање. Широко распространетата појава на надобразованоста претставува загуба за општеството – изгубен раст и продуктивност и за поединците – пониски стапки на принос на образованието во споредба со нивните колеги со слично образование (Burdia and Moro-Egido, 2009).

Во продолжение го испитуваме степенот на (не)совпаѓање на вештините, така што ги споредуваме податоците од APC за вработените класифицирани според образование и според занимање. Под претпоставка дека групите од 1 до 3 од МКЗ⁴ класификацијата (Меѓународна стандардна класификација на занимања) се работни места за кои се потребни високи вештини, групите од 4 до 8 се работни места за кои се потребни средни вештини и групата 9 е група за работни места со ниски вештини⁵, има 3 x 3 матрица, каде што секој елемент (ќелија) на матрицата претставува учество во вкупната вработеност.

high-skill and high-productivity jobs. Hence we would expect that the overeducation is present in the country and increasing in the last years. On the contrary, we expect that undereducation and skills match are declining. The widespread overeducation phenomenon presents a loss for the society - foregone growth and productivity and individuals - lower returns to education compared to their educational peers (Burdia and Moro-Egido, 2009).

We test that the extent of the skills (mis)match matching the LFS data for the employment classified by education and by occupation. Assuming that groups 1 to 3 of the ISCO (International Standard Classification of Occupations) classification are high skill jobs, groups 4 to 8 are medium skill jobs and the group 9 is a low skill job, we have a 3 x 3 matrix, where each element (cell) of the matrix represents a share in the total employment.

⁴ ISCO (International Standard Classification of Occupations)

⁵ Групата 0 – Вооружените сили, не е вклучена во пресметките.

⁴ ISCO (International Standard Classification of Occupations)

⁵ The group 0 – Armed forces, is not included in the calculations.

Табела 3 – Несовпаѓање на вештините (образование наспроти занимање) во 2010 година во Македонија (во % од вкупната вработеност)

Table 3 – Skills mismatch (education vs. occupation) in 2010 in Macedonia (in % of total employment)

Занимање / Образование Occupation / Education	Основно или пониско МСКО, нивоа од 0 до 2 Primary or less ISCED, levels 0 to 2	Средно МСКО, нивоа 3 и 4 Secondary ISCED, levels 3 and 4	Високо МСКО, нивоа 5 и 6 Tertiary ISCED, levels 5 and 6
МККЗ, 1 до 3 ISCO, 1 to 3	0,5 (висока подобразованост) (highly undereducated)	9,7 (подобразованост) (undereducated)	16,7 (совпаѓање на вештините) (skills match)
МККЗ, 4 до 8 ISCO, 4 to 8	8,6 (подобразованост) (undereducated)	34,0 (совпаѓање на вештините) (skills match)	4,2 (образованост) (overeducated)
МККЗ, 9 ISCO, 9	15,7 (совпаѓање на вештините)	9,7 (надобразованост) (overeducated)	0,6 (висока надобразованост) (highly overeducated)

Извор: Пресметки на авторите врз основа на податоците од Еуростат.

Source: Author's calculations based on data from Eurostat.

Висината на надобразованоста ја мериме како збир на делот од работниците со високо образование вработени во категориите 4-9 од класификацијата на занимања и работниците со средно образование кои работат во категоријата 9 (црвените ќелии).⁶ Како што е прикажано во Табела 3, од вработените со високо образование 4,2% работат на занимања кои бараат пониски знаења и вештини (МККЗ 4-8), а 0,6% се вработени во најниската категорија на занимања. Покрај тоа, околу 9,7% од работниците кои работат во најниската категорија на занимања (МККЗ 9) која бара основно или пониско образование, имаат завршено средно образование. Надобразованоста претставува 14,5% од вкупната вработеност. Во споредба со 2006 го-

We measure the size of the overeducation by the share of workers with tertiary education employed in occupational categories 4 to 9, and workers with upper secondary education working in occupation 9 (red cells). As Table 3 shows, 4.2% of workers with tertiary education work in occupations which require lower skills and knowledge (ISCO 4-8), and 0.6% are employed in the lowest occupational category. Moreover, about 9.7% of workers that work on lowest occupational category (ISCO 9) which requires primary education or less, have completed secondary education. The overeducation represents 14.5% of

⁶ Недостатокот на оваа анализа е тоа што истата ги опфаќа само формално добиените вештини. Така, можно е работниците да се здобиле со одредени вештини во неформалното образование или со обука.

⁶ This analysis has a drawback because it accounts only for the formally gained skills, whereas workers might have acquired some skills in the non-formal education or training.

дина бележи пораст од 29%, додека, пак, надобразованоста меѓу работниците со високо образование (кои работат на работни места од МСКЗ 4-9) е зголемено за, речиси, 49% (Mojsoska and Ristovska, 2012). Надобразованоста е подеднакво распределена меѓу половите. Процентот на надобразованост во Македонија е повисок во споредба со најголем број од земјите-членки на ЕУ. Така, со примена на истата пресметка доаѓаме до стапка на надобразованост од 13,4% во Бугарија, 11,7% во Германија, 7,9% во Данска, 6,2% во Словенија. Од Табелата, исто така, може да го испитаме феноменот на подобразованост, односно процентот на работници со пониски вештини кои работат на работно место кое бара повисоки вештини. Според овие податоци (зелените ќелии), 19,8% од работните места во Македонија се пополнети со работници кои имаат пониски вештини од барањата на работното место. Процентот на подобразованост е намален за 17% во споредба со 2006 година. Во Словачка, степенот на подобразованост во 2009 година изнесува 22,5%. На 66,4% од сите работни места во македонската економија, работниците и вештините се совпаѓаат, што значи дека работните места го користат целокупниот потенцијал на работниците. Оваа стапка бележи мало зголемување, од 64,5% во 2006 година.

5. Што ја одредува стапката на вработеноста во европските земји?

Овој дел ги истражува главните детерминанти на стапката на вработеност меѓу европските земји (ЕУ и земјите

total employment. It increased by 29% compared to 2006, whereas the overeducation among workers with tertiary education (performing jobs from ISCO 4-9) increased by almost 49% (Mojsoska and Ristovski, 2012). The overeducation is equally distributed among the genders. The overeducation in Macedonia is higher than that in most of the EU member states. For instance applying the same calculation we come up with an overeducation of 13.4% in Bulgaria, 11.7% in Germany, 7.9% in Denmark, 6.2% in Slovenia). The Table also allows us to calculate undereducation phenomenon, that are workers with lower skills performing a job that requires higher skills. According to this data (green cells), 19.8% of jobs in Macedonia are performed by workers that possess lower skills than the job requirements. The undereducation declined by 17% compared to 2006. In Slovakia the extent of undereducation in 2009 was 22.5%. At 66.4% of all jobs in the Macedonian economy, workers and skills matched efficiently meaning that jobs make use of the full workers' potential. This share has increased slightly, from 64.5% in 2006.

5. What determines the employment rates across the European countries?

This section investigates the main determinants of the employment rates among the European countries (EU and Western Balkan countries). This

од Западен Балкан). Ова прашање е важно за Македонија и ширум земјите од Западен Балкан, бидејќи имаат пониска стапка на вработеност, што имплицира неискористен капацитет на трудот, изгубено производство и понизок раст.

Како што е прикажано во Графикон 3, соодносот меѓу вработеноста и населението во Македонија и во сите земји од Западен Балкан е најнизок во Европа (со исклучок на Италија и Унгарија). Покрај тоа, само Македонија и Босна и Херцеговина имаат стапка на вработеност пониска од 40%.

Анализата ја вршиме преку проценка на следниот економетриски модел:

$$\text{Empl.rate}_i = \beta_1 + \beta_2 \log \text{GDP}_i + \beta_3 \text{LMefficiency}_i + \beta_4 \text{LTU}_i + \beta_5 \text{education}_i + u_i, \quad (1)$$

каде i стои за земја, а променливите се дефинирани како:

Empl.rate е соодносот меѓу вработеност и население (во%), население на возраст над 15 години,

$\log \text{GDP}$, е логаритам на БДП по глава на жител во долари,

LMefficiency е ефикасноста на пазарот на трудот, мерена на скала од 1 до 7 (најефикасна),

LTU , е учеството на долгорочната во вкупната невработеност,

education , е квалитетот на образованието, мерен на скала од 1 до 7 (највисок квалитет).

Колку е повисок економскиот развој на една земја (т.е. колку што е поголемо производството), толку повеќе лица се вработени. Интуицијата зад вклучувањето на долгорочната невработеност (LTU) е дека колку е поголемо учес-

issue is important for Macedonia and across the Western Balkan countries, as these countries suffer low employment rates, implying spare labour capacity, lost production and growth.

As Chart 3 shows, employment-to-population ratio in Macedonia and all Western Balkan countries are lowest in Europe (with exception of Italy and Hungary). Moreover, only Macedonia and Bosnia and Herzegovina experience employment rates lower than 40%.

We pursue the analysis through an estimation of an econometric model of the following form:

$$\text{Empl.rate}_i = \beta_1 + \beta_2 \log \text{GDP}_i + \beta_3 \text{LMefficiency}_i + \beta_4 \text{LTU}_i + \beta_5 \text{education}_i + u_i, \quad (1)$$

where i stands for a country and variables are defined as:

Empl.rate is the employment to population ratio (in %), population aged 15+,

$\log \text{GDP}$, is logged GDP per capita in US\$,

LMefficiency , is the efficiency of the labour market, measured on a scale of 1 to 7 (most efficient),

LTU , is the share of long-term in total unemployment,

education , is the quality of education, measured on a scale of 1 to 7 (highest quality).

The higher the economic development of a country (i.e. the higher the

твото на долгорочно невработените, толку е помалку ефикасна понудата на работна сила (Machin and Manning, 1999; Nickell et al., 2005). Nickell et al. (2005) ја дефинираат ефективната понуда на работна сила како број на луѓе кои се „вработливи“ во економијата кои се ефикасни во намалување на инфлациските притисоци. Во состојба на неефективна понуда на работна сила, монетарните и фискалните власти се ограничени во зголемувањето на побарувачката (и создавањето на работни места), бидејќи веројатен ефект од експанзивната политика би бил повисока инфлација. Оттука, главната детерминанта на бројот на работни места (т.е. вработувања) во една економија е ефективната понуда на работна сила (Mojsoska, 2006). Поголемата ефективност на понудата на работна сила може да стимулира создавање на работни места (Boone and Van Ours, 2004). Слично на тоа, квалитетот на образованието (како што е оценет од работодавачите) е проксимација за човечкиот капитал во земјата. Поголемиот човечки капитал би значел поголема продуктивност на работниците и потенцијално поголема вработеност. Функционален и ефикасен пазар на трудот, преку намалување на трансакциските трошоци и подобрата алокација на трудот, исто така, придонесува за поголема вработеност со позитивно влијание како врз побарувачката на работната сила, така и врз понудата на работната сила.

Примерокот вклучува 32 европски земји, односно повеќето од земјите-членки на ЕУ и земјите од Западен Балкан (Албанија, Босна и Херцеговина, Хрватска, Македонија, Црна Гора и

production) the more people are employed. The intuition behind incorporation of long-term unemployment (LTU) is that the higher the share of LTU among unemployed, the less effective the supply of labour is (Machin and Manning, 1999; Nickell et al., 2005). Nickell et al. (2005) define the search effective stock of unemployed as the number of “employable” people in the economy which are effective in reducing inflationary pressures. In an environment of ineffective labour supply, monetary and fiscal authorities are constrained in boosting the demand (and job creation), since the likely effect of the expansion would be higher inflation. Hence, the main determinant of the number of jobs (i.e. employment) in an economy is the search effective stock of unemployed investigated (Mojsoska, 2006). Greater effectiveness of labour supply may therefore stimulate job creation (Boone and Van Ours, 2004). Similarly, the quality of education (as perceived by the employers) is a proxy for the human capital in a country. Higher human capital would imply higher productivity of workers and potentially higher employment. Well-functioning and efficient labour market also contributes to higher employment by positively affecting both labour demand and labour supply, through reduction of transaction costs and better allocation of labour.

The sample includes 32 European countries, i.e. most of the EU Member States and the Western Balkan

Србија), како и Турција, како земја-кандидат за членство во ЕУ. Податоците за стапката на вработеност (популација на возраст над 15 години) се земени од базата на податоци на Меѓународната организација на трудот (МОТ) наречена: Клучни индикатори на пазарот на трудот (<http://kilm.ilo.org/KILMnet/>), освен податоците за Србија и Црна Гора кои се земени од нивните служби за статистика. Податоците за БДП по глава на жител (во американски долари), како и за ефикасноста и квалитетот на образованието на пазарот на трудот се земени од податоците на Извештајот за светска конкурентност (World Competitiveness Report). Ефикасноста на пазарот на трудот се пресметува како композитен индекс од страна на Светскиот економски форум, со користење на податоци собрани преку Извршната анкета за мислење на Светскиот економски форум.⁷ Истражувањето во просек е дистрибуирано до 98 испитаници (компани) по земја. Податоците за долгорочната невработеност се земени од базата на податоци на Еуростат и од националните служби за статистика (за Албанија, Босна и Херцеговина, Црна Гора и Србија).

Резултатите од естимацијата преку методот на обични најмали квадрати⁸ на равенката (1) се презентирани во

Countries (Albania, Bosnia and Herzegovina, Croatia, Macedonia, Montenegro, and Serbia), as well as Turkey as EU candidate country. Data on employment rates (population aged 15+) were collected from the International Labour Organization (ILO) database called Key Indicators of the Labour Market (<http://kilm.ilo.org/KILMnet/>), except data for Serbia and Montenegro for which data were taken from their statistical offices. Data on GDP per capita (in US\$), as well as labour market efficiency and educational quality were collected from the data from the World Competitiveness Report. Labour market efficiency is calculated as a composite index by the World Economic Forum (WEF)⁷ for which data are mainly collected through the Executive Opinion Survey of the WEF. The survey is on average distributed to 98 respondents (companies) per country. Data on LTU were taken from the Eurostat database and from national statistical offices (for Albania, Bosnia and Herzegovina, Montenegro and Serbia).

Results from the OLS estimation of the equation⁸ (1) are presented in Table 4, equation 1. The model

⁷ Се работи за композитен показател кој се состои од следните показатели: соработка во односите работници - работодавач, флексибилност во утврдувањето на платата, плата и продуктивноста, индекс на ригидност на вработување, практики на ангажирање и отпуштање работници, отпремнина, доверливост во професионалниот менаџмент, одлив на мозоци и жените во работната сила.

⁸ Беше применет оценувач на коваријанса конзистентен за хетероскедастичност и автокорелација за да ги прилагоди податоците за автокорелација и/или хетероскедастичност.

⁷ It is a composite indicator that consists of several indicators: cooperation in labour-employer relations, flexibility of wage determination, pay and productivity, rigidity of employment index, hiring and firing practices, redundancy costs, reliance on professional management, brain drain and women in labour force.

⁸ Heteroskedasticity and autocorrelation consistent (HAC) covariance estimator has been applied to adjust the data for autocorrelation and/or heteroscedasticity.

Табела 4, равенка 1. Моделот има релативно висока објаснувачка моќ мерено според коефициентот на детерминација кој изнесува 0,64 (прилагоден коефициент на детерминација од 0,59). Оценетите параметри се заедничко значајни, со тоа што константата и променливата за мерењето на квалитетот на образованието се индивидуално статистички незначајни. Оттука, одлучивме да ја исклучиме од регресијата променливата за квалитетот на образованието, што доведува до зголемување на прилагодениот коефициент на детерминација, како и на заедничката и индивидуалната статистичка на статистичка значајност на другите регресори (види Табела 4, равенка 2). Параметарот за ефикасноста на коефициентот на пазарот на трудот и параметарот на БДП по глава на жител се високо значајни на ниво на значајност од 0,1% и 1%, соодветно. Параметарот за долгорочната невработеност е значаен само на ниво на значајност од 10%. Сите параметри ги имаат очекуваните знаци. Толкувањето на параметрите е како што следува.

- Зголемувањето на БДП по глава на жител од 1% би ја зголемило стапката на вработеност од 2,4 п.п.;
- Зголемувањето на ефикасноста на пазарот на трудот за 1 единица би ја зголемило стапката на вработеност за 7,8 п.п. Тоа значи дека ако Македонија успее да ја зголеми ефикасноста на пазарот на трудот од сегашните 4,3 на 4,9 (како онаа во Естонија), стапката на вработеност би се зголемила за 4,8 п.п.
- Намалувањето на учеството на долгорочната невработеност во

has relatively high explanatory power as measured by R-squared of 0.64 (adjusted R-squared of 0.59). The coefficients are jointly significant, whereas the constant and the variable measuring the quality of education are independently insignificant. Hence, we decide to exclude the quality of education variable, which increased the adjusted R-squared, as well as the joint and individual significance of the other regressors (see Table 4, equation 2). The efficiency of the labour market coefficient and the GDP per capital coefficient are highly significant at 0.1% and 1% level of significance, respectively. The LTU coefficient is significant at 10% significance level only. All coefficients have the expected signs. The interpretation of the coefficients is the following:

- Increasing the GDP per capita by 1% would increase employment rate by 2.4 p.p.;
- Increasing the labour market efficiency by 1 unit would increase employment rate by 7.8 p.p. This implies that if Macedonia manages to increase the labour market efficiency from the current 4.3 to 4.9 (as that in Estonia), the employment rate would increase by 4.8 p.p.
- Reducing the share of LTU in total unemployment by 1 p.p would increase employment rate by 0.1 p.p. practically, if

вкупната невработеност од 1 п.п. би ја зголемило стапката на вработеност за 0,1 п.п. Практично, ако учеството на долгорочната невработеност во Македонија е преполовено на околу 40% (како во Словенија, Чешка, Унгарија, Италија, итн.), тогаш стапката на вработеност би се зголемила за 4 до 4,5 п.п.

Како заклучок, релативно ниската стапка на вработеност во Македонија (како и во земјите од целиот Западен Балкан) е последица на ниското ниво на развој, ниската ефикасност на пазарот на трудот и високото учество на долгорочната невработеност. Спротивно на нашите првични очекувања, квалитетот на образованието не влијае врз стапката на вработеност.

the share of LTU in Macedonia is halved to about 40% (as in Slovenia, Czech Republic, Hungary, Italy, etc) then employment rate would increase by 4-4.5 p.p.

In conclusion, relatively low employment rate in Macedonia (as well as across the Western Balkan countries) steams from low level of development, low labour market efficiency and high share of long-term unemployment. Contrary to our initial expectations, the quality of education does not influence the employment rate.

Табела 4. Резултати од проценката на набљудуваните фактори на стапката на вработеност

Table 4. Estimation Results for the Observed Determinants of the Employment Rate

Објаснувачки променливи/ Explanatory variables	Равенка/ equation 1	Равенка/ equation 2
LogGDP	2,262** (0,965)	2,388*** (0,866)
LMefficiency	5,044*** (1,802)	5,312*** (1,295)
LTU	-0,091* (0,052)	-0,089* (0,051)
Education	0,271 (1,259)	
Константа / constant	9,197 (10,807)	7,811 (9,562)
F-статистика (p-вредност) / F-statistic (P-value)	0,000	0,000
R ² / R-squared	0,644	0,644
Прилагоден R ² / Adjusted R-squared	0,592	0,606
Акаике информациски критериум / Akaike info criterion	5,801	5,739
Вклучени опсервации/ Included observations	32	32
Забелешка: ***, **, и * укажуваат на ниво на значајност од 1, 5, и 10 проценти, соодветно. Стандардните грешки во заграда; Извор: Пресметки на авторите.		
Note: ***, **, and * indicate significance at 1, 5, and 10 percent levels, respectively. Standard errors in parentheses; Source: Authors' calculations.		

6. Заклучок

Целта на овој труд е да ги испита движењата на пазарот на трудот во Република Македонија во периодот 2006-2011 година, како и да прикаже споредбена анализа со земјите од Регионот и земјите од ЕУ. Нашата компаративна анализа покажува дека пазарот на трудот во Македонија функционира супоптимално, мерено според општите индикатори на пазарот на трудот: стапката на активност, вработеност и стапката на невработеност. Анализата беше диференцирана според групи на работници, покажувајќи дека жените, младите работници и нискообразованите работници имаат полоши резултати на пазарот на трудот во споредба со другите работници. Податоците, исто така, покажуваат релативно низок квалитет на работните места и висока присутност на принудно скратено работно време и привремена работа, што значи дека постојат малку добри можности за работа. Уделот на долгорочната невработеност надминува 80%, што укажува дека, речиси, сите работници се соочуваат со тешкотии во наоѓањето работа.

Покажавме дека скорешниот тренд на експанзија и субвенционирање на постзадолжителното образование доведува до опаѓање на стапките на вработеност на работниците со високо образование и пораст на феноменот на надобразованост. Резултатите од нашето емпириско истражување покажаа дека Македонија може да ја зголеми стапката на вработеност

6. Conclusion

The aim of this paper was to investigate the performance of the Macedonian labour market in the period 2006-2011, as well as to provide a comparative analysis with the countries from the region and the EU countries. We comparative analysis showed that the labour market in Macedonia is underperformer as measured by the general labour market indicators: the participation rate, employment and unemployment rate. The analysis was differentiated by groups of workers, finding that females, young workers and low educated workers exhibit worse labour market outcomes than other workers. Data also show relatively low quality of jobs and high presentence of involuntary part-time and temporary work, meaning that there are few good job opportunities. The share of long-term unemployment exceeds 80%, suggesting that almost all workers face difficulty in finding a job.

We showed that the recent trend of expansion and higher subsidies to post-compulsory education has lead to declining employment rates of workers with tertiary education and increasing overeducation phenomenon. The findings from our empirical investigation showed that Macedonia can increase the overall employment rate through higher growth rates, improved la-

преку остварување на повисок економски раст, подобрена ефикасност на пазарот на трудот и намалување на учеството на долгорочната невработеност.

bour market efficiency and reduction of the share of long-term unemployment.

Користена литература/ References

- Angel-Urdinola, D. F. and Macias, V. (2008) *FYR Macedonia Labour Market Profile 2004-2007*, WB Policy Note, Washington D.C.: Светска Банка.
- Boone, J. and Van Ours, J. (2004) *Effective Labour Market Policies*, CEPR Discussion Paper, No. 4707.
- Burdia, S. and Moro-Egido, A. I. (2009) „The Over Education Phenomenon in Europe”, *Revista Internacional de Sociologia*, 67(2): 329-345.
- European Training Foundation (2008) *Human Resources Development Country Analysis: Former Yugoslav Republic of Macedonia*, ETF Working Paper, ed. Viertel, E., May 2008.
- Machin, S. and Manning, A. (1999) „The Causes and Consequences of Longterm Unemployment in Europe”, in Ashenfelter, O. and Card, D., (eds.) *Handbook of Labour Economics*, Volume 3, Amsterdam: Elsevier Science.
- Mojsoska, N. (2006) *The Public Employment, Education and Labour Markets in Macedonia*, Skopje: Nam Press.
- Mojsoska-Blazevski, N. and Spirovska, M. (2012) „Is Government Effective in Promoting the Human Capital: The case of Macedonia”, Paper to be published in the Proceedings from the Conference „Skills and the Labour Market in the Western Balkans”, organised by the LSEE Research Network on Social Cohesion in SEE and FREN, Belgrade, Belgrade, 11 May.
- Mojsoska-Blazevski, N. (2011) *Supporting Strategies to Recover from the Crises in South Eastern Europe: The case of FYR Macedonia*. Geneva: ILO.
- Nickell, S., Nunziata, L. and Ochel, W. (2005) „Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know?”, *The Economic Journal*, No. 115: pp. 1-27.
- Radvansky, M. (2010) „*Matching Formal Skills in Slovakia – LFS Based Evidence*”. Mimeo.
- State Statistical Office (2010) *Women and Men in the Republic of Macedonia*, Skopje: State Statistical Office, Skopje, 2010.

Активни мерки на пазарот на трудот во Србија – Предизвици и резултати

Active Labour Market Measures in Serbia – Challenges and Results

Д. Вуковиќ, Н. Перишиќ¹

D. Vuković, N Perisić

Резиме

Транзиционите промени во Србија беа пропратени со коренити политички, економски и социјални проблеми. По „демократските промени“ во 2000та, постигнат е напредок во однос на обезбедување макро-економска стабилност и економски реформи, но ситуацијата на пазарот на труд е сеуште неповолна. Реструктурирањето на економијата и неуспешната приватизација резултираа со намалена вработеност и зголемена невработеност, додека одредени групи како младите, жените, лицата со средно образование, лицата со пречки, бегалците и внатрешно-раселените лица, одредени етнички малцински групи како и лицата кои живеат во руралните средини се особено подложни на ризик од невработеност. Негативните ефекти од глобалната економска криза дополнително го инцираа проблемот на недостаток од соодветна политика на

Abstract

Transition changes in Serbia were followed by profound political, economic and social problems. After the „democratic changes“ of 2000 a progress has been made in providing macro-economic stability and economic reforms, but the labour market situation is still unfavorable. Restructuring of economy and unsuccessful privatization have resulted in reduced employment and increased unemployment, while young, women, people with secondary-school qualifications, disabled, refugees and internally displaced persons, certain ethnic minorities and rural inhabitants are especially exposed to risk of staying without jobs. Negative effects of the global economic crisis have triggered the problem of lack of an adequate employment policy and shortages of ALMP.

¹Проф д-р Дренка Вукович - Факултет за политички мауки, Унуверзитет во Белград. Др Наталија Перишич - Асистент Факултет за политички мауки, Унуверзитет во Белград.

¹Drenka Vukovc, PhD, Full-time professor, University of Belgrade - Faculty of Political Sciences. Natalija Perisic, PhD, Assistant, University of Belgrade – Faculty of Political Sciences

вработување и недостаток на активни мерки на пазарот на труд.

Програмите за активни и пасивни мерки на пазарот на труд беа креирани согласно правната регулација и расположливите финансиски ресурси. Бројот на корисници на парични надоместоци постојано се зголемуваше. Издатоците за активните мерки на пазарот на труд беа скромни и недоволни за реализација на амбициозните програми. Истражувањата за резултатите од спроведувањето на активните мерки за вработување во изминатиот период укажаа на ограничени ефекти и несоодветна покриеност на невработените.

Пазарот на труд беше реформиран согласно генералните стратешки ориентации, специфичната национална ситуација и предизвиците од Европската интеграција. Нови закони беа донесени, како и стратегии за периодот 2005-2010 и 2011-2020, заедно со акциони планови. Стратешките ориентации беа јасно дефинирани со нагласок на повисоки издатоци за активните мерки на пазарот на труд, но ова не беше целосно спроведено во пракса. Новиот бран на рецесија резултираше со дополнително намалување на трошоците за активните мерки за пазарот на труд, што дополнително ќе влијае на амбициозно проектираните цели согласно стратегијата „Европа 2020“.

Клучни зборови:

пазар на труд, вработеност, невработеност, пасивни и активни мерки, стратешки цели, ризици и ограничувања.

Programmes of active and passive labour market measures have been created pursuant to legal regulations and available financial resources. The number of beneficiaries of cash benefits has been constantly increasing. Expenditures for ALMP have been modest and insufficient for the realization of ambitious programmes. Researches of the results of ALMP implementation in the previous period have pointed to limited effects and inadequate coverage of unemployed.

Labor market has been reformed according to general strategic orientations, specific national situation and challenges of the European integration. New laws have been enacted, as well as strategies for the periods 2005-2010 and 2011-2020 along with the action plans. Strategic orientations have been clearly defined with an emphasis on greater expenditures for ALMP, but it was not realized in practice in full. New wave of recession has resulted in additional reduction of costs for ALMP, which will impact the realization of ambitiously projected aims pursuant to „Europe 2020“.

Key words:

labour market, employment, unemployment, passive and active measures, strategic aims, risks and limitations.

Вовед

По периодот на промените на транзицијата во Србија следеа значителни политички, економски и социјални проблеми. По „демократските промени“ од 2000 година, беше направен значителен напредок, во смисла на: обезбедување на макроекономска стабилност, водење на економските реформи и пораст на животниот стандард. Позитивните трендови во периодот пред 2008 год. беа резултат на економска политика насочена кон одржување на макроекономската стабилност и високата стапка на економскиот раст. Постигнатите резултати се засноваа врз секторот на услуги (особено во финансискиот), придонесот на индустријата беше скроман, додека земјоделството стагнираше. Тој период, исто така, се карактеризира со експанзија на трговската размена со странство и огромниот трговски дефицит, што се должеше на ниската конкурентност на српските производи на европските пазари.

Глобалната финансиска криза од 2008 година ги запре трендовите на порастот, што резултираше со: намалено производство, намален извоз и обем на странски инвестиции, влошена состојба на пазарот на трудот и пораст на сиромаштијата. Кризата, исто така, се одрази врз процесот на приватизацијата на останатите јавни претпријатија, поништувањето на договорите за концесија, поистакнатата несолвентност на компаниите и порастот на невработеноста. Невработеноста

Introduction

The period of transition changes in Serbia was followed by significant political, economic and social problems. After the “democratic changes” of 2000, a significant progress has been made in terms of providing macroeconomic stability, conducting economic reforms and raising living standard. Positive trends in the period prior to 2008 were a result of an economic policy aimed at maintenance of macroeconomic stability and high rate of economic growth. The achieved results were based on the development of service sector (especially the financial one); the contribution of industry was modest, while the agriculture stagnated. That period was also characterized by expansion of foreign trade exchange and huge trade deficit, due to low competitiveness of Serbian products on European markets.

The global financial crisis of 2008 stopped the trends of growth, resulting in decreased production, reduced exports and volume of foreign investments, aggravated situation on the labour market and increased poverty. The crisis has also affected the process of privatization of remaining public enterprises, cancellation of concession agreements, more prominent insolvency of companies and rising unemployment. Unemployment significantly increased in the state sector, while

значително се зголеми во државниот сектор, додека приватниот сектор забележува пораст во вработувањето. Забрзаниот процес на реструктурирањето и приватизацијата која се зановаше врз отпуштање на вишокот на вработени, резултираше со неповолна состојба на огромен број на „транзициски загубари.“ Масовната невработеност ги погоди младите луѓе (кои бараа прво вработување), жените (со постојано повисоки стапки на невработеност од мажите) и повозрасните работници (кои имаа поголеми тешкотии во наоѓање работа).

Со намера да се намалат негативните ефекти на глобалната финансиска и економска криза, Владата донесе антикризни мерки наменети за зголемување на економската конкурентност и промовирање на „социјалниот карактер на државата.“ Кон крајот на 2008 година, Владата ја усвои Рамковната програма, а во 2009 година беа имплементирани три пакети на економската политика. Исто така, беа започнати преговори со Меѓународниот монетарен фонд (ММФ) за нов кредитен аранжман и мерки за ублажување на кризата (Вуковиќ, Перишиќ, 2010 год.). По кусиот период на закрепнување во 2010 година, Србија беше погодена од уште еден бран на рецесија. Како одговор на новите предизвици на кризата, беше изготвен документот „Србија 2020“. Во согласност со Стратегијата „Европа 2020“, се предвидува зголемување на вработувањето, инвестиции во знаењето, намалена сиромаштија и социјална исклученост.

the private sector registered employment growth. Accelerated process of state sector restructuring and privatization which was based on firing redundant employees resulted in unfavourable situation of huge numbers of “transition losers.” Massive unemployment has affected young people (looking for first employment), women (with constantly higher unemployment rates compared to men) and older workers (who have more difficulties in finding jobs).

With a view to reducing negative effects of the global financial and economic crisis, the Government adopted anti-crisis measures aimed at increasing economic competitiveness and promoting “social character of the state.” In late 2008, the Government enacted a Framework Programme and in 2009 three packages of economic policy were implemented. Also negotiations with the International Monetary Fund (IMF) were started about a new credit arrangement and measures to mitigate the crisis (Vukovic, Perisic, 2010). After a short period of recovery in 2010, Serbia was hit by another wave of recession. As a response to new challenges of the crisis, a document „Serbia 2020“ was produced. In compliance with the Strategy „Europe 2020“ it provides for increased employment, investments into knowledge, reduced poverty and social exclusion.

Социјалните ефекти од промените на транзицијата најдраматично се одразија во однос на негативните трендови на пазарот на трудот, односно постојаното намалување на вработувањето и зголемување на невработеноста. Неповолните трендови од 1990-тите продолжија во следната деценија, за разлика од очигледниот напредок и економскиот раст од 2001-2008 год. Промените на животниот стандард првенствено беа предизвикани од зголемените плати и пензии, додека структурните проблеми во економијата и општеството значително влијаеја врз транзицијата на огромен број невработени во неактивно население. Посебниот предизвик произлегува од огромниот пораст на вработеноста во јавниот сектор и колапс на малите и средни претпријатија. Нерешените проблеми на формалниот пазар на трудот и негативните ефекти на сивата економија се резултат на: неусогласеноста помеѓу понудата и побарувачката на пазарот на трудот, несоодветната структура на квалификации на невработените, бавните промени во образовниот систем и недостатоците во создавањето на адекватна политика на вработување.

Social effects of transition changes have reflected the most dramatically in terms of negative labour market trends, i.e. constant employment decrease and unemployment increase. Unfavourable trends from the 1990s were continued in the following decade, apart from evident progress and economic growth from 2001 to 2008. Changes in the living standard were primarily caused by increased salaries and pensions, while the structural problems in the economy and society influenced a significant transition of huge numbers of unemployed into inactive population. A special challenge has been posed by enormous employment growth in the public sector and collapse of small and medium enterprises. Unsolved problems on the formal labour market and negative effects of grey economy have been a result of non-compliance between labour market supply and demand, inadequate qualification structure of unemployed, slow changes in educational system and shortages in the creation of an adequate employment policy.

Предизвиците на транзицијата и мерки за ублажување на кризата

Постсоцијалистичката транзиција во Србија беше процес во фази. Првиот период е карактеристика за 1990-тите, додека 2000-тите се сметаат како вистински почеток на транзицијата. Првиот бран на политичките и економските реформи во Србија беше во услови на кризата во поранешна Југославија, што резултираше со дезинтеграција на земјата и создавање на неколку независни држави од поранешните републики. Целите на реформите на „демократската Влада“ од 2000 година беа насочени кон „создавање вистинска пазарна економија“ и „посилна социјална политика.“ Внатрешната и надворешната трговија беа либерализирани, компаниите и банките беа приватизирани, а даночниот систем и јавните финансии, исто така, беа подложени на трансформација.

Во првите години од промените на транзицијата по 2000 година, динамичниот раст на БДП, како и цената и стабилноста на курсот на размена, беа реализирани заедно со континуираниот пораст на девизните резерви. Меѓутоа, во средината на 2008 година, беше забележен пад на економскиот раст, и покрај некои проценки дека Србија би можела да ги избегне најтешките последици од глобалната криза.

Во периодот од 2001-2008 година, просечната стапка на растот на БДП беше 5,4%, а стапката на инфлација се намали од 40,7% (во 2001 год.) на 6,6% (во 2006 год.), но во 2007 и 2010

Transition challenges and measures to mitigate the crisis

The post-socialist transition in Serbia was a phased process. The first period is characteristic of the 1990s, while the 2000s are considered as a real beginning of the transition. The first wave of political and economic reforms in Serbia took place in the conditions of the crisis in the former Yugoslavia which resulted in the disintegration of the country and the creation of several independent states from former republics. Objectives of reforms of the “democratic Government” of 2000 were aimed at “creating a real market economy” and “stronger social policy.” Domestic and foreign trade was liberalized, companies and banks were privatized, and the tax system and public finances underwent transformation too.

In the first years of transition changes after 2000, dynamic GDP growth, as well as price and foreign exchange rate stability were realized along with continual growth of foreign reserves. However, in the mid 2008, a slowdown in economic growth was recorded, despite some estimations that Serbia could avoid the most severe consequences of the global crisis.

In the period 2001-2008, average GDP growth rate was 5.4%; the inflation rate decreased from 40.7% (in 2001) to 6.6% (in 2006), but in 2007 and 2010 it was again dou-

година повторно беше двоцифрена бројка (10,1% и 10,3%, за секоја од нив). Експанзивната фискална политика, поткрепена со растот на капиталот и тековната потрошувачка, се рефлектираа во развојот на консолидираните јавни расходи кои достигнаа 44,9% од БДП, во 2007 година. Во 2009 година, БДП беше намален за 3%, а во 2010 имаше мало опоравување на економијата и пораст на БДП од 1,2% (Министерство за финансии, 2011). Во средината на 2011 година, економските активности стагнираа и се очекуваше вистинскиот пораст на БДП да биде околу 2%. Проценките за 2012 година укажуваат на пораст од околу 1,5% (Министерство за финансии, 2012).²

Во периодот од 2001 до 2008 година, заработувачките се зголемени за околу четири пати и во 2008 година изнесуваа 400€. Меѓутоа, во 2009 година, под влијание на кризата, опаднаа на 338€. Во 2010 година продолжија да опаѓаат (на 331€), а во 2011 година незначително се зголемија (337€). Порастот на животниот стандард имаше влијание врз намалувањето на сиромаштијата. Според Анкетата за мерење на домаќинствата, стапките на апсолутната сиромаштија се намалени, од 14% во 2002 година, на 6,6% во 2007 година.

Првите индикатори на кризата во Србија³ се забележани во последниот

ble-digit figure (10.1% and 10.3% respectively). Expansionary fiscal policy, encouraged by the growth of capital and current spending, reflected in the growth of consolidated public spending that reached 44.9% of GDP in 2007. 2009 saw decreased GDP for 3% and in 2010 there was a slight recovery of economy and increase in GDP of 1.2% (Ministarstvo finansija, 2011). In the middle of 2011 economic activities entered the stagnation and it was expected that the actual GDP growth would be about 2%. Estimations for 2012 point to its growth of about 1.5% (Ministarstvo finansija, 2012).²

During the period from 2001 to 2008, earnings were increased by about four times and in 2008 they amounted to EUR 400. However, in 2009 under the influence of the crisis, they dropped to EUR 338. In 2010 they continued to drop (to EUR 331) and in 2011 there was a negligible increase (EUR 337). Increased living standard had an impact on poverty reduction: according to the Household Measurement Survey, rates of absolute poverty decreased from 14% in 2002 to 6.6% in 2007.

The first indicators of the crisis in Serbia³ were seen in the last

² Врз основа на последните проценки на Светската банка, во 2013 година се очекува пораст на БДП од 4% (Светска банка, 2012 година).

³ За подетален пристап, види Вуковиќ, Д. Перишиќ, Н. Национален годишен извештај 2010 – Пензии, Здравствена и долгорочна грижа, Република Србија, достапно на: http://www.socialprotection.eu/files_db/910/asisp_2010_Serbia.pdf

² Based on the latest estimations of the World Bank, GDP growth of 4.0% is expected in 2013 (World Bank, 2012).

³ For more detailed approach, see Vukovic, D. Perisic, N. Annual National Report 2010 – Pensions, Health and Long-term Care, Republic of Serbia, available at: http://www.socialprotection.eu/files_db/910/asisp_2010_Serbia.pdf

квартал на 2008 година, прво во банкарскиот сектор (панично повлекување на штедните влогови) и драматично намалување на вредноста на домашната валута. Владата подготви „итен пакет на економска политика, фокусиран на: 1. Стимулирање на економскиот раст; 2. Социјални мерки (поддршка на најранливите категории на населението - корисниците на социјална помош, невработените и лицата на возраст од 65 и повеќе години); 3. Рационализација на владините расходи на сите нивоа; 4. Инфраструктурни мерки; 5. Мониторинг и корекција на пакетот на мерки, во зависност од видот на економскиот неред“ (Републички завод за развој, 2009: 12).

Владата, исто така, во август 2009 година усвои План за социјална заштита, со цел за решавање на клучните проблеми во областа на вработувањето и овозможување на осигуреникот за остварување на своите законски права врз основа на социјалното осигурување. Планот предвидува државата да плаќа придонеси за старосно и инвалидско осигурување на вработените чии работодавачи не плаќаат придонеси од 1 јануари 2004, до 30 јуни 2009 година, а исто така и „поврзување“ на годините на стажот. Планот се состои од: дополнително плаќање на придонеси за здравствено осигурување во 2009 година, во случај работодавачите да не го сториле тоа; обезбедување на еднократни бенефиции за вработените со најниски примања; одложување на заостанатите долгови за електрична енергија; спречување

quarter of 2008, first in the banking sector (panic withdrawal of savings) and a dramatic decline in the domestic currency value. The Government prepared “an emergency package of economic policy focused on: 1. stimulating economic growth 2. social measures (support to the most vulnerable layers of population – beneficiaries of social assistance, unemployed and persons aged 65 and over) 3. rationalization of government expenditures at all levels 4. infrastructural measures 5. monitoring and correction of the package of measures, depending on the type of economic disorder“ (Republički zavod za razvoj, 2009: 12).

The Government also adopted the Social Protection Plan in August 2009 with a view to solving the key problems in the field of employment and enabling the insured to effectuate their statutory rights based on social insurance. The Plan envisaged the state would pay contributions for old-age and disability insurance to employees whose employers did not pay contributions from January 1, 2004 to June 30, 2009 and also „connecting“ of the years of service. The Plan additionally comprised of paying health insurance contributions in 2009 in case employers did not do that, providing one-time benefits for employees with the lowest incomes, rescheduling of arrears for electricity, preventing abuses in the

на злоупотребите во процесот на приватизацијата, и др. На почетокот на 2010 година, беше усвоена Програма на мерки за намалување на негативните ефекти од глобалната економска криза во 2010 година. Главната цел на новата програма е да се обезбеди зачувување на работните места, да се создаде можност за нови вработувања и благ пораст.

Краткорочните мерки за намалување на негативните ефекти од кризата беа делумно успешни во одржувањето на фискалната стабилност. Контролата на буџетските трошоци, промените во распределбата на средствата, замрзнувањето на пензиите и платите во јавниот сектор (2009-2010), доведе до целното намалување на дефицитот. Во декември 2010 година, Владата презентираше нацрт на развојниот концепт „Србија 2020 година.“⁴ Српските развојни цели до 2020 година се состојат од зголемување на стапките на вработеност до 65% за лицата на возраст од 20-64 години и инвестиции во истражувањето и развојот, од 0,3% до 2% од БДП. Стратегијата ја нагласува сериозноста на демографскиот проблем и намалување на релативната сиромаштија од 17,7% во 2009 година, до 14% во 2020 година. За да се постигнат зацртаните цели на социјалната инклузија, потребно е да се зголеми износот на социјалната помош и да се подобрат целните програми за развој на целосен пристап до:

privatization process, etc. In early 2010, Programme of measures to reduce the negative effects of the global economic crisis in 2010 was adopted. The main objective of the new programme was to ensure the preservation of jobs, create opportunities for new employment and a slight growth.

Short-term measures to reduce the negative effects of the crisis were partially successful in maintaining fiscal stability. Control of the budgetary costs, changes in the distribution of funds, freezing pensions and wages in the public sector (2009-2010) led to the targeted deficit reduction. In December 2010, the Government presented draft of developmental concept „Serbia 2020.“⁴ The Serbian development goals by 2020 consist of increasing employment rates up to 65% for persons aged 20-64 years and investments into research and development from 0.3% to 2% of GDP. The strategy emphasizes the seriousness of the demographic problem and the reduction of relative poverty from 17.7% in 2009 to 14% in 2020. To achieve the projected goals of social inclusion, it is necessary to increase the amount of social assistance benefits and target better development programmes for full access to education, labour,

⁴ „Србија 2020“, Концепт за развој на Република Србија до 2020 година, достапен на <http://www.predsednik.rs/mwc/pic/doc/SRBIJA%202020%20FINAL%2018122010.pdf>

⁴ „Serbia 2020“, Concept of development of the Republic of Serbia to 2020, available at <http://www.predsednik.rs/mwc/pic/doc/SRBIJA%202020%20FINAL%2018122010.pdf>

образованието, работната сила, здравството и социјалните услуги (активно вклучување).⁵

health and social services (active inclusion).⁵

Карактеристики на пазарот на трудот

Основните карактеристики на пазарот на трудот во Србија се: ниска стапка на вработеност на населението; висока стапка на невработеност (долгорочна невработеност, структурно неповолна); скриена невработеност (вишокот); ниска мобилност на работната сила; голем удел од неформалниот пазар (сивата економија); ниски плати; висок процент на млади и жени во вкупниот број на невработени; зголемување на бројот на корисници на правото на финансиски бенефиции, итн. Последиците од оваа состојба се видливи во: неефикасното користење на човечките ресурси; потешката положба на (не)вработените; работа на ниско платените работни места; сиромаштијата и масовната невоља на многу категории на населението (Вуковиќ, 2009: 178).

За време на кризата од 1990-тите, вкупниот број на вработени беше речиси преполовен, додека приватниот сектор забележа раст, кој не можеше да го компензира падот во државниот и јавниот сектор. Овие трендови беа предизвикани првенствено од: политичката и економската криза, санкциите, вој-

Labour market characteristics

Basic characteristics of the labour market in Serbia are “low employment rate of the population; high unemployment rate (long-term unemployment, structurally unfavourable); hidden unemployment (redundancy); low labour force mobility; large share of informal market (grey economy); low wages; high percentage of young people and women in the total number of unemployed; increasing number of users of the right to financial benefits, etc. The consequences of this situation are visible in the form of inefficient use of human resources; more difficult position of (un)employed; work in low paid jobs; poverty and mass misery of many layers of the population (Vuković, 2009: 178).

During the crisis of the 1990s, the total number of employees was almost halved, while the private sector recorded growth which could not compensate for a decline in the state and public sectors. Those trends were caused primarily by political and economic crisis, sanctions, war and bombing, which led to GDP fall, production capac-

⁵ За време на јавните дебати за „Србија 2020“ многу јавни субјекти ги истакнаа неговите недостатоци во смисла на нереални проекции за развој, екстремниот и неоснованиот оптимизам и проблемите во реализацијата на целите.

⁵ During the public debate about „Serbia 2020“ many public actors pointed to its shortages in terms of unrealistic projections of development, extreme and unfounded optimism and problems in the realization of the objectives.

ната и бомбардирањето, што доведе до пад на БДП, капацитетот на производството и намалувањето на продуктивноста. Економското закрепнување во текот на 2000-тите беше проследено со неповолна состојба на пазарот на трудот - ниски стапки на активност, опаѓање на вработувањето и висока невработеност. Во структурата на лицата кои бараа работа, доминираа младите луѓе, оние кои ги бараа своите први работни места, жените и постарите работници. Во однос на нивото на образование, поголемиот дел од невработените имаат квалификации за завршено средно училиште, иако постои пораст во групата на невработени лица со високо образование. Опаѓањето на вработувањето е особено тешко во регионите со претходно развиени индустриски сектори, додека миграцијата на работната сила е насочена кон големите работни зафати и градови, заради поголемите можности за вработување.

Сегашната состојба на пазарот на трудот е резултат на: неповолната состојба во економијата, демографските промени (стареењето на населението, миграциите), и намалувањето на работоспособното население.⁶ Стапката на активност на работоспособното население (15-64 години од животот) е намалена, додека стапката на неактив-

ity and productivity reduction. Economic recovery during the 2000s was also followed by unfavourable situation on the labour market - low activity rates, employment decline and high unemployment. The structure of job seekers has been dominated by young people, those looking for their first jobs, women and older workers. In terms of education levels, the majority of unemployed have secondary school qualifications, though there is a growth in the group of unemployed persons with higher education. Employment decline has been particularly severe in regions with previously developed industrial sectors, while the labour force migration has been directed towards major works and cities, due to greater opportunities for employment.

The current situation on the labour market is a result of unfavourable situation in the economy, demographic changes (population ageing, migrations), and the reduction of working age population.⁶ The activity rate of the working age population (15-64 years of life) has decreased, while inactivity rate has increased. According to the Labour Force Survey (LFS) in

⁶ Врз основа на пописот на населението од 2011 година, во Србија имаше 7.120.666 жители. Во споредба со претходниот попис на населението од 2002, бројот на населението е опаднат за 377.335. Процесот на намалувањето на бројот на населението е резултат на нискиот наталитет и стапката на новородени и поистакнатото стареење на популацијата. Во споредба со 2002, во 2011 година бројот на населението опаднал во 146 општини, додека само 22 од нив забележуваат пораст на населението (Републички завод за статистика, 2012).

⁶ Based on the Census of 2011, there were 7,120,666 inhabitants in Serbia. Compared to the previous Census of 2002, the population decreased for 377,335 inhabitants. Depopulation process is a result of low fertility and birth rates and more prominent ageing of the population. Compared to 2002, in 2011 the number of inhabitants decreased in 146 municipalities, while only 22 of them registered the growth of the population (Republički zavod za statistiku, 2012).

ност е зголемена. Според Анкетата за работната сила (АРС) во април 2008 година, стапката на активност за популацијата на возраст од 15 до 64 години изнесува 62,8%, а истата опадна за околу 3% (59,5%) во периодот до октомври 2011 година. Стапката на неактивното население на иста возраст се зголеми за 4% во периодот од октомври 2008, до октомври 2010 година, а во 2011 година беше околу 40%. Состојбата се одрази на ниските стапки на активност на жените, младите (на возраст од 15 до 24 години) и повозрасните работници (на возраст од 55 до 64 години).

April 2008, the activity rate for the population aged 15 to 64 years of life was 62.8% and it fell by about 3% (59.5%) in the period to October 2011. The rate of inactive population of the same age grew by 4% during the period October 2008 to October 2010 and in 2011 it was around 40%. The situation reflects the low activity rates of women, young people (15-24 years of life) and older workers (55-64 years of life).

Табела 1 – Вкупно вработување и вработување на лица на возраст од 15 до 54 години (2008 до 2011 година)

Table 1 – Total employment and employment of persons aged 15 to 54 years of life (2008-2011)

		Вкупен број на вработ. / Total number of employed	Број на вработени земјоделци и членови на семејството кои придонесуваат / Number of employed farmers and contributing family members	Стапка на вработеност / Employment rate		
				Вкупно / Total	Мажи / Man	Жени / Women
2008	Април / April	2.652.429	-	54,0	62,3	46,0
	Окт. / Oct.	2.646.215	443.243	53,3	62,2	44,7
2009	Април / April	2.486.734	437.957	50,8	58,7	43,3
	Окт. / Oct.	2.450.643	411.303	50,0	57,4	42,7
2010	Април / April	2.278.504	326.623	47,2	54,3	40,3
	Окт. / Oct.	2.269.565	352.724	47,1	54,4	39,9
2011	Април / April	2.191.392	340.528	45,5	52,2	38,8
	Окт. / Oct.	2.141.929	329.378	45,3	52,5	37,9

Извор: Републички завод за статистика, 2011 година.

Source: Republički zavod za statistiku, 2011.

Падот во вкупната вработеност е карактеристичен за целиот период на транзиција и беше дополнително засилен под влијание на кризата од 2008 година.⁷ Во периодот од 2004 до 2010 година, стапката на вработеност се намали за 21% и падна на под 50%. Во однос на полот, вработувањето е повисоко кај мажите отколку кај жените, а во април 2008 година, разликата во стапката на вработеност беше 16,3%. Негативните трендови продолжија и во наредната година. Бројот на вработените, врз основа на АРС, опадна за околу 50.000 лица во периодот помеѓу април 2010 и октомври 2011 година, кога стапката на вработеност достигна ниво од 45,3%. Стапката на вработеност на жените продолжи да опаѓа, додека вработеноста кај мажите малку се зголеми (Табела 1), (Републички завод за статистика, 2011).

Промените на пазарот на трудот во минатото имаа влијание врз структурните карактеристики на вработените. Во октомври 2011 година: 56,4% од вработените работеа на приватно регистрирана сопственост, 31,2% на државна сопственост, 12,3% на приватна нерегистрирана сопственост и 1,8% на други форми на сопственост. Во однос на професионалниот статус, најголемиот дел од работниците беа вработени (70,0%); по нив следеа самовработените (22,5%) и членовите на семејството кои придонесуваат (7,5%). Полното работно време продолжува да

The fall in total employment is characteristic of the whole transition period and it was additionally intensified under the influence of the crisis of 2008.⁷ In the period from 2004 to 2010, the employment rate reduced by 21% and fell to below 50%. Regarding the gender, employment is higher in men than women, and in April 2008, the difference in employment rate was 16.3%. Negative trends continued in the following year. Number of employees, based on the LFS, has fallen by about 50,000 people between April 2010 and October 2011, when the employment rate reached the level of 45.3%. The employment rate of women has continued to decline while male employment rose slightly (table 1) (Republički zavod za statistiku, 2011).

Changes in the labour market in the past have affected the structural characteristics of employees. In October 2011, 56.4% of employees worked in the private registered property, 31.2% in the state property, 12.3% in the private unregistered property and 1.8% in other forms of property. Regarding the professional status, the majority of workers were employed (70.0%); they were followed by self-employed (22.5%) and contributing family members (7.5%). Full time work continued to be dominant form of work (87.5%),

⁷ АРС е воведена во Србија во 1994. Меѓутоа, само од 2004 година стана меѓународно споредлива. Во април 2008 година, Анкетата беше сменета така за да се овозможи подобро покритие на членовите кои придонесуваат во семејството и самовработените.

⁷ The LFS was introduced to Serbia in 1994. However, only from 2004 it became internationally comparable. In April 2008, the Survey was changed so as to enable better coverage of contributing family members and self-employed.

биде доминантна форма на работа (87,5%), додека 10,1% од вработените имаа договори на определено време, и околу 1% од вработените работат на сезонски работни места (Републички завод за статистика, 2011).

Високата стапка на невработеност сè уште е најголемиот структурен проблем во Србија. Според АРС, во 2007 година во Србија имало 585.472 невработени, од кои 289.803 мажи и 295.669 жени. Споредбата со состојбата во претходната година покажа дека невработеноста за првпат е намалена по кризата од 1990-тите. Анкетната стапка на невработеност падна од 20,9% во 2006, на 18,1% во 2007 година. Од почетокот на кризата од 2008 година, невработеноста се зголеми и во октомври 2010 година ја достигна бројката од 565.880 лица. Во исто време, стапката на невработеност се зголеми од 14,7% во октомври 2008 година, до 20,0%, со значителни разлики меѓу жените и мажите и меѓу регионите (Табела 2) (Републички завод за статистика, 2011).

while 10.1% of employees had fixed time contracts, and about 1% of employees worked on seasonal jobs (Republički zavod za statistiku, 2011).

High unemployment is still the biggest structural problem in Serbia. According to the LFS, in 2007 there were 585,472 unemployed in Serbia, of whom 289,803 men and 295,669 women. Comparison with the situation in the previous year showed that unemployment decreased for the first time since the crisis of the 1990s. Survey unemployment rate fell from 20.9% in 2006 to 18.1% in 2007. Since the beginning of the crisis of 2008, unemployment increased and in October 2010 it reached the figure of 565,880 persons. At the same time, the unemployment rate rose from 14.7% in October 2008 to 20.0% with significant differences between women and men and between the regions (table 2) (Republički zavod za statistiku, 2011).

Табела 2 – Вкупната невработеност и невработеност на лица на возраст од 15 до 54 години (2008 до 2011 година)

Table 2 – Total unemployment and unemployment of persons aged 15 to 54 years of life (2008-2011)

		Вкупен број на невработени / Total number of unemployed	Стапка на невработеност / Unemployment rate		
			Вкупно / Total	Мажи / Man	Жени / Woman
2008	Април/ April	432.730	14,0	12,4	16,1
	Окт. / Oct.	457.204	14,7	12,7	17,3
2009	Април/ April	486.858	16,4	15,0	18,1
	Окт. / Oct.	516.990	17,4	16,1	19,1
2010	Април/ April	572.501	20,1	19,4	21,0
	Окт. / Oct.	565.880	20,0	19,0	21,2
2011	Април/ April	649.155	22,9	22,7	23,1
	Окт. / Oct.	690.782	24,4	23,5	25,6

Извор: Републички завод за статистика, 2011 година.

Source: Republički zavod za statistiku, 2011.

„Понискиот раст на невработеноста, во споредба со остриот пад на вработувањето, укажува на тоа дека голем број на лица кои престанале да работат станале неактивни, а не невработени. Остриот пад на вработувањето и намалувањето на невработеноста кај најмладата возрасна група (15 до 24 години) потврдува дека младите за време на кризата често се одлучуваат за натамошно образование, како алтернатива за работа. Друга натпросечно погодена група се оние на возраст помеѓу 45 и 54 години. За разлика од младите, падот на вработеноста кај оваа возрасна група е придружен со релативно високи стапки на невработеност. Најизразено влијание

“Smaller rise in unemployment compared to a sharp fall in employment suggests that a large number of people who have stopped to work went into inactivity, and not unemployment. A sharp decline in employment and a fall in unemployment in the youngest age group (15-24) confirm that young people during the crisis often opt for further education, as an alternative to work. Another above-averaged affected group are those between 45 and 54 years of life. Unlike young people, fall in employment in this age group was accompanied by relatively high rates of unemployment. Perhaps

на кризата може да се забележи кај младите, што е евидентно со намалување на договорите и работните места на определено време. Од друга страна, повозрасната група можеби повеќе е погодена од завршувањето на приватизацијата и реструктурирањето на претпријатијата, отколку од ефектите на кризата“ (Арандаренко, 2011а: 25).

Во периодот на транзицијата структурните карактеристики на невработените, исто така, се неповолни, жените се „ранлива категорија“. Во октомври 2010 година, стапката на невработеност на жените изнесува 20,4%, а на мажите 19,2%. Уште поголеми се разликите во однос на стапката на вработеност: за жените изнесува 30,9%, а за мажите 45,0%. Во однос на возрастните групи, највисоката стапка на невработеност е во категоријата на лица на возраст од 15 до 24 години, која во октомври 2010 година изнесува 46,1%. Бројот на невработени млади на таа возраст изнесува 112.165 лица, што сочинува 19,7% од вкупната невработеност. Кај младите луѓе, исто така, позабележително е што работат во неформалното стопанство и прифаќаат работни места под своите квалификации.

Неповолните трендови на пазарот на трудот и негативните ефекти од новиот бран на рецесија, во 2011 година, исто така, беа видливи. Според АРС, во април 2011 година, стапката на вработеност изнесува 45,5%, а таа е значително пониска кај жените (38,8%), отколку кај мажите (52,2%). Во ноември 2011 година, имаше уште еден пад на севкупната стапка на вработеност од 0,2% (45,3%), со благ пораст кај

the most noticeable impact of the crisis can be observed in the young, as evidenced by the reduction of fixed-term contracts and jobs. On the other hand, the older group may have been more affected by the completion of the privatization and restructuring of enterprises than by the effects of the crisis” (Arandarenko, 2011a: 25).

Structural characteristics of unemployed are also unfavourable, so that it appears that women are „vulnerable category“ throughout the transition period. In October 2010, unemployment rates for women and men were 20.4% and 19.2% respectively. Even greater differences are in terms of employment rates: for women they were 30.9% and for men 45.0%. Regarding the age groups, the highest unemployment rate is in the category of persons aged 15-24 years of life, which was 46.1% in October 2010. The number of unemployed young people of that age was 112,165 persons, which makes 19.7% of the total unemployment. Young people are also more prominent to work in informal economy and accept jobs under their qualifications.

Unfavourable trends on the labour market and the negative effects of the new wave of recession were visible also in 2011. According to the LFS, in April 2011 the employment rate was 45.5%, and it was significantly lower in women (38.8%) than in men (52.2%). In November 2011, there was a

вработувањето на мажите (52,5%) и намалување на вработувањето на жените (37,9%). Регистрираната стапка на невработеност на лица кои активно бараат вработување, во октомври 2011 година изнесува 29,6% (Министерство за финансии, 2012). Поради неповолната ситуација во економијата, не се очекуваат значајни промени на пазарот на трудот во 2012 година.

Промените кај вработеноста и невработеноста во текот на целиот период на транзиција влијаеше и на формалните и на неформалните пазари на работна сила. Работата во сивата економија, како стратегија за опстанок на најсиромашните беше интензивизирана за време на кризите, поради неможност да се работи и заработка на ниски плати. Едно истражување спроведено од страна на Светската банка покажа дека во 2005 година неформалната вработеност претставува 43% од вкупниот број на вработени и 27% од платената работа (Светска банка, 2006 година). Младите лица и лицата со пониски квалификации беа доминантни во вкупниот број на лица кои се вклучиле во паралелниот пазар (Крстиќ, 2010). Според АРС, нивото на неформалното вработување се зголемува од 28% (во 2002 година) до 35% (во 2007 година), додека приходите се значително пониски отколку во формалниот пазар. Резултатите од АРС од 2008 година, покажуваат пониски нивоа на неформалното вработување (23%), што се толкува како резултат на промените во пресметката на вработеноста (вклучување на земјоделците, самовработените и членовите на семејството кои придонесуваат). Кризата придонесе за натамошно намалување

further decline in overall employment rate of 0.2% (45.3%), with a slight increase in men employment (52.5%) and decrease in women employment (37.9%). Registered unemployment rate of persons actively seeking employment in October 2011 was 29.6% (Ministarstvo finansija, 2012). Due to unfavourable situation in the economy, significant labour market changes are not expected in 2012.

Changes in employment and unemployment in the whole transition period affected both formal and informal labour markets. Work in the grey economy as a survival strategy of the poorest was intensified during crises, due to inability of working and earning low wages. A research conducted by the World Bank has shown that in 2005 informal employment accounted for 43% of total employment and 27% of paid work (World Bank, 2006). Young people and people with lower qualifications were dominant in the total number of persons engaged in the parallel market (Krstić, 2010). According to the LFS, the level of informal employment increased from 28% (in 2002) to 35% (in 2007), while earnings were significantly lower than in the formal market. The results of the LFS of 2008 show lower levels of informal employment (23%) which are interpreted as a result of changes in the calculation of employment (inclusion of farmers, self-employed and contributing family members). The crisis has contributed to further

на сивата економија, како резултат на фактот што оние без редовен работен однос први ги губат работните места.

Српскиот пазар на трудот се карактеризира со очигледна двојност помеѓу формалното и неформалното вработување, работата во јавниот и приватниот сектор, платената, наспроти неплатената работа, стандардот и ранливата вработеност, итн. Постојат бројни пречки за премин од пониско кон повисоко ниво на вработување, односно затворањето на основните сегменти на пазарот на трудот (јавниот сектор, формалното вработување, работата со полно работно време). „Примарниот пазар на трудот е ограничен на секупниот јавен сектор, модерните услуги (како што се банкарството и финансиите, ИТ и маркетинг) и малиот број на големи приватизирани фирми во сопственост на странци. Секундарниот пазар се состои од: вработените со флексибилни договори за работа, поголемиот дел од вработените во приватниот сектор, самовработените, вработените во традиционалните услуги, повеќето делови на индустријата и земјоделството. Примарниот пазар на трудот се карактеризира со безбедност на работното место, добри услови за работа и натпросечни плати, а работните места во секундарниот пазар, главно, се небезбедни и слабо платени“ (Арандаренко, 2011а: 25).

Предвидувањата на трендовите на пазарот на трудот во Србија до 2020 година се засноваат врз претпоставките кои се однесуваат на динамиката на економскиот раст и конечниот процес на реформите на пазарот на трудот. Се предвидува дека вработувањето во

decline in informal economy, as a result of the fact that those without regular employment lose their jobs first.

The Serbian labour market is characterized by distinct duality between formal and informal employment, work in the public and private sectors, paid versus unpaid work, standard and vulnerable employment, etc. There are numerous barriers to moving from lower to higher level of employments, i.e. the closure of the primary segments of the labour market (public sector, formal employment, full time work). “The primary labour market is limited to the entire public sector, modern services (such as banking and finance, IT and marketing) and the small number of large privatized firms owned by foreigners. Secondary market comprises of employees with flexible work contracts, the majority of employees in the private sector, self-employed, employed in traditional services, most parts of industry and agriculture. Primary labour market is characterized by job security, good working conditions and above-average wages, while jobs in the secondary market are generally insecure and poorly paid” (Arandarenko, 2011a: 25).

Projections of labour market trends in Serbia until 2020 are based on assumptions concerning the dynamics of economic growth and the final process of labour market reforms. It is predicted that employment in 2013 reaches the

2013 година го достигнува нивото од преткризниот период, со цел да расте со темпо во просек од околу 50.000 лица во годините после тоа. На крајот од предвидениот период, вкупниот број на вработени ќе достигне околу 3.000.000, или 440.000 лица повеќе, во споредба со состојбата во 2010 година. Невработеноста треба да има тренд на опаѓање од 2013 година, а во 2020 година, вкупниот број на невработени во Србија ќе биде намален за околу 340.000. Во споредба со целната стапка на вработеност за популацијата на возраст од 15 до 64 и од 20 до 64 години, за ЕУ во 2020 година (70% и 75% за секоја од нив), предвидените стапки во Србија се многу пониски (61% и 66% за секоја од нив) (Влада на Република Србија, 2010 година).

Реформски насоки и стратешка основа на промените

Крајно неповолните индикатори на пазарот на трудот укажуваат на потребата за итни реформи на почетокот на 2000-тите. „Беше јасно дека е потребна длабока реформа и дека реформата на институциите на пазарот на трудот и политиките за вработување треба да бидат усогласени со генералната насока на реформи на пазарот на трудот“ (Арандаренко, Голицин, 2006: 265). Законодавните и стратешките реформи на пазарот на трудот беа динамични и покрај тоа што „политиката за вработување не е земена предвид во процесот на севкупните реформи“ (Вуковиќ, Перишиќ, 2011: 239). Суштинските индикатори на српскиот пазар на трудот укажуваат на променети проблеми во однос на 1990-тите, но

level from the pre-crisis period, in order to grow at the pace of about 50,000 persons on average in years after that. At the end of projected period, the total number of employees would reach an estimated 3,000,000 or 440,000 people more compared to the situation in 2010. Unemployment should have a declining trend from 2013, and in 2020, the total number of unemployed in Serbia would be reduced for about 340,000. Compared to the target employment rate for the populations of 15-64 and 20-64 years of life for the EU in 2020 (70% and 75% respectively), the projected rates in Serbia are much lower (61% and 66% respectively) (Vlada Republike Srbije, 2010).

Reform directions and strategic basis of changes

At the beginning of the 2000s, extremely unfavourable labour market indicators pointed to the need for urgent reforms. “It was clear that a profound reform is necessary and that the reform of labour market institutions and employment policies needs to be harmonized with the general direction of market reforms” (Arandarenko, Golicin, 2006: 265). Legislative and strategic labour market reforms were dynamic, but despite that “employment policy has been ignored in the process of overall reforms” (Vukovic, Perisic, 20011: 239). Actual indicators of the Serbian labour market point to changed problems in relation to the 1990s, but also to new challenges

исто така, и на новите предизвици за кои креаторите на политиката не успеаја да најдат ефективни решенија.

Промените во регулаторната рамка на пазарот на трудот започна со донесувањето на Законот за работните односи кон крајот на 2001 година. Потоа, Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност беше донесен во 2003 година, воведувајќи иновации во институционалните аспекти на пазарот на трудот и системот за осигурување при невработеност. Овие два закона создадоа значително различен контекст на работните односи во споредба со претходниот период. Во исто време, тие ги направиле прописите на пазарот на трудот повеќе слични со голем број на други земји во транзиција.⁸

Најзабележителната промена е направена со одредбите насочени кон создавање на пофлексибилни односи на пазарот на трудот, за разлика од претходните строги закони, врз основа на кои регистрираните вработени уживаа висок степен на заштита, но безбедноста на работното место, всушност, го компромитираа економскиот аспект, т.е. профитот од работата. Така, новата легислатива ги ограничи правата на вработените и ги прошири правата на работодавачите. Сепак, наскоро се докажа дека недостатокот на диференцијација на законските одредби кои го регулираат приватниот и јавниот сектор, што беше мотивирано со креирањето на единствениот систем

for which policy makers failed to find effective solutions.

Changes in the regulatory framework of the labour market started with the adoption of the Labour Law at the end of 2001. After that, the Law on Employment and Unemployment Insurance was enacted in 2003, introducing innovations in the institutional aspects of labour market and unemployment insurance system. These two laws created a significantly different context of labour relations compared to the preceding period. At the same time, they made the labour market regulations more similar to a number of other transition economies.⁸

The most noticeable shift was made by the provisions aimed at creating more flexible labour market relations, in contrast to previously rigid laws, based on which registered employees enjoyed high degree of protection but the job security in fact compromised the economic aspect, i.e. profit from work. Thus, the new legislation restricted the rights of employees and widened the rights of employers. However, it soon proved that the lack of differentiation of legal provisions regulating the private and the public sectors, which was motivated by creating a uniform system of em-

⁸ Причините за тоа може да се најдат во учеството на Светската банка во создавањето на нацртите на овие два закона. Нејзиното учество не може да се избегне заради нејзината улога на донатор и експерт.

⁸ The reasons for that can be found in the participation of the WB in the creation of drafts of these two laws. Its participation could not be avoided due to its donor and expert role.

на заштита на вработените, не беше заснован врз точната претпоставка за (брзо) завршување на приватизацијата.

Либералните законски одредби, кои многу ги оправдаа процедурите за вработување и отпуштање на вработени, наидоа на спротивставување и штрајкови на работниците. Од гледна точка на работниците, врзувањето на минималната плата со трошоците за живеење, потребите, состојбата на пазарот на работна сила и развојот на земјата, го релативизираа концептот на одржување на животниот стандард.

Подеднакво важен дел од реформскиот пакет беше намалувањето на даноците (и придонесите на плати) со цел да се легализира сивата економија и унапредувањето на АППТ (Активните политики на пазарот на трудот). Во исто време, беа инкорпорирани „релативно широкогради социјални програми за оние кои ги губат своите работни места или се согласуваат доброволно да ја напуштат компанијата (во согласност со Законот за вработување, од Фондот за транзиција и од средствата добиени преку приватизацијата), кои требаше да го ублажат можното и веројатно влошување на социјалната состојба во текот на транзицијата“ (Мижатовиќ, 2005: 300).

Системот на осигурување при невработеност е сменет во однос на надоместоците за невработеност. Во текот на 1990-тите, осигурувањето при невработеност беше дел од „решавањето“ на проблемот на отпуштените од работа како вишок: правото на надомест беше спроведено на едноста-

ployees' protection, was not based on a correct assumption about the (fast) completion of the privatization.

Liberal legal provisions, which highly rationalized procedures of hiring and firing employees, were met with opposition and strikes of workers. From the perspective of workers, tying the minimum wage to the cost of living, needs, labour market situation and development of the country, relativized the concept of living standard maintenance.

Equally important part of the reform package was the reduction of taxes (and contributions on salaries) with a view to legalizing the grey economy and promotion of ALMP. At the same time, “relatively generous social programmes for those who lose their jobs or agree to voluntarily leave the company (pursuant to the Law on Employment, from the Transition Fund and from the funds obtained through the privatization) which were supposed to alleviate the potential and likely worsening of the social situation during the transition” (Mijatović, 2005: 300) were incorporated.

The system of unemployment insurance was changed regarding unemployment benefits. During the 1990s, unemployment insurance was a part of “solving” the problem of redundancy: the right to the benefit was effectuated in a simple manner, often until retirement. However, from 2003 its amount was

вен начин, често до пензионирањето. Меѓутоа, од 2003 година висината на надоместот е намалена на 60% од претходните приходи на вработениот, во текот на првите три месеци, а по тој период, на 50%. Заштитна клаузула беше одредбата што предвидуваше оваа сума да не смее да биде помала од минималната плата, но не повисока од просечната плата во Србија. Претходно валидното законско решение на рокот на плаќање кое траеше од 3 до 24 месеци беше задржано, како и правото на еднократна исплата во случај на самовработување. Во состојба на недостиг на средства за плаќање на надоместоците, постоеше разумен страв од зголемување на бројот на лица кои бараат надоместоци (поради приватизацијата и реструктурирањето, како и полибералните одредби од Законот за работните односи). Сепак, овој број не беше премногу зголемен барем во првиот период од примената на Законот, бидејќи многу од оние кои ги загубиле своите работни места се одлучија за еднократни исплати од Транзициониот фонд. Заострувањето на критериумите за подобност за надоместок за невработеност, исто така, произлезе од потребата да се обесхрабрат корисниците да се потпираат на системот за заштита.

Донесувањето на новиот Закон за работните односи од 2005 година беше продолжување на реформите. Промените кои ги вовеле овој Закон беа оценети како значајни, но не и фундаментално различни од претходниот Закон (од 2001). Стариот Закон беше премногу крут за вработените, со оглед на ниското ниво на нивната безбедност,

reduced to 60% of previous earnings of employee, during the first three months, and thereafter at 50%. Safeguard clause was a provision that this amount shall not be less than the minimum wage, but no higher than the average salary in Serbia. Previously valid legal decision on the payment period lasting from 3 to 24 months was retained as well as the right to one-time payment in case of self-employment. In the situation of the lack of funds for paying the benefits, there was a rational fear of increasing the number of benefit seekers (due to privatization and restructuring, as well as more liberal provisions of the Labour Law). This number was not, however, excessively increased at least in the first period of the Law implementation, because many of those who lost their jobs opted for one-time payments from the Transition Fund. Tightening of eligibility criteria for unemployment benefits also stemmed from the need to discourage users to rely on the protection system.

Adoption of a new Labour Law of 2005 was the continuation of reforms. The changes it introduced were evaluated as significant, but not fundamentally different from the previous Law (of 2001). The old Law was too rigid for employees given the low level of their security, but it was not flexible enough for employers and therefore unsatisfactory for economic development. Numerous solutions have been partial in order

но не беше доволно флексибилен за работодавачите и заради тоа неповолен за економскиот развој. Бројните решенија се делумно со цел да се одржи компромис помеѓу оние кои се залагаат за пазарната ориентација и оние кои се бореа за опстанокот на елементите од социјалистичкото самоуправање. Меѓутоа, бидејќи новиот Закон беше повеќе во корист на вработените, тој се соочи со силен протест на странските инвеститори, СБ и ММФ. Исто така, постои мислење дека иако Законот „направи одредени промени во корист на вработените и на тој начин ги избалансира основните предуслови за рамноправност на пазарот на трудот, многу решенија, кои, наводно, беа во корист на вработените, се покажаа како неодржливи“ (Ѓукиќ, 2008: 213). Степенот на флексибилноста на пазарот на трудот е малку намален, додека трошоците за трудот станаа поскапи. Степенот на заштитата на вработените се зголеми, но како резултат на тоа, разликата помеѓу вработените и невработените се зголеми, а можностите на невработените да влезат на пазарот на работна сила беа намалени.

Стратешките цели на реформите на пазарот на трудот, во 2005 година беа јасно дефинирани за следниот период од пет години (2005-2010). Националната стратегија за вработување (НСВ) беше целосно споредлива со Европската стратегија за вработување, во смисла на инкорпорирање на европските цели (целосна вработеност, подобрен квалитет и продуктивност, поголема кохезија на пазарот на трудот). Националните приоритети беа поставени како „поддршка на ди-

to maintain a compromise between those who advocated a market orientation and those who fought for the survival of elements of socialist self-management. However, because the new Law was more in favour of employees it was faced with strong protest of foreign investors, WB and IMF. There is also an opinion that although the Law “made some changes in favour of employees and thereby balanced the basic preconditions for equality in the labour market, many solutions that were allegedly in favour of employees, have proved to be unsustainable” (Ѓukić, 2008: 213). The degree of labour market flexibility has been slightly reduced while labour costs have become more expensive. The degree of employees’ protection has increased, but consequently, the difference between the employed and unemployed was increased and the opportunities of unemployed to enter the labour market were reduced.

The strategic aims of labour market reforms were defined explicitly in 2005 for the next five year period (2005-2010). The National Employment Strategy (NES) was fully comparable with the European Employment Strategy in terms of incorporating the European objectives (full employment, improved quality and productivity, greater labour market cohesion). The national priorities were set as “support to direct foreign investments and activation of domestic savings aimed

ректните странски инвестиции и активирање на домашните заштеди, со цел за одржување и зголемување на вработеноста и намалување на разликата помеѓу регионалните пазари на трудот“ (Вуковиќ, 2009: 210).¹⁶

Најновите законски измени беа направени во 2009 година, кога беше усвоен новиот Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност. Тој ги финализираше АППТ (Активните политики на пазарот на трудот) и ги заостри надоместите за невработеност. Уште еднаш, но сега значително повеќе, се променија правилата за уредување на надоместоците за невработеност. Сега надоместокот изнесува 50% од просечната заработувачка на вработениот во текот на 6 месеци пред невработеноста. И покрај тоа што е утврдено дека тој не може да биде понизок од 80% од минималната плата, неговата висина, т.е. дарезливоста на системот е намалена.

Новата НСВ, за периодот 2011-2020, претставува продолжение на стратешкото упатство на, таканаречениот, нов модел на развој, со приоритетите на промоцијата на вработувањето, социјалната вклученост и инвестирањето во човечкиот капитал. Воспоставувањето на ефикасен, стабилен и одржлив тренд на раст на вработеноста и целосна усогласеност на националната рамка на пазарот на работна сила со европското законодавство, се идентификувани како главна цел на националната политика за вработување до 2020 година.

at maintaining and creating employment and reducing the difference between regional labour markets” (Vuković, 2009: 210).¹⁶

The latest legislative changes were made in 2009, when the new Law on Employment and Unemployment Insurance was adopted. It finalized the ALMP and tightened unemployment benefits. Once again, but now considerably more, rules governing unemployment benefit became changed. Now benefit amounts to 50% of the average earnings of employee during 6 months prior to unemployment. Even though it is stipulated that it cannot be lower than 80% of the minimum wage, its amount i.e. the generosity of the system is reduced.

A new NES, for the period 2011-2020 presents a continuation of the strategic guidance to the so-called new development model, with the priorities of employment promotion, social inclusion and investment into human capital. Establishing of an effective, stable and sustainable employment growth trend and the full compliance of the national labour market framework with the European *acquis* have been identified as the main objective of the national employment policy until 2020.

⁹ Следува усвојувањето на Националниот акционен план (НАП) за периодот 2006-2008.

⁹ The adoption of the National Action Plan (NAP) for the period 2006-2008 followed.

Активирање на невработените

Од 2003 година, системот на невработеност е изменет со мерките на АППТ (Активните политики на пазарот на трудот). Исто така, изменета е законската дефиниција за невработените, така што таа ги вклучува само оние кои „активно бараат вработување“ (член 4 од Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, 2003 година), како и да обезбеди одредени процедури кои го докажуваат тоа. Покрај тоа, изменета е дефиницијата за „соодветна работа“, со цел да се направи прецизно издвојување на оние кои навистина бараат вработување, од оние кои се регистрирани како невработени со цел да се реализираат одредени други права (Стојановиќ, 2005).

Целта на АППТ (Активните политики на пазарот на трудот) беше поставена како општо подобрување на вредноста на човечкиот капитал, додека конкретните мерки беа: „1. Мерки за охрабрување за ново вработување; 2. Вработување на одредени категории на невработени (кои се во потрага по нова работа, долгорочно невработените и лицата постари од 50 години); 3. Вработување на бегалците и внатрешно раселените лица; 4. Вработување на етничките малцинства со високи стапки на невработеност, 5. Вработување и професионална рехабилитација на лицата со посебни потреби и на оние со намалена работна способност; 6. Вработување на стечајните работници; 7. Професионална мобилност; 8. Самовработување; 9. Јавни работи и 10. Други мерки за подобрување на вработувањето“ (член 31,

Activation of unemployed

Since 2003, the system of unemployment benefits has been amended by the ALMP measures. Also the legal definition of an unemployed became changed, so that it includes only those “actively seeking an employment” (Article 4, Law on Employment and Unemployment Insurance, 2003), as well as to provide for specific procedures proving that. In addition, the definition of a “suitable work” was changed in order to make a precise separation of those truly seeking an employment from those registered as unemployed for the purpose of effectuating some other rights (Stojanović, 2005).

The aim of ALMP was set as a general improvement of the human capital value, while the concrete measures were: “1. measures to encourage new employment; 2. employment of certain categories of unemployed (searching a new job, long-term unemployed and people over 50 years of life); 3. employment of refugees and internally displaced persons; 4. employment of ethnic minorities with high unemployment rates; 5. employment and vocational rehabilitation of disabled persons and those with reduced working capacity; 6. employment of redundant employees; 7. occupational mobility; 8. self-employment; 9. public works and 10. other measures for employment improvement” (Article 31, Law on Employment and Unemployment Insurance, 2003). Those measures were supposed to be

Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, 2003 година). Тие мерки требаше да бидат финансирани од националниот буџет, а исто така, и од средствата на локалните заедници. Тоа решение беше во согласност со потребата за децентрализација на процесот и, исто така, предвидува програмите да се изведуваат од страна на Националната служба за вработување (НСВ) и приватните агенции.

Промените во законската заднина на АППТ се подготвени уште од 2007 година, за конечно да се формулираат и да бидат ставени во сила две години подоцна. „АППТ во Законот се формулирани на еден убав и модерен начин. Проблемите се јавуваат во нивната операционализација: ниту има пари за активни мерки за вработување, ниту НСВ работи на доволно високо ниво“ (Мијатовиќ, 2005: 314). Во праксата, мерките на посредување и образование на невработените се селективно применувани. Расходите за активните мерки во првиот период на спроведувањето на Законот од 2003 година изнесуваа само дел од еден процент од БДП (Мијатовиќ, 2005).

Коригирањето на она што се покажа како несоодветно во практиката, вклучи промена на крутите правила и позиционирање на НАП во клучен инструмент за креирање и планирање на активните програми, како и општа и инклузивна дефиниција на АППТ „оставајќи можност надлежното министерство да се прилагоди на годишниот акционен план за суштинските потреби на пазарот на трудот и да да воведува промени по потреба“ (Арандаренко, 2011б: 241).

funded from the national budget and also from the funds of local communities. That solution was consistent with the need to decentralize the process and it also provided for that the programmes are to be carried out by the National Employment Office (NEO) and private agencies.

Changes in the legal background of ALMP have been prepared since 2007, to be finally formulated and put into effect two years later. “ALMP is designed in a nice and modern manner in the Law. Problems arise in its operationalization: neither there are money for active employment measures, nor the NEO operates at a sufficiently high level” (Mijatović, 2005: 314). In practice, measures of mediation and education of unemployed have been selectively applied. Expenditures for active measures in the first period of the implementation of the Law of 2003 amounted to a fraction of a percent of GDP (Mijatović, 2005).

Correcting what proved to be inadequate in practice, included changing the rigid rules and positioning NAP into a key instrument for the creation and planning active programmes, as well as general and inclusive definition of ALMP “leaving the possibility to the competent ministry to adjust the annual action plan to the actual needs of the labour market and to innovate them as necessary” (Arandarenko, 2011b: 241).

НАП, според тоа, е поставен како основа за планирање на буџетот во однос на вработувањето, како и инструмент за воспоставување на целите и приоритетите на АППТ, на своите програми и мерки за следната година, како и ранливите групи, чии членови ќе имаат приоритет при вработувањето. Годишната програма за образование и обука за потребите на пазарот на трудот стана составен дел на НАП. Во исто време, би се одредила реализацијата на НСВ во однос на спроведувањето на програмите, како и следењето и проценката на ефектите од АППТ.

Активните мерки на пазарот на трудот се рedefинирани за да вклучат: „1. Посредување при вработувањето на лица кои бараат работа; 2. стручна помош и советување за планирање на кариерата; 3. Субвенции за вработување; 4. Поддршка за самовработување; 5. Дополнителна едукација и обука; 6. Стимулации за корисниците на финансиските надоместоци; 7. Јавните работи; 8. Други мерки“ (член 43, Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, 2009 година).

Посредувањето при вработувањето се однесува на поврзување на невработените и работодавачите, односно усогласување на понудата и побарувачката. Законот ја ублажува обврската на работодавачите во смисла на известување на НСВ за нивните потреби за пласмани - само оние кои навистина очекуваат НСВ да им најде некој вработен, тоа треба да го пријави на НСВ. Посредувањето, помеѓу дру-

The NAP is consequently positioned as the basis for the budget planning regarding employment as well as an instrument of establishing goals and priorities of ALMP, its programmes and measures for the coming year, as well as vulnerable groups whose members will have priority in employment. An annual programme of education and training for the labour market needs has become an integral part of NAP. At the same time, the performance of the NEO would be determined regarding the implementation of programmes, as well as monitoring and evaluation of the effects of the ALMPs.

Active labour market measures have been redefined to include: “1. mediation in the employment of job seekers; 2. vocational guidance and counseling on career planning; 3. employment subsidies; 4. support to self-employment; 5. additional education and training; 6. incentives for users of financial benefits; 7. public works; 8. other measures” (Article 43, Law on Employment and Unemployment Insurance, 2009).

Mediation in employment relates to linking unemployed and employers, i.e. matching supply and demand. The Law relaxes the obligation of employers in terms of reporting to the NEO their needs for placements – only those really expecting the NEO to find them an employee should report that to the NEO. Mediation includes, among others, counseling and development of individual employment plan (IEP). The IEP is to be determined

гото, вклучува советување и развој на индивидуален план за вработување (ИПВ). Индивидуалната образовна програма треба да се утврди во рок од 3 месеци откако невработениот ќе се регистрира во НСВ, таа треба да се ревидира на секои шест месеци, а поранливите невработени имаат приоритет во развојот на ИОП.

Активностите за упатување и советување вклучуваат обезбедување на помош за невработените во однос на кариерата и изборот на работа, а исто така, на оние кои сакаат да ги променат своите професии и да одлучат во врска со планирањето на својата кариера. Тие се содржани во професионалното насочување, развивање на способностите за донесување на одлуки за вработување, како и активното барање на вработување.

Субвенциите за вработување вклучуваат финансирање на работодавачите кои вработуваат невработени на ново работно место или лице кое припаѓа на категоријата на луѓе кои имаат повеќе тешкотии да добијат вработување. Помошта за самовработувањето се однесува и за финансиските средства и за техничката помош која невработениот ја добива во случај на самовработување. Дополнителната едукација и обука се насочени кон стекнување на теоретско и практично знаење и вештини кои се потребни за вработување и/или за самовработување.

Стимулациите за корисниците на надоместоците се наменети за оние кои ќе најдат работни места со полно работно време, најмалку три месеци

within 3 months after an unemployed registers with the NEO; it is to be reviewed every six months and more vulnerable unemployed have priority in the development of IEPs.

Guidance and counseling activities include the provision of assistance to unemployed in relation to career and job choices and also to those wanting to change their profession and make decisions related to planning of their career. They are contained in professional directing, developing capacities for making decisions about employment as well as actively seeking employment.

Employment subsidies include funding of employers who hire unemployed for a new job or a person belonging to the category of people having more difficulties to get employment. Support to self-employment applies both to financial funds and technical assistance that unemployed receives in case of self-employment. Additional education and training are aimed at gaining theoretical and practical knowledge and skills necessary for employment and/or self-employment.

Incentives for users of benefits are intended for those who find full time jobs at least three months after effectuation of the right to benefit. These include payment of 30% of the total amount of the benefit that would have been paid for the remaining period of the right effectuation.

по стапувањето на сила на правото да примаат надомест. Тие вклучуваат плаќање на 30% од вкупниот износ на надоместокот што би се платил за преостанатиот период на правото на спроведување.

Конечно, предвидено е јавни работи да се организираат со цел вработување, одржување и подобрување на работните вештини на невработените и реализација на посебни општествени интереси. Според тоа, НСВ ги ангажира ранливите категории на пазарот на трудот и невработените за кои има потреба во јавни работи.

Организацијата на НСВ прилично се смени во насоката на заштеда на одредени трошоци, додека условите кои се однесуваат на работата на приватните агенции подетално се организирани. Обемот на нивните активности е проширен, како и можноста за нивната соработка со НСВ, во однос на подготовката и спроведувањето на ИОП.

Ефектите од програмите и мерките на пазарот на трудот

Иако во изминатата деценија имаше силна потреба, а исто така, и мотивација, за да се минимизира учеството на пасивните мерки на пазарот на трудот, како спротивни на активните, во практиката постоеја многу проблеми. Расходите за надоместоците за невработеност константно ги притискаат активните мерки, кои сочинуваат дури 87 до 96% од вкупниот буџет за активни и пасивни мерки на пазарот на трудот (Табела 3). Ова се должи на претходно применуваните законските одредби за должината и висината на надоместо-

Finally, it is envisaged that public works are organized for the purpose of employment, maintaining and improving working skills of unemployed and the realization of special social interests. Accordingly, the NEO engages vulnerable categories on the labour market and unemployed in need into public works.

Organization of the NEO has changed somewhat in the direction of certain costs saving, while conditions relating to the work of private agencies have become arranged in more details. The scope of their activities has been expanded as well as the possibility of their cooperation with the NEO, in terms of the preparation and implementation of IEPs.

The effects of labour market programmes and measures

Although in the past decade there was a strong need, and also a motivation, to minimize the share of passive labour market measures, as opposed to active, there are many problems in practice. Expenditures for unemployment benefits have been constantly pushing out active measures, accounting for even 87-96% of the overall budget for active and passive labour market measures (table 3). This is due to the previously applicable statutory provisions on the length and amount of unemployment benefits, combined with decreased formal employ-

ците за невработеност, во комбинација со намалените стапки на формалното вработување. Од друга страна, системот на осигурување во случај на невработеност, кој им го овозможи правото на надоместоци само на оние кои претходно биле вработени, исклучи голем процент на невработени. Вообичаено, околу 10% од невработените го оствариле правото на надоместок за невработеност.

ment rates. On the other hand, the unemployment insurance system, which allowed the right to benefits only to those who were previously employed, excluded large percentage of unemployed. Typically, about 10% of unemployed has exercised the right to unemployment benefit.

Табела 3 - Финансиски средства наменети за пасивните и активните мерки, 2000 - 2010

Table 3 – Financial funds devoted to passive and active measures, 2000-2010

Година / Year	Надомест за невработеност, просечен број на корисници / Unemployment benefit, average number of users	Вкупни трошоци за надоместоците во 000.000 РСД, врз основа на тековните цени / Total costs for benefits, in 000,000 RSD, based on current prices	Активните мерки, во 000.000 РСД, врз основа на тековните цени / Active measures, in 000,000 RSD, based on current prices	Надоместоците како % на потрошувачката на HCB / Benefits as a % of programme consumption of the NEO	Активните мерки како % на потрошувачката на HCB / Active measures as a % of programme consumption of the NEO
2000	47.393	758	521	59,3	40,7
2001	51.156	2.429	1.057	70,2	29,8
2002	69.566	4.716	1.306	78,3	21,7
2003	90.995	7.891	881	90,0	10,0
2004	76.584	11.404	410	96,5	3,5
2005	63.295	12.639	1.545	89,1	10,9
2006	75.059	15.054	1.540	90,7	9,3
2007	71.334	17.920	2.165	89,2	10,8
2009	86.602	22.863	3.275	87,4	12,6
2010	79.417	25.521	3.685	87,3	12,7

Забелешка: Податоците за 2008 година не се достапни. Извор: Арандаренко, 2011b; НЗС, 2010; НЗС, 2011.

Note: Data for 2008 are not available. Source: Arandarenko, 2011b; NSZ, 2010; NSZ, 2011.

Уделот на трошоците за пасивните и активните мерки на пазарот на трудот во периодот од 2007 до 2010 година изнесува „околу 0,5% од БДП за вкупните мерки и 0,1% од БДП за активните мерки на пазарот на трудот“ (Влада на Република Србија, 2011: 115). Оваа информација се однесува само на оние расходи на НСВ. Со оглед на тоа што и двете локални и покраински буџети ги спроведуваат активните програми на пазарот на трудот, трошоците за активните мерки секако се повисоки. Меѓутоа, според НСВ, постојните активни мерки на пазарот на трудот покриваат само 5% од регистрираните невработени лица (ОЕЦД, 2008). Произлегува дека големината на расходите за активните мерки, која го утврдува процентот на корисници, има пресудно влијание врз крајните ефекти на (активните) политики на пазарот на трудот.

Службите за посредување, заедно со стручното усмерување и советување за планирање на кариерата, од почеток, имаше најголемата покриеност на невработените и најочигледен континуитет. Причините, секако, се ограничените буџетски средства, т.е. најниските трошоци (на овие мерки) по корисник. Нивниот развој, исто така, е многу динамичен и тие се развиени во „два брана на иновации - првиот веќе се случи околу 2002/2003 година, со воведувањето на обуката за барање на работа, саемите и клубовите за работа. Втората и, секако, поважната иновација, настапи во 2005 година, кога беа воведени програмите на групно информирање, заедно со проценките на можностите за вработување

The share of expenditures for passive and active labour market measures in the period 2007-2010 amounted to “about 0.5% of GDP for total measures and 0.1% of GDP for active labour market measures” (Vlada Republike Srbije, 2011: 115). This information relates only to those expenditures of the NEO. Given that both local and provincial budgets implement active labour market programmes, expenditures on active measures are certainly higher. However, according to the NEO, the existing active labour market measures covered only 5% of registered unemployed persons (OECD, 2008). It appears that the size of expenditures for active measures, which determined the percentage of users, decisively influenced the final effects of (active) labour market policies.

Mediation services, together with vocational guidance and counseling on career planning, from the outset, had the largest coverage of unemployed and the most obvious continuity. Reasons are certainly limited budget resources, i.e. the lowest costs (of these measures) per user. Their development has also been very dynamic and they developed in “two waves of innovations – the first occurred already around 2002/2003 with the introduction of training for job search, job fairs and clubs. The second and certainly more important innovation occurred in 2005 when the programmes of group informing were introduced, along with estimates of employment

(профилирање на корисникот) и индивидуалните планови за вработување“ (Арандаренко, 2011б: 247).

За разлика од услугите за посредување и советување, субвенциите за вработување спаѓаат во најскапите мерки. Нивното учество во вкупните активни мерки е во пораст од 2002 година, од перспектива на бројот на невработени кои ги користат, како и средствата за нивното финансирање. Оваа мерка првично се состоеше од две компоненти: субвенции за самовработување и субвенции за работодавачите кои отвораа нови работни места. Со текот на времето, беше додадена една компонента на субвенционирање на придонесите за социјално осигурување и ослободување од данок на приход за работодавачите кои бараат да вработат ранливи категории. Ранливите категории ги вклучуваат младите луѓе на возраст под 30 години, невработените постари од 45, односно 50 години и лицата со хендикеп.

Субвенциите за самовработување беа доделени на голем број корисници од 2004 до 2010 година. Најголем број на корисници имаше во 2005 година (9.674), а најмал во 2010 година (2.217) - во просек околу 5.000 годишно. Податоците покажуваат повисоко преовладување на мажите (59%), како активни корисници на оваа мерка, наспроти жените (41%). Во смисла на возраста, доминантни се оние на возраст меѓу 30 и 49 години, за разлика од 25% од младите и само 16% од постарите работници. Уделот на долгорочно невработените е околу половина од вкупниот број на корисници (Национална

opportunities (user profiling) and individual employment plans” (Aran-darenko, 2011b: 247).

In contrast to mediation and counseling services, employment subsidies belong to the most expensive measures. Their share in overall active measures has been growing since 2002, from the perspective of the number of unemployed using them, as well as funds for their financing. The measure initially consisted of two components: self-employment subsidies and subsidies for employers creating new jobs. During time, a component of subsidizing social insurance contributions and exemption from income tax for employers seeking to employ vulnerable categories, was added. Vulnerable categories include young people under 30 years of life, unemployed older than 45, i.e. 50 years and people with disabilities.

Self-employment subsidies were allocated to great number of users from 2004 to 2010. The highest number of users was in 2005 (9,674) and the lowest in 2010 (2,217) – about 5,000 on average per year. The data indicate a higher prevalence of men (59%) as active users of this measure, as opposed to women (41%). In terms of age, those between 30 and 49 years of life are dominant, as opposed to 25% of young people and only 16% of older workers. The share of long-term unemployed is about half of the total number of users (Nacionalna služba za zapošljavanje, 2011).

служба за вработување, 2011).

Освен за релативно малата покриеност со програмите за обука (во просек од 10.000 до 20.000 корисници годишно), оваа мерка содржеше значителна неповолност: беше фокусирана на луѓе без квалификации само маргинално, а најмногу на оние со високо образование; неколку од нив беа од практичен карактер и повеќето се одржаа во училиници и беа од општ вид.

Од 2009 година имаше значаен напредок во програмите за обука, со воведување на Првата шанса. Таа е наменета за субвенционирање на првата работа на млади луѓе (помлади од 30 години) (Влада на Република Србија, 2011). Тоа го елиминира проблемот на ниската покриеност, бидејќи програмите за обука во последните две години претставуваа една од мерките со најбрз растечки број на учесници. Во исто време, природата на стекнатото знаење се измени и работодавачите покажаа поголем интерес за оваа програма, поради тоа што тие немаа обврска да ги задржат учесниците за одреден минимален период по обуката. Сепак, програмата, генерално, е насочена кон младите образовани лица, така што сè уште постои јаз во однос на обуката на младите со основно образование. Податоците за 2010 година укажуваат на доминантното присуство на младите со средно образование (речиси 63%) и високо образование (33,5%) во оваа програма. И покрај ориентацијата спрема младите, 12,5% од корисниците беа на возраст повеќе од 30 години (Нацио-

Except for relatively small coverage with the training programmes (10,000 to 20,000 users per year on average), this measure exhibited a substantial disadvantage: it was focused on people without qualifications only marginally, and mostly on those with university education; few of them had a practical character and more took place in classrooms and were of a general type.

Since 2009, there was a significant progress in training programmes, by introducing the First Chance. It is aimed at subsidizing first job of young persons (under 30 years of life) (Vlada Republike Srbije, 2011). It has eliminated the problem of low coverage, since the training programmes in the last two years represented one of the measures with the fastest growing number of participants. At the same time, the nature of acquired knowledge has changed and employers expressed greater interest in this programme, because of the lack of their obligation to keep the participants for a certain minimum period after the training. However, the programme is generally aimed at educated young people, so that there is still a gap regarding the training of young people with primary education. Data for 2010 indicate dominant presence of young people with secondary (almost 63%) and university education (33.5%) in this programme. Despite the orientation towards the young, 12.5% of users had more than 30 years of life (Nacionalna služba za zapošljavanje, 2011).

нална служба за вработување, 2011).

Втората точка на дневниот ред на изменетите активни мерки од 2009 година, се јавните работи. Финансирањето за нив, речиси, е двојно зголемено. Иако сè уште има простор за значително подобрување на оваа мерка, податоците укажуваат на одреден напредок. Прво, зголемена е покриеноста на Ромите и лицата со хендикеп. Второ, во 2010 година бројот на лицата без квалификации ангажирани во јавните работи е зголемен и тој, речиси, е еднаков на бројот на оние со квалификации од средно училиште. Во оваа програма, исто така, имаше значително учество на жителите од руралните средини.

„Очигледното влијанието на комплетот мерки на пазарот на работна сила и програмите за вработување е грубо проценето на една третина. Тоа значи дека просечната стапка на вработување од шест месеци по учеството во одредена мерка или програма е една третина од сите забележани мерки и програми, но во голема мерка постои разлика меѓу нив“ (Глигоров, Огњеновиќ, Видовиќ, 2011: 61). На национално ниво, програмите на дополнителна едукација и обука, саемите на работни места и обуката за активно барање на работа имаат потпросечни резултати во однос на вработувањето. За разлика од тоа, субвенциите за самовработување, обуките за познат работодавец и финансиската поддршка за приправниците, со стапка на вработеност од 36% од учесниците (за приправници) до 70% (за програмите за самовработување) имаа најдобри

The second item in the agenda of altered active measures since 2009 are public works. Funding for them has been almost doubled. Although there is still a room for significant improvement of this measure, data suggest to some progress. First, the coverage of Roma and people with disabilities has been increased. Second, in 2010 the number of people without qualification engaged in public works increased and it was almost equal to the number of those with secondary qualifications. This programme also had a significant participation of rural inhabitants.

„The gross impact of the set of labour market measures and programmes on employment is roughly estimated at one third. This means that the average job placement rate six months after participation in a particular measure or programme is one third of all observed measures and programmes, but differs widely across them“ (Gligorov, Ognjenović, Vidović, 2011: 61). At the national level, the programmes of additional education and training, job fairs and training for active job search have had below average results in terms of employment. In contrast to that, subsidies for self-employment, training for a known employer and financial support to apprentices, with employment rates of 36% of participants (for apprentices) to 70% (for self-employment programmes) had the best effects (Gligorov, Ognjenović, Vidović, 2011).

ефекти (Глигоров, Огњеновиќ, Видовиќ, 2011).

Истражувањата за влијанието на мерките на АППТ за вработување на своите учесници покажаа мешани резултати. Една неодамнешна анкета, спроведена од страна на Бјере, Емерих и Милошевиќ е фокусирана на ефектите од три АППТ мерки (работни клубови, обука, субвенции) за вработување на учесниците во период од 6 месеци по престанокот на овие мерки. Најнеефикасни беа мерките на обуката на пазарот на трудот, со просек од само 25,06% вработени учесници. Сепак, тоа значително варира помеѓу општините во Србија, кои се движат од само 9,68% до 42,11%. Стапката на вработеност на учесниците во работните клубови беше 33,67%, исто така, со значителни разлики помеѓу општините (од 18,18% до 54,05%). Учесниците во оваа мерка, како и во претходната, претежно најдоа вработување во преработувачката индустрија, трговијата на големо и трговијата на мало и поправката на моторни возила. Конечно, субвенциите за отворање на работни места покажаа најдобри резултати, со стапка на вработеност од 59,26%. Оваа мерка го имаше, речиси, истиот ефект во различни (дури и во неразвивените) региони (Бјере, Емерих, Милошевиќ, 2011).

Еден преглед според полот, возраста и образовните карактеристики на учесниците, од гледна точка на „придобивките“ на програмата, генерално укажува на малата разлика на корист според различните програми. Жените биле ангажирани во пропор-

Researches of the impact of ALPM measures on employment of their participants show mixed results. A recent survey conducted by Bjerre, Emmerich and Milošević has been focused on the effects of three ALMP measures (job clubs, training, subsidies) on employment of participants in the period 6 months after the termination of these measures. The least efficient was the measures of labour market training, with an average of only 25.06% employed participants. However it varied significantly between the municipalities in Serbia, ranging from just 9.68% to 42.11%. The employment rate of participants in job clubs was 33.67%, also with significant differences between the municipalities (from 18.18% to 54.05%). Participants in this measure, as well as in previous one, predominantly found employment in processing industry, wholesale and retail trade and repair of motor vehicles. Finally, subsidies for job creation showed the best results with employment rate of 59.26%. This measure had almost the same effect in different (even in underdeveloped) regions (Bjerre, Emmerich, Milošević, 2011).

An overview of gender, age and educational characteristics of participants, from the point of “benefits” of the programme, generally indicates the minor differentiation of benefits under the different programmes. Women were hired in proportion to their participation in them, which resulted in more employed women, compared to men, in the context

ција со нивното учество во нив, што резултира со повеќе вработени жени, во споредба со мажите, во контекст на нивното поголемо учество во програмите. Лицата со високо образование, како што се очекуваше, исто така, имаа поголема корист од клубовите и програмите за обука. Ова го предизвикува прашањето на потенцијалот за вработување на високо образованите, дури и без овие програми. Во договорот, луѓето со квалификации од средно образование имаа најголеми придобивки од програмата на субвенциите. Стапката на вработеност беше, како правило, во индиректен сооднос со возраста, но тоа не значи дека младите луѓе имаа најголема полза од активните мерки на пазарот на работна сила за кои станува збор. Во прилог на ова, лицата без работно искуство имаа најмала шанса за вработување, и *обратно*. Конечно, со подолгото траење на невработеноста, стапките на вработеност беа намалени, кога станува збор за клубовите и обуката, за разлика од субвенциите, каде што ова правило не се почитуваше.

Завршни забелешки

Поголемиот дел од системот на надоместоци за невработеност, работните односи и законите за работни односи се реформираа кон резидуализам. Воведени се начелата на флексибилното функционирање на пазарот на трудот, во смисла на давање на широки овластувања на работодавачите и намалувањето на правата на вработените. Споменатата промена значи значителен дисконтинуитет со соција-

of their greater participation in the programmes. People with university education, as expected, also had greater benefit from the clubs and training programmes. This challenges the question of potential employment of highly educated even without these programmes. In contrast, people with secondary qualifications had the greatest benefits from the programme of subsidies. Employment rate was, as the rule, in indirect proportion to age, but this does not mean that young people had the greatest benefit from active labour market measures in question. In support of this, persons without working experience had the least chance for employment and *vice versa*. Finally, with longer duration of unemployment, employment rates were decreasing, when it comes to the clubs and training, as opposed to the subsidies, where this rule was not observed.

Concluding remarks

More than the system of unemployment benefits, labour relations and labour laws were reformed towards residualism. The principles of flexible functioning of the labour market have been introduced, in terms of giving wide authorizations to employers and reducing the rights of employees. The mentioned change means a significant discontinuity with the socialist period, in which employees *de facto* had very wide authorizations and made their decisions independently. However,

листичкиот период, во кој вработените, *de facto*, имаа многу широки овластувања и одлучуваа независно. Меѓутоа, контрапродуктивноста на новите законски прописи произлегува од фактичкиот недостаток на пошироки општествени услови за нивното спроведување, во согласност со намерите на креаторите на политиката. Од една страна, претходно постоечкиот проблем на екстремната нефлексибилност на работните односи и неможноста да се отпуштаат вработени, престана да постои. Од друга страна, новите закони имаат премногу либерални одредби - огромна понуда на работна сила (висока стапка на невработеност) во состојба на екстремно мала побарувачка (слаба економија со мал број на нови работни места) во праксата вработените инвалидизирани лица да ги остварат дури и оние права што ги имаат врз основа на законот. Овој проблем е дополнително влошен од неразвиеноста на социјалниот дијалог, слабата моќ на синдикатите и непостоењето на трипартизитот. Проблематичната приватизација резултираше со зголемување на стапката на невработеност, наместо со вработување на повеќе лица.

Промените во системот на осигурување во случај на невработеност нема да резултираат во неговата приватизација. Како и во другите земји, не е присутен интерес за тоа, што се должи на економските причини. Реформите на системот беа во смисла на намалување на износот на надоместоците и ограничување на нивното траење, а „со цел невработените да се вклучат поактивно да бараат работа“ (Вуковиќ,

counterproductivity of new legal regulations resulted from the factual lack of wider social conditions for their implementation, pursuant to the intentions of policy makers. On one hand, previously existing problem of extreme rigidity of labour relations and inability to lay off employees ceased to exist. On the other hand, new laws have too liberal provisions - huge supply of labour force (high unemployment rate) in the situation of extremely small demand (weak economy with small number of new jobs) in practice disabled employees to effectuate even those rights they have based on the law. This problem is additionally aggravated by the underdevelopment of social dialogue, weak powers of unions and lack of tripartism. Problematic privatization resulted in increased unemployment rates, instead in employing more people.

Changes in the unemployment insurance system will not result in its privatization. As in other countries, interest in that is not present, due to economic reasons. The reforms of the system were in terms of decreasing the amount of benefits and limiting their duration, “in order to engage unemployed to seek jobs more actively” (Vuković, 2009: 195). Empirical data, however, cannot evidence this orientation in the practice. Costs for active labour market measures are very low, and the limited funds, even in the case of their optimal usage and maximal influence, cannot essentially

2009: 195). Сепак, емпириските податоци не можат да ја докажат оваа ориентација во праксата. Трошоци за активните мерки на пазарот на трудот се многу ниски, а финансиските средства се ограничени, дури и во случај на нивното оптимално користење и максималното влијание не може суштински да ги променат вкупните резултати на пазарот на трудот (Арандаренко, 2011). Сепак, истражувањата укажуваат на постојано постоење на ранливи групи на пазарот на трудот, и покрај спроведувањето на активни мерки на пазарот на трудот.

change total outcomes on the labor market (Arandarenko, 2011). However, researches point to persistent existence of vulnerable groups on the labour market, despite the implementation of active labour market measures.

Литература / Literature

Arandarenko, M. (2011a), *Pomoćne strategije za oporavak od krize u jugoistočnoj Evropi, Studija procene: Srbija*. Budapest: International Labour Organization.

Arandarenko, M. (2011b). *Tržište rada u Srbiji – trendovi, institucije, politike*. Beograd: Centar za izdavačku delatnost Ekonomskog fakulteta u Beogradu.

Arandarenko, M. Golicin, P. (2006). Međunarodni akteri i razvoj socijalne politike u Srbiji (od 2000. do 2006. godine). U: D. Vuković, A. Čekerevac (ur), *Socijalna politika u procesu evropskih integracija* (str. 255-275). Beograd: Fakultet političkih nauka.

Bjerre, M. Emmerich, K. Milošević, D. (2011). *Evaluacija ishoda aktivnih mera tržišta rada u Republici Srbiji*. Beograd: Tehnička pomoć za unapređenje kapaciteta Nacionalne službe za zapošljavanje Srbije za upravljanje podacima, pravljenje prognoza, monitoring i evaluaciju.

Đukić, P. (2008). Ekonomski razvoj, reforme i tržište rada u Srbiji. U: D. Vuković, M. Arandarenko (ur), *Tržište rada i politika zaposlenosti* (str. 197-217). Beograd: Fakultet političkih nauka.

Gligorov, V. Ognjenović, K. Vidović, H. (2011). *Assessment of the Labour Market in Serbia – Research Report no. 371*. Wien: Wiener Institut fur Internationale Wirtschaftsvergleiche.

Krstić, G. (2010). *Položaj ranjivih grupa na tržištu rada Srbije*. Beograd: FREN.

Mijatović, B. (2005). Reforma radnih odnosa i tržište rada. U: B. Begović, B. Mijatović (ur), *Četiri godine tranzicije u Srbiji* (str. 293-336). Beograd: Centar za liberalno-demokratske studije.

Ministarstvo finansija (2012). *Bilten javnih finansija - decembar 2011*. Retrieved from: <http://www.mfin.gov.rs/>, 22. 2. 2012.

Ministarstvo finansija (2011). *Izveštaj o razvoju Srbije 2010*. Beograd: Ministarstvo finansija.

Nacionalna služba za zapošljavanje – NSZ (2011). *Izveštaj o radu Nacionalne službe za zapošljavanje za 2010. godinu*. Beograd: Nacionalna služba za zapošljavanje.

Nacionalna služba za zapošljavanje – NSZ (2010). *Izveštaj o radu Nacionalne službe za zapošljavanje za 2009. godinu*. Beograd: Nacionalna služba za zapošljavanje.

OECD (2008). *Reviews of Labour Market and Social Policies: Serbia 2008 – A Labour Market in Transition*. Retrieved from:

http://www.oecd.org/document/42/0,3343,en_2649_33729_40841066_1_1_1_1,00.html, 14. 9. 2011.

Republički zavod za razvoj (2009). *Izveštaj o razvoju Srbije 2008*. Beograd: Republički zavod za razvoj.

Republički zavod za statistiku – RZS (2011). *Anketa o radnoj snazi*. Beograd: Republički zavod za statistiku.

Republički zavod za statistiku – RZS (2012). *Popis stanovništva, domaćinstava i stanova u Republici Srbiji 2011*. Beograd: Republički zavod za statistiku.

Stojanović, B. (2005). *Tranzicija u Srbiji – privredno lutanje*. Beograd: Institut za evropske studije.

The Law on Employment and Unemployment Insurance (2009). Official Gazette of RS, no. 36/2009.

The Law on Employment and Unemployment Insurance (2003). Retrieved from:

<http://www.parlament.gov.rs/%D0%BD%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%B0-%D1%81%D0%BA%D1%83%D0%BF%D1%88%D1%82%D0%B8%D0%BD%D0%B0.115.html>, 18 .9. 2011.

Vlada Republike Srbije (2011). *Prvi nacionalni izveštaj o socijalnom uključivanju i smanjenju siromaštva u Republici Srbiji*. Beograd: Vlada Republike Srbije.

Vlada Republike Srbije (2010). *Nacionalna strategija zapošljavanja 2011-2020*. Retrieved from:

<http://glassrbije.org/privreda/nacionalna-strategija-zapo%C5%A1ljavanja-za-period-2011-2020-godine>, 17. 6. 2011.

Vuković, D. (2009). *Socijalna sigurnost*, Beograd: Fakultet političkih nauka.

Vukovic, D. Perisic, N. (2011). Social Security in Serbia – Twenty Years Later. In: M. Stambolieva, S. Dehnert (eds.), *Welfare States in Transition – 20 Years after the Yugoslav Welfare Model* (p. 228-261). Sofia: Friedrich Ebert Foundation.

Vukovic, D. Perisic, N. (2010). *Annual National Report 2010 – Pensions, Health and Long-term Care, Republic of Serbia*. Retrieved from: http://www.socialprotection.eu/files_db/910/asisp_2010_Serbia.pdf, 15. 6. 2010.

World Bank (2012). *Global Economic Prospects – January 2012, Uncertainties and Vulnerabilities*. Retrieved from: <http://econ.worldbank.org>, 15. 2. 2012.

World Bank (2006). *Serbia: Labor market assessment*. Washington: World Bank.

**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 Ружин¹

Nano Ruzin¹

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-

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

¹ Nano Ruzin, PhD, professor, Faculty of Political Sciences, FON Skopje

мократии 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 активноста, 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 ЕЗ-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 ЕЗ-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), (НСВ²) 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), (NES²) 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

² 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.

² 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, едновремено, 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; г) 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 рedefинирањето 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 reorientation 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 попесимистички), 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, симболичен 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 mproper 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 активноста 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

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.^a. 4.^a 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 jetter 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,

**Корпоративна социјална
одговорност - нова
перспектива
во справувањето со
невработеноста на
локално ниво**

**Corporate social
responsibility - a new
perspective
in coping with the
unemployment at local
level**

М-р Слаѓана Србиноска¹

MA Sladjana Srbinoska¹

Резиме

Соочени со глобални проблем како што се економски кризи и природни катастрофи, грижата за социјалните проблеми се повеќе се препушта на способноста на самите заедници да ги мобилизираат сите расположливи ресурси за решавање на своите проблеми. Локалните заедници се во ситуација да ја развиваат и искористуваат сопствената креативност за решавање на локалните проблеми, вклучувајќи ја невработеноста, социјалната заштита и грижата за социјалната благосостојба.

Со процесот на глобализација, голем број на бизнис компании ја препознаваат потребата за обезбедување на поддршка за својата работа од ло-

Abstract

Challenged with global problems, including the economic crises and natural disastrous, the concern about the local problems is left to the local communities' ability to deal with it. The local communities depend on their ability and creativity to utilize the local resources in dealing with local issues, like unemployment, social protection or the social wellbeing.

With the globalization, many companies recognized the need to obtain local support for their businesses. They are aware that local support means improved social image, better rating, more committed

¹ М-р Слаѓана Србиноска УСАИД
Македонија, Специјалист за проект
менаџмент

¹ Sladjana Srbinoska, MA USAID Macedonia,
Project Management Specialist

калната заедница на која припаѓаат, свесни дека со тоа ќе придонесат кон подобрување на сопствениот статус во заедницата, повисок рејтинг, посветени вработени и можност за проширување на бизнисот. Од тие причини, овие компании посветуваат значајно време и ресурси за поддршка на проекти за развој на локалната заедница, како што се: обуки за млади и возрасни од локалните заедници, можности за волонтирање и отварање на работни места, можности за доквалификација и образование.

Во изминатите неколку години, во Република Македонија (РМ) се прават првите пионерски обиди за социјални интервенции во локалните заедници од страна на бизнис компаниите. Во 2010 година, Координативното тело за социјална одговорност на бизнис компаниите во РМ награди 15 македонски компании од 75 пријавени, идентификувајќи ги како социјално одговорни бизнис компании. Овие бизнис компании имаа иницирано и спроведен одредени социјални иницијативи, вклучувајќи: вработување на штитеници од дом за деца безродители, стипендии за продолжување на студии, програми за социјална инклузија на деца, обуки за невработени, реновирање на објекти од јавен интерес.

Овој труд ќе се обиде да одговори на прашањето, дали социјалната одговорност на компаниите и нивното вложување во развојот на локалната заедница можат да имаат влијание врз справувањето со проблемот со невработеноста? Во продолжение, трудот ќе презентира компаративни примери од социјалните бизнис практики на вложување во локалните заедници во САД, Европа, и Македонија, и како таквиот вид на социјално вложување може да

employees and growing potential. With this in mind, these companies devote their time and resources to initiate community development projects, create possibilities for voluntary work, offer continued education and training for youth and adults, and provide support for skills' development programs.

Recently, we have witnessed the pioneering efforts by some of the local businesses to invest in the local communities in the Republic of Macedonia. In 2010, the recently established Coordinating Committee for Corporate Social Responsibility awarded 15 Macedonian companies out of 75 nominated for corporate social interventions in their communities. These companies implemented certain social interventions aimed to: offer employment to orphans from the orphanage, provide fellowships for educational degree, initiate programs for social inclusion, trainings for entrepreneurship and skills development and investing in infrastructural improvements in the communities.

This paper will try to answer the question: Can the corporate social responsibility and the corporate community investment have an influence in lowering the level of local unemployment? The paper will present comparative experiences from Europe and USA on recent trends in corporate community investment, and will present examples of socially responsible practices in coping with the unemployment. An emphasis will be given to the potential of coordi-

влијае на проблемот со невработеноста. Трудот ќе побара одговор на прашањето дали е потребен координиран пристап помеѓу државните програми за отварање на работниместа и можностите кои ги нудат бизнис компаниите преку нивните социјални практики, и дали социјалната одговорност на компаниите отвара нова перспектива во справувањето со проблемот на невработеноста?

Клучни зборови: корпоративна социјална одговорност, вложување во локалната заедница, невработеност, социјално одговорни практики, итн.

Вовед

Соочени со глобалните проблеми, како што се економските кризи и природните катастрофи, грижата за социјалните проблем сè повеќе се препушта на способноста на самите заедници да ги мобилизираат сите расположливи ресурси за решавање на своите проблеми. Локалните заедници се во состојба да ја развиваат и искористуваат сопствената креативност за решавање на локалните проблеми, вклучувајќи ја невработеноста, социјалната заштита и грижата за социјалната благосостојба.

Со процесот на глобализација, голем број на бизнис компании ја препознаваат потребата за обезбедување на поддршка за својата работа од локалната заедница на која припаѓаат,

nated effort between the current government employment programs and the possibilities that the businesses offer in the Republic of Macedonia. Can we state that the social corporate responsibility is a new perspective in dealing with social problems, including the local unemployment?

Key words: corporate social responsibility, community investment, unemployment, socially responsible practices.

Introduction

Faced with the global problems, such as the economic crises and natural disasters, social care problem is increasingly left to the ability of the communities to mobilize all available resources to solve their own problems. Local communities are in a situation to develop and use their own creativity to solve local problems, including unemployment, social care and the concern for social welfare.

By the process of globalization, a lot of the business companies, recognize the need for providing support for their work from the local community where they belong, aware for the fact that it shall contribute in improving their own status in the commu-

свесни дека со тоа ќе придонесат кон подобрување на сопствениот статус во заедницата, повисок рејтинг, посветени вработени и можност за проширување на бизнисот. Од тие причини, овие компании посветуваат значајно време и ресурси за поддршка на проекти за развој на локалната заедница, како што се: обуки за млади и возрасни од локалните заедници, можности за волонтирање и отворање на работни места, можности за доквалификација и образование.

Во изминатите неколку години, во Република Македонија (РМ) се прават првите пионерски обиди за социјални интервенции во локалните заедници од страна на бизнис компаниите. Во 2010 година, Координативното тело за социјална одговорност на бизнис компаниите во РМ награди 15 македонски компании од 75 пријавени, идентификувајќи ги како социјално одговорни бизнис компании. Овие бизнис компании имаа иницирано и спроведено одредени социјални иницијативи, вклучувајќи: вработување на штитеници од дом за деца без родители, стипендии за продолжување на студии, програми за социјална инклузија на деца, обуки за невработени, реновирање на објекти од јавен интерес.

Во Република Македонија, корпоративната социјална одговорност, како нов тренд на социјално инвестирање во локалната заедница, не е научно истражувана и проучувана појава. Овој труд ќе се обиде да одговори на прашањето дали социјалната одговорност на компаниите и нивното вложување во развојот на локалната заедница мо-

nity, the higher rating, dedicated employees and possibilities to expand their business. For these reasons, these companies dedicate a significant period of time and resources to support development projects for the local community, such as: trainings for youth and adults by the local communities, opportunities for voluntary work and creation of jobs, opportunities for further training and education.

In the past few years, in the Republic of Macedonia (RM) the first pioneering attempts for social interventions in local communities by business companies are made. In 2010, the Coordinating Body for Social Responsibility of Business Companies in RM awarded 15 Macedonian companies out of 75 applicants, identifying them as socially responsible business companies. These business companies had initiated and carried out certain social initiatives, including: employment of residents of a home for orphans, scholarships for continuing studies, programs for social inclusion of children, training for the unemployed, renovation of buildings of public interest.

In the Republic of Macedonia, the corporate social responsibility, as a new trend of social investment in the local community, has not been scientifically researched and studied phenomenon. This paper shall attempt to answer the question whether the social responsibility of companies and their investment in the development of the local com-

жат да имаат влијание врз справувањето со социјалните проблем, вклучувајќи го проблемот со невработеноста? Во продолжение, трудот ќе презентира компаративни примери од социјалните бизнис практики на вложување во локалните заедници во Европа и Македонија, и како таквиот вид на социјално вложување може да влијае врз проблемот со невработеноста. Трудот ќе побара одговор на прашањето дали социјалната одговорност на компаниите отвора нова перспектива во справувањето со проблемот на невработеноста.

munity could have an impact on coping with social problems, including unemployment problem? In addition, the paper shall present comparative studies of social business practices of investment in local communities in Europe, and Macedonia, and in what way such a kind of social investment can affect the unemployment problem. The paper shall seek an answer to the question whether the social responsibility of companies opens a new perspective in coping the unemployment problem.

1. Дефинирање на корпоративна социјална одговорност

Концептот на социјална одговорност е континуиран еволутивен концепт и има различно значење, за различни луѓе. Во текот на минатиот век, корпоративното инволвирање во развојот на локалната заедница еволуира во посложени форми на дејствување.

Првичната форма на корпоративна филантропија е пасивно давање на кеш донации за одредени програми. Со текот на времето, корпоративната филантропија е директно поврзана со стратегијата на бизнис компанијата и маркетинг плановите. Во 80-тите години на минатиот век, компаниите сè повеќе развиваат, таканаречена, стратешка филантропија, заснована врз идејата дека конкурентноста заснована врз цените и корпоративните програми за развој на локалните заедници е подобра отколку само конкурентност врз основа на цените. Денес, корпоративната филантропија еволуира во нова

1. Definition of the corporate social responsibility

The concept of social responsibility is a continuous evolutionary concept and has different meaning to different people. During the last century, the corporate involvement in local community development evolved into more complex forms of action.

The original form of a corporate philanthropy is passive cash donations for specific programs. Over the time, the corporate philanthropy is directly related to the company's business strategy and marketing plans. In the 80s of last century, the companies much more developed so-called strategic philanthropy, based on the idea that competition based on prices and the local communities corporate development programs is better than the competitiveness based just on prices. Nowadays, the corporate philanthropy has evolved into a new form described as a corporate

форма, опишана како корпоративна инволвираност во развојот на локалната заедница. Иницијативите за развој доаѓаат од страна на менаџментот на компаниите, нивните вработени, или од страна на локалната заедница, овозможувајќи директна корист за сите страни. Преку програмите за волонтерско вклучување во подобрувањето на локалната заедница, заедницата има корист од донираното време и талент, додека бизнис компанијата има корист од зголемениот морал и лојалност на вработените.

Голем број на студии од 1970 - 1980 година се обидуваат да постигнат консензус во дефинирањето на социјалната одговорност, но во голема мера не успеваат во тоа. Концептот на социјална одговорност е стар колку и човештвото и еволуира бавно низ годините, до денешната фаза. Првиот обид за систематски пристап кон оваа област се јавува во 1953 година, со објавување на книгата на Хауард Бовен "Социјална одговорност на бизнисмените". Бовен, во книгата, вредностите, како јавна одговорност, социјална обврска и моралност на бизнисите, ги објаснува како синоними за социјална одговорност. (Kotler, 2005)

Во 1971 година, Комитетот за економски развој на Европа објави книга во која односите меѓу бизнисот и општеството се третираат како социјален договор помеѓу двете групи. Со овој договор, главна одговорност на бизнис компаниите е да ги обезбедуваат производите и услугите кои му се потребни на општеството. Традиционално, овие потреби се економски, како што се обезбедување на можности за

involvement in the local community development. Development initiatives come from the management of the companies, their employees or by the local community, providing direct benefit to all parties. Through voluntary involvement programs in improving the local community, the community has benefits from donated time and talent, while the business companies have benefits from the increased morality and loyalty of the employees.

A number of studies from 1970 - 1980 years try to reach the consensus of the definition of social responsibility, but largely fail in it. The concept of social responsibility is as old as the humanity and evolve slowly over the years up to the today's stage. The first attempt for a systematic approach to this area occurs in 1953 by publication of the book by Howard Boven "Social responsibility of businessmen." In his book, Boven explains the values as a public responsibility, morality and social responsibility businesses as synonyms for social responsibility. (Kotler, 2005)

In 1971 the Committee for Economic Development of Europe published a book in which the relationship between business and society are treated as a social contract between the two groups. By this agreement, the main responsibility of business companies to is to provide products and services needed by society. Traditionally, these needs are economic, such as providing em-

вработување, подобрување на стандардот на живеење и повисок бруто-национален производ. Овој традиционален договор помеѓу бизнисот и општеството се менува во поново време и се додаваат нови социјални вредности, како одговорност на бизнис компаниите. Некои од новите социјални вредности вклучуваат: човекови вредности, социјални проблеми, здравствена грижа, квалитет на живот, еднакви можности при вработување, заштита од сексуална злоупотреба, елиминирање на сиромаштијата, грижа за децата и старите лица, помош за образование и уметност, и многу други. Во основа, секоја од овие социјални вредности може да се смести во една од трите пошироки категории на социјалната одговорност: легалната, морално-етичката и филантропската.

Во научната литература се среќаваат повеќе различни дефиниции за социјалната одговорност на бизнис компаниите, зависно дали доаѓаат од европски или американски истражувачи. Американскиот истражувач Вотанџ, во 1972 година го потенцира влијанието на различните перцепции на социјалната одговорност. Тој потенцира дека: "Корпоративната социјална одговорност нема исто значење за сите луѓе. За некои луѓе значи легална одговорност, за други значи социјално одговорно однесување во етичка смисла, за некои, сепак, е само доброволното и добротворно давање". Големият вариетет и фрагментираните погледи превенираат јасно дефинирање на социјалната одговорност на бизнис компаниите во однос на развојот на локалната заедница.

employment opportunities, improving the standards of living and higher gross national product. This traditional contract between the business and the society has changed in recent times and add new social values as a responsibility of business companies. Some of the new social values include: human values, social issues, health care, quality of life, equal opportunities in employment, sexual harassment protection, elimination of poverty, care for children and the elderly, assistance for education and art and many other things. Basically, each of these social values can be placed in one of the three broader categories of social responsibility legal, moral and ethical and philanthropic.

In the scientific literature several different definitions of social responsibility of business companies are found, depending on whether they come from European and American researchers. The American researcher Votanj in 1972 highlights the impact of different perceptions on the social responsibility. He emphasized that: "The corporate social responsibility has the same meaning for all people. For some people it means legal responsibility, for others it means socially responsible behavior in an ethical sense, however, for some it is only a voluntary and charitable donation." . the great variety and fragmented views prevent a clear definition of social responsibility of the business companies in regard of development of the local community.

За целите на овој труд, корпоративната социјална одговорност ќе ја дефинираме во поширока смисла, со посебен фокус на етичкото однесување и чувството за одговорност кон сите актери: вработените, корисниците, инвеститорите, а пред сè, локалната заедница. Во таа насока, социјалната одговорност вклучува:

- Почитување на етичките начела за заедницата;
- Заштита на животната заедница;
- Добросостојба на вработените;
- Иницирање на социјални развојни иницијативи во локалната заедница.

Многу бизнис компании и други актери во заедницата чувствуваат дека бизнис компаниите имаат морална одговорност да ги коригираат социјалните проблеми кои се јавуваат во општеството. Исто така, многу актери од локалната заедница мислат дека бизнис компаниите недоволно и неадекватно се справуваат со социјалните проблеми во заедниците. Овие фактори придонесуваат за зголемување на притисокот кон бизнис компаниите да одговорат кон зголемениот број на социјални прашања. (Tsogas G. 2007)

Голем број на актери во локалната заедница мислат дека за да се одговори поефикасно и поефективно кон социјалните проблеми со кои се соочува денешницата, корпоративната социјална политика мора да биде интегрирана во корпоративната стратегија. Корпоративните лидери ќе мора да ја вклучат социјалната политика во стратешките планови на нивните корпорации.

For the purposes of this paper, we shall define the corporate social responsibility in the broadest sense, with a special focus on ethical behavior and a sense of responsibility towards all stakeholders: employees, customers, investors and first of all the local community. In this respect, the social responsibility includes:

- observance of ethical principles for the community,
- Protection of the environment,
- welfare of employees,
- initiation of social development initiatives in the local community.

A lot of business firms and other actors in the business community feel that companies have a moral responsibility to correct social problems which occur in the society. Also, many actors from the local community think that business companies insufficiently and inadequately cope with the social problems in the communities. These factors contribute to increase the pressure on business companies to respond to the growing number of social issues. (Tsogas G. 2007)

Many actors in the local community think that to respond efficiently and effectively to social problems we are facing with nowadays, the corporate social policy should be integrated into a corporate strategy. The corporate leaders shall include the social policy in the strategic plans of their corporations.

Маргарет Строуп и Ралф Нуберт (Kotler, 2005) еволуцијата на социјалната одговорност ја гледаат од волонтерска (правење на добри работи со намален профит за бизнис компанијата), до обврзувачка (притисокот на актерите во локалната заедница да реализираат некои социјални активности, повторно на трошок на бизнис компанијата), па сè до инвестирање во иднината (социјална одговорност е инвестиција која го подобрува долгорочното работење на бизнис компанијата).

Иако овој концепт е многу посакуван и корисен, сепак е нов концепт што е недоволно разбран и разработен. Во пракса, две главни потешкотии мора да се надминат, за овој концепт да функционира, и двете поврзани со едукација. За да се оствари концептот, целите и намерите, потребен е интензивен едукативен процес на компанијата, што одзема време и менаџерска посветеност. Од друга страна, подеднакво е важно едуцирањето на актерите во локалната заедница за да разберат кои се намерите на бизнис компаниите, што се обидуваат да постигнат. Актерите во локалната заедница, исто така, имаат социјална одговорност да бидат свесни и да ги разбираат социјално економските процеси.

Корпоративната заложба за развојот на локалната заедница е интегрален, ако не и најважен дел на социјалната стратегија на бизнис компаниите. Бостон Колеџ потенцира 20 принципи на корпоративни активности на бизнис компаниите, кои тие ги нарекуваат корпоративно граѓанство. Тие вклучуваат:

- Етичко бизнис однесување
 - Фер и искрени бизнис практики

Margaret Stroup and Ralph Nubert (Kotler, 2005), see the evolution of the social responsibility from the voluntary (doing good things with decreased profits for the business company) to a binding one (the pressure of actors in the local community in order to implement some social activities, again on the account of the business company) and further in the investment in the future (social responsibility is an investment that enhances the long-term operation of the business company).

Although this concept is a very desirable and useful one, it is still a new concept that is insufficiently understood and developed. In practice, two main difficulties should be overcome in order this concept to function, both of them are related to education. In order the concept to be realized, the objectives and intentions required is an intensive educational process of the company that takes time and managerial commitment. On the other hand, it is equally important to educate the actors in the local community to understand the intentions of business companies which they are trying to achieve. Actors in the local community also have a social responsibility to be aware and to understand social economic processes.

The corporate commitment for the development of the local community is integral, and possibly the most important part of the social strategy of business companies. Boston College highlights 20 principles of corporate business activities of com-

- Високи стандарди на однесување од страна на вработените
 - Практикување на етичко расудување на сите нивоа на менаџмент
 - Посветеност од страна на акционерите
 - Компанијата е раководена во интерес на сите акционери
 - Воспоставен е искрен дијалог со сите акционери
 - Посветеност кон локалната заедница
 - Нагласен реципрочитетен однос помеѓу корпорациите и заедницата
 - Инвестирање во локалната заедница во која бизнисот функционира
 - Посветеност кон потрошувачите
 - Почитување на правата на потрошувачите
 - Понуда на производи и услуги со висок квалитет
 - Информациите кои се даваат се веродостојни и корисни
 - Посветеност кон вработените
 - Обезбедување на работна средина која овозможува развој на фамилијарниот живот
 - Одговорен менаџмент со човечки ресурси
 - Обезбедува фер систем на компензација и наградување
 - Отворена и флексибилна комуникација со вработените
 - Инвестирање во професионалниот раст на вработените
- panies which they call a corporate citizenship. The same include:
- Ethical business behavior
 - Fair and honest business practices
 - High behaviour standards of the employees
 - Practicing ethical reasoning at all levels of management
 - Commitment by shareholders
 - The company is managed in the interests of all shareholders
 - A frank dialogue is established with all stakeholders
 - Dedication to the local community
 - Emphasised reciprocal relationship between corporations and the community
 - Investment in the local community in which the business operates
 - Commitment to customers
 - Respect the rights of consumers
 - Offer of high quality products and services
 - The given information is reliable and useful
 - Commitment to employees
 - Providing a working environment that enables development of the family life
 - Responsible management of human resources
 - Provides a fair system of compensation and reward
 - Open and flexible communication with employees
 - Investment in the professional

- Посветеност кон инвеститорите:
 - Настојување на компетитивен повраток на инвестицијата
- Посветеност кон добавувачите:
 - Фер трговска пракса со добавувачите
- Посветеност кон животната средина
 - Посветеност кон заштита на животната средина
 - Поддржување на одржлив развој

... улогата на државата

Во академската литература, анализите за улогата на државата во промовирањето и развивањето на корпоративната одговорност се од понов датум, поточно од почетокот на овој век. Првите анализи кои резултираа со иновативни мерки од страна на државата за развој на корпоративната социјална одговорност, се направени во Англија и Данска, иницирани од страна на државата, но и од страна на цивилниот сектор.

Обид за систематска анализа на постоечката литература за улогата на државата врз основа на документи од разни видови на организации: од самата држава, но и од меѓународните организации, документи од страна на социјалните организации кои се јавуваат како интермедијатори помеѓу државата и бизнис компаниите и постоечката академска литература во Европа, прави Алберта Нуман (2005). Постоечката литература ја класифицира според политичкиот контекст и според имплементацијата на политиките. (Altman N,

growth of employees

- Commitment to investors:
 - Keeping the competitive return of the investment
- Commitment to suppliers:
 - A fair trade practice with suppliers
- Dedication to the environment
 - Dedication to the protection of the environment
 - Supporting the sustainable development

... the role of the state

In the academic literature, the analyzes for the role of the state in promoting and developing corporate responsibility date of a recent date, more precisely, from the beginning of this century. The first analyzes that have resulted in innovative measures by the state for development of corporate social responsibility are made in England and Denmark, initiated by the state, but by the civilian sector as well.

An attempt for a systematic analysis of the existing literature on the role of the state on the basis of documents of various types of organizations: from the state itself, but also from international organizations, documents of social organizations that act as inter-mediators between state and business companies and the existing academic literature in Europe makes Alberta Numan (2005).. The existing literature was classified according to the political context and according to the implementation of

2005)

Во фокусот на анализата според политичкиот контекст е развивање на теоретска рамка за утврдување на вклученоста на државата во промовирањето на корпоративната социјална одговорност и поврзување со некои од поголемите предизвици на денешницата, како што се глобализацијата на економски и политички план, социјалната држава, кризата на државата на благосостојба, конкурентност и иновативност на националните економии и одржлив развој.

Традиционално, корпоративната социјална одговорност се дефинира како волонтерска активност од страна на бизнис компаниите што ги надминува правните регулативи. Анализите, генерално, се фокусирани на односот помеѓу релевантната правна рамка и активностите на државата. Првите документи во кои се иницира дебата за улогата на државата како промотер на корпоративната социјална одговорност се среќаваат во доцните деведесетти години на минатиот и почетокот на 21 век, кои беа директно изготвени од страна на самите држави или од страна на меѓународни организации (Европска комисија, 2001). Овие документи ја укажуваат потребата државата да се вклучи во промовирање на корпоративната социјална одговорност како одговор на социјалните и еколошките проблеми кои се последица на корпоративните активности во глобализиран економски контекст. Зелената книга на Европската комисија (2001) ја претставува корпоративната социјална одговорност како механизам за постигнување на стратешките цели на државите

policies. (Altman.N, 2005)

The focus of the analysis according to the political context is developing a theoretical framework for determining the involvement of the state in promoting corporate social responsibility and connection with some of the major challenges of today, such as the globalization of economics and political policy, welfare state, the crisis of the state of prosperity, competitiveness and innovation of national economies and sustainable development.

Traditionally, corporate social responsibility is defined as a voluntary action by business companies which exceeds the legal regulations. Analyses are generally focused on the relationship between the relevant legal framework and the activities of the state. The first documents which initiate a debate on the state's role as a promoter of corporate social responsibility are found in the late nineties of the last and the beginning of the 21st century, which were directly prepared by the countries themselves or by international organizations (European Commission, 2001). These documents indicate the need for the state to get involved in promoting corporate social responsibility as a response to the social and environmental problems as the result of corporate actions in a globalized economic context. The Green Paper of the European Commission (2001) represents the corporate social responsibility as a mechanism for achieving the strategic goals of

од страна на бизнис компаниите. Зелената книга презентира и апелира за користење на добри практики од страна на бизнис компаниите кои можат адекватно да одговорат на социјалните предизвици поврзани со економскиот развој, потребата од обуки, еднакви можности, социјална интеграција и одржлив развој. Овие апели се на иста линија со политиката на Европската унија од 1993 година, кога ги повикаа европските бизнис компании да помогнат во справувањето со социјалната исклученост. Тоа е првиот обид за позначајна мобилизација на бизнис компаниите и организирање на корпоративна мрежа насочена кон справување на одреден социјален проблем.

Европската комисија (2001) го застапува ставот дека со преземање на социјални одговорности и волонтерски заложби од страна на бизнис компаниите кои ги надминуваат конвенционалните регулаторни обврски, тие се обидуваат и да ги подигнат стандардите на социјалниот развој, заштита на животната средина и почитување на фундаменталните човекови права. Комисијата ја поврзува корпоративната социјална одговорност со пораките за одржлив социјален развој во Европа, потенцирајќи ја еднаквата важност на економскиот развој, социјалната кохезија и заштитата на животната средина, кои се дел од европската социјална агенда.

Во 2001 година, Европската комисија усвои и т.н. Бела книга на владеење во Европа, со која се промовира Европската рамка за корпоративна социјална одговорност. Во овој документ, корпоративната социјална одговорност има значајни импликации врз сите

the state by business companies. The Green Book presents and calls for the use of good practices by business companies which can adequately respond to social challenges associated with economic development, the need for training, equal opportunities, social integration and sustainable development. These appeals are in line with European Union policy since 1993, when the European business companies were urged to assist in tackling the social exclusion. It is the first attempt for a significant mobilization of the business companies and organizing a corporate network aimed at coping with a specific social problem.

The European Commission (2001) argues that by taking social responsibility and voluntary commitment by business companies that exceed conventional regulatory obligations, they try and raise the standards of social development, environmental protection and respect of fundamental Human Rights. The Commission associated with the corporate social responsibility by the messages for sustainable social development in Europe, emphasizing the equal importance of the economic development, social cohesion and environmental protection that are part of the European social agenda.

In 2001 the European Commission adopted the so-called White Paper on Governance in Europe, which promotes European framework for corporate social responsibility. In this paper, the corporate social

економски и социјални актери, како и од државата, од кои се бара да инкорпорираат социјално одговорни практики во нивните активности. Државата има значајна улога во овозможувањето на услови за поддршка на бизнис компаниите да развиваат социјално одговорни политики и практики. Според овој документ, корпоративната социјална одговорност не е само активност на бизнис компаниите, туку и на другите социјални сектори, како централните и локалните влади, организациите на граѓанското општество, итн. Ваквиот пристап бара и редефинирање на старите и воспоставување на нови односи помеѓу социјалните актери.

2. Зошто корпоративна инволвираност во решавањето на локалните проблеми?

Локалната заедница може да се дефинира како географски дефинирана заедница населена со група на луѓе кои живеат едни до други. Терминот заедница сугерира дека членовите имаат некои заеднички релации, заеднички вредности или интереси и се заинтересирани за колективна, заедничка добросостојба. Многу практични и теоретски истражувања ја истакнуваат позитивната страна на локалните заедници, меѓу кои најчесто се истакнувани: интерперсоналните врски кои се воспоставуваат или, таканаречена мрежа на односи во заедницата. Таа мрежа на односи овозможува луѓето кои се поврзани да споделуваат различни искуства, знаења, да делат заеднички вредности, но и да даваат поддршка едни на други. (Laverak and Wallerstein, 2001).

responsibility has major implications for all economic and social actors and the state, which are required to incorporate socially responsible practices in their activities. The state has an important role in establishing conditions to support business companies in order to develop socially responsible policies and practices. Under this document, the corporate social responsibility is not only an activity of business companies, but also other social sectors such as central and local governments, civil society, etc.. Such an approach requires redefining of the old and establishing new relationships between the social actors.

2. Why corporate involvement in solving local problems?

The local community can be defined as geographically defined community inhabited by a group of people who live side by side. The term community suggests that members have some common relations, shared values or interests and are interested in a collective, common welfare. A lot of practical and theoretical studies highlight the positive side of local communities, including the most prominent ones, that are: interpersonal relationships that are established or so called network of relationships in the community. This network of relationships enables people who are connected to share different experiences, knowledge, to share common values and to give support to each other. (Laverak and Wallerstein, 2001).

Во својата книга *Социјална работа во локалната заедница*, Донеvsка (2006) зборува за **територијална заедница** - во која населението е поврзано меѓу себе поради просторот во кој живее и **функционална заедница** - заедничкиот интерес кој ги поврзува луѓето (училишта, спортски организации, верски, стопански, политички). Теориите на локалната заедница, Донеvsка (2006) ги групира во неколку групи, според тоа на кои елементи од дефиницијата им се дава основен акцент. Според тоа, постојат: еколошки, психолошки, социолошки, урбано-рурални, како и теории од аспект на теоријата на акција.

Во светот постојат многу примери на бизнис компании кои се трудат да бидат “добри граѓани” преку нивно директно вклучување во развојот на локалната заедница. Овие бизнис компании ги надминале традиционалните обврски во смисла на обезбедување на производи и услуги, препознавање и почитување на стандардите и очекувањата на локалните заедници и преминуваат кон поттикнување и поддржување на развојот на локалната заедница, како дел од нивната социјална улога која придонесува за здрав раст и развој на локалната заедница и на бизнис компанијата.

Корпоративното учество во развојот на заедницата ја надминува дефиницијата која вклучува само: донирање на пари, време, добра, услуги, лидерство или други ресурси во заедницата во која бизнис компанијата работи. Овие ресурси примарно ги задоволуваат социјалните и економските потреби на заедницата, а во исто време, ја

In her book *Social work in the local community*, Donevska (2006) presents the **territorial community** - in which the population is connected with each other sharing the space in which it is living and **the functional community** - the common interest that connects people (schools, sports organizations, religious, economic, political). Theories of local community Donevska (2006) grouped into several groups, according to the elements of the definition which are given primary emphasis. According to that, there are environmental, psychological, sociological, urban-rural, as well as theories in terms of the theory of action.

There are many examples of business companies in the world that are trying to be “good citizens” through their direct involvement in the local community development. These business companies overcome traditional obligations in terms of providing products and services, recognizing and respecting the standards and expectations of the local communities and are moving towards encouraging and supporting the local community development as a part of their social role which contributes to healthy growth and development the local community and the business company.

The corporate participation in community development exceeds the definition which includes only donating money, time, goods, services, leadership and other resources in the community where the business company operates. These resources primarily satisfy social and economic needs of the community, and simultaneously are strengthening the link between

зајакнуваат врската помеѓу бизнис компаниите и животот во локалната заедница. Користа која бизнис компаниите ја имаат од вклучувањето во развојот на локалната заедница е, пред сè: репутација, подобрен статус во локалната заедница и позитивен ефект на моралот на вработените. Често пати, бизнис компаниите инволвирањето во локалните заедници го гледаат како симбол на вработените, на нивните етички и корпоративни вредности.

Перцепцијата за користа која ја имаат бизнис компаниите варира во бизнис секторот. За некои бизнис компании, вклучувањето во развојот на локалната заедница значи обезбедување на дозвола за долгорочно работење. За помалите бизнис компании, вклучувањето во заедницата значи подобрување на волјата на потрошувачите и подобрување на пазарот.

2.1. Мотиви и начини за корпоративни социјални интервенции

Разбирањето на некои бизнис компании за социјалната одговорност е поширока и ги вклучува очекувањата на сите групи од надворешното и внатрешното окружување на бизнис компанијата, вклучувајќи ги: вработените, добавувачите, потрошувачите, како и актерите на локалната заедница како надворешни фактори. Други бизнис компании под социјално вклучување подразбираат само обезбедување на надворешна финансиска поддршка за благосостојба на локалната заедница, спорт, култура и уметност или за социјално загрозувани групи како невработени или бездомни. Корените на овие нови

the business companies and the life in the local community. The benefit that business companies have from the involvement in the development of the local community, first of all are as follows: the reputation, improved status in the local community and the positive effect on employees' morality. Often business companies involvement in local communities see as a symbol of the employees, their ethical and corporate values.

The perception for the benefits which business companies have, varies in the business sector. For some business companies, involvement in the local community development means providing a permit for long-term operation. For small size business companies, the involvement in the community means improving the willingness of consumers and improvement of the market.

2.1 Motives and modes of corporate social interventions

Understanding of some business companies for social responsibility is broader and includes the expectations of all groups of external and internal environment of the company's business, including: employees, suppliers, customers as well as the local community actors as external factors. Other business companies, under social inclusion solely understand provision of the external financial support for the welfare of the local community, sports, art and culture or socially disadvantaged groups such as the unemployed or the homeless ones. The roots of

притисоци кон компаниите се комплексни. Традиционално, бизнис компаниите се заинтересирани за својата репутација во заедницата. За да го постигнат тоа, бизнис компаниите се свесни дека им треба поддршка и доверба од заедницата. Надворешниот притисок на бизнис компаниите од страна на жителите на локалната заедница за подобрување на социо-економскиот статус на заедницата предизвикува и културна промена, која треба да биде поддржана со соодветна легислатива од страна на централната и локалната власт.

Начините за вклучување на бизнис компаниите во развојот на локалната заедница се различни и овозможуваат искористување на креативни техники преку кои компаниите го зголемуваат чувството на гордост во локалните заедници. Вклучувањето може да биде преку партнерски програми со едукативни и локални тренинг организации, или изградба на локални рекреативни капацитети, активности од областа на социјалната заштита како помош на бездомници и социјално загрозуени, поддршка за помош на стари и изнемоштени, помош на млади невработени. Често пати, бизнис компаниите поддржуваат развој на уметноста и спортот во заедниците, како и помош за проценување на потребите и систематски пристап за решавање на социо-економските проблеми и иницирање на одржлив социјален развој.

Програмите за социјални интервенции во локалната заедница на бизнис компаниите сè пошироко се распространуваат во бизнис светот во денешно време, како резултат на зголе-

these new pressures on companies are complex. Traditionally, business companies are interested in their reputation in the community. In order to achieve this, the business companies are aware that they need support and trust from the community. The external pressure on the business companies by residents of the local community for improving the socio-economic status of the community, also causes the cultural change that needs to be supported by an appropriate legislation by the central and local government.

Ways to involve business development companies in the local community are different and allow utilization of creative techniques through which companies increase the sense of pride in the local communities. Involvement could be through partnership programs with local educational and training organizations, or construction of local recreational facilities, activities in the area of social protection in order to help the homeless and socially disadvantaged, support to help elderly and weak ones, help to the young unemployed people. Business companies often support development of the arts and sports in the communities, as well as a help to assess the needs and systematic approach in solving the socioeconomic problems and initiating of sustainable social development.

Programs for social interventions in the local community of the business companies are widely spread in the business world nowadays, due to an increased awareness of the

мената свест на бизнис компаниите за социјалните импликации на нивните активности. Овие заложби се рефлектираат низ волонтерски социјални активности, преку:

- Усвојување на етичкиот кодекс на однесување,
- Развој на локалната заедница преку волонтерски програми на вработените,
- Тренинг и едукативни активности на локалните заедници,
- Микрокредитни линии,
- Обезбедување на опрема и материјали за локалните училишта,
- Подобрување на условите во локалните социјални домови
- Локални и регионални шеми за отворање на работни места.

Зошто бизнис компаниите се одлучуваат да имплементираат социјална програма за развој на локалната заедница? Прво, заради надворешниот притисок од актерите во локалната заедница, пред сè: потрошувачите, медиумите, локалните авторитети и лидери, инвеститорите, цивилниот сектор. Со економскиот раст на бизнис компаниите растат и социјалните очекувања, што тие можат да направат за општеството. Во исто време, бизнис компаниите сакаат да ја здобијат довербата од локалната заедница и сакаат да воспостават потесни односи на соработка со локалните актери.

Успехот на програмите за корпоративно вклучување во развојот на локалната заедница зависи од поддршка-

business companies for the social implications of their activities. These commitments are reflected through voluntary social activities through:

- adoption of the ethnic code of conduct,
- Development of the local community through voluntary programs for the employees,
- training and educational activities in the local communities,
- micro credit lines,
- provision of equipment and materials for local schools,
- improving social conditions in local social homes
- local and regional schemes for creation of jobs.

Why business companies decide to implement social development program of the local community? First, because of the external pressure by actors in the local community, and first of all: consumers, the media, local authorities and leaders, investors, civil sector. Together with the economic growth of the business companies, also grow the social expectations that they can do for the society. At the same time, the business companies want to gain trust from the local community and wish to establish closer cooperative relations with the local actors.

The success of programs for corporate involvement in the local communities development depends on the support of business company's management and the pressure of the

та на менаџментот на бизнис компанијата и од притисокот на вработените. Истражувањето на Алтман (2005) покажува дека поддршката на менаџментот за успех на социјалните програми на компанијата е важна, но недоволна. За успех е важна и посветеноста и волјата на вработените да придонесат за развојот на заедницата. Алтман ги дефинира вработените како критичен фактор за воспоставување на корпоративни врски со локалната заедница. Алтман тоа го потврдува со фактот дека вработените живеат во локалните заедници и се нејзини најважни амбасадори. Современите компании го препознаваат и вреднуваат овој фактор и ги поддржуваат вработените да иницираат активности за локален развој. Вработените тоа го гледаат како воспоставување на врска помеѓу професионалниот и приватниот живот; тие очекуваат нивната компанија да ги поддржува прашањата што вработените ги поддржуваат во приватниот живот.

Важноста на надворешните и внатрешните фактори во мотивирањето на бизнисите за спроведување на социјални програми е потврдена и од новото истражување на Крис Марсден и Анупа Мохан, објавено во *Европскиот магазин за социјална корпоративна одговорност*. Студијата анализира 505 социјални проекти, од 340 европски компании, членови на Европската мрежа за социјална кохезија. Најголем број од испитаните компании се изјасниле дека биле вклучени во социјални проекти, како одговор на внатрешните фактори на притисок (39%), или надворешните социјални фактори (38%), или комбинација од двата фактора (23%). (European CSR Magazine, 2007)

employees. The Altman's research (2005) shows that the management's support for the success of the social programs of the company is important, but it is insufficient. The commitment and willingness of employees to contribute to community's development is also important for the success. Altman defines employees as a critical factor for establishing corporate relationships with the local community. Altman confirms it by the fact that employees who live in the local communities are their most important ambassadors. Modern companies recognize and value this factor and support the employees to initiate local development activities. Employees see it as establishing a link between professional and private lives; they expect their company to support them in issues that they support in their private life.

The importance of external and internal factors motivating companies to implement social programs is also confirmed by the recent research by Chris Marsden and Anupa Mohan published in the *European Magazine for Corporate Social Responsibility*. The study analyzed 505 social projects of 340 European companies, members of the European Social Cohesion Network. Most of the surveyed companies declared that they had been involved in social projects as response to internal factors of pressure (39%) or external social factors (38%) or a combination of both factors (23%). (European SWC Magazine, 2007)

2.2. Факторот на конкурентна предност

Надворешните фактори се проследени и со внатрешни фактори на притисок кои произлегуваат од создавање на конкурентната предност на бизнис компаниите, како и ставовите и вредностите кои ги имаат вработените и менаџерите во нив. Станува евидентно дека новите трендови на либерализација на пазарите и новите информатички технологии, го намалија значењето на традиционалната конкурентна предност на бизнис компаниите. Информациите за иновациите и производите се достапни од било кога. Во таква ситуација, бизнис компаниите се во постојана потрага за нови извори на конкурентна предност која нема да биде лесно да се копира и реплицира, а ќе биде заштитен знак и дел од имиџот на таа компанија. Социјалните програми, како што се корпоративните вклучувања во развојот на локалната заедница, се еден од изворите за постигнување на конкурентна предност на бизнис компаниите. (N. Rogovski, 2006)

Начинот на кој бизнис компанијата одговара на социјалниот притисок и бара нови извори на постигнување на конкурентна предност преку вклучување во социјалниот развој на локалната заедница, е специфичен за секој индивидуален бизнис. Важно е да се дефинираат некои општи пристапи кои можат да ги користат компаниите за практично спроведување на иницијативите во локалната заедница, од една страна, и идентификување на форми на социјален притисок кои локалните заедници можат да ги користат, од друга

2.2 Factor of the competitive advantage

External factors are also accompanied by internal factors of pressure arising out of the creation of competitive advantage of business companies as well as attitudes and values that employees and managers have in them. It is evident that the new trends of market liberalization and new information technologies have reduced the importance of the traditional competitive advantage of business companies. Information about innovations and products are more accessible than ever before. In such a situation, business companies are in a constant search for new sources of competitive advantage that shall not be easily copied and it shall be the trademark and a part of the image of that company. The social programs, such as the corporate involvements in the development of the local community is one of the sources to achieve a competitive advantage of the business companies. (Rogovski.N, 2006).

The way in which the business company responds to the social pressure and seeks for new sources of achieving competitive advantage through involvement in social development of the local community is specific for any individual business. It is important to define some general approaches that could be used by the companies for practical implementation of initiatives in the local community on one hand and identifying forms of social pressure that could be used by the local communities. Development

страна. Програмите за вклучување во развојот на локалната заедница претставува суштина на социјалната стратегија на многу бизниси.

inclusion Programs of the local community is the essence of the social strategy of many businesses.

3. Компоненти на корпоративната социјална одговорност

Во литературата се среќаваат 4 видови на социјални одговорности кои ја сочинуваат целосната корпоративна социјална одговорност: економска, правна, етичка и филантропска одговорност. Овие 4 категории, или компоненти на одговорност, Карол Арчи ги претставува во вид на пирамида, која во литературата е позната како Пирамидата на Карол. (Archie C. 1991)

Приказ бр. 1:
Пирамидата на Карол



Извор: Archie, C., 1991

Пирамидата ги отсликува четирите компоненти на корпоративната соци-

3. Components of the corporate social responsibility

In the literature, 4 types of social responsibilities are found which create the full corporate social responsibility: economic, legal, ethical and philanthropic responsibilities. These 4 categories or components of responsibility, Carol Archie has presented in a pyramid, which in the literature are known as the Carol's Pyramid. (Archie C. 1991)

Chart 1:
Carol's pyramid

Source: Archie, C., 1991

The pyramid reflects the four components of corporate social re-

јална одговорност, почнувајќи од економската одговорност, како основа за функционирањето на бизнис компаниите. Во исто време, од бизнис компаниите се очекува да ја почитуваат улогата на правото, бидејќи законите се кодифицирани општествено прифатени или неприфатени однесувања. Следна е одговорноста бизнис компанијата да се однесува етички, значи да работи правично, фер и да ја минимизира штетата што може да ја направи кон вработените, потрошувачите и заедницата. Конечно, од бизнис компаниите се очекува да бидат добри корпоративни граѓани. Ова е опфатено во филантропската одговорност, каде се очекува бизнис компаниите да донираат финансиски, човечки и технички ресурси во локалните заедници, со цел подобрување на квалитетот на животот.

Компонентите на корпоративната социјална одговорност меѓусебно се надополнуваат и не се исклучуваат. Исто така, ваквото прикажување на одделните компоненти им помагаат на бизнис компаниите да разберат дека различните типови на одговорност се во константна и динамична меѓусебна тензиичност. Најизразена тензија е помеѓу економската - правната, економската - етичката и економската - филантропската. Овие тензии се организациона реалност на бизнис компаниите и целта на презентирањето на одговорностите во вид на пирамида е тие да се прикажат како компоненти на една целина. Нив треба да ги имаат во предвид бизнис компаниите кога донесуваат одлуки или преземаат активности или програм, со цел да се исполнат сите компоненти на корпоративната социјална одговорност. Важно е да се

sponsibility, ranging from economic responsibility as the basis for the functioning of business companies. At the same time, the business companies are expected to respect the role of law, as laws are codified socially accepted or unaccepted behaviors. The next is the responsibility of the business company to behave ethically, that means to operate in a fair way, honestly and to minimize the damage that could be made to employees, customers and the community. Finally, the business companies are expected to be good corporate citizens. This is covered by the philanthropic responsibility, where the business companies are expected to contribute financial, human and technical resources to the local communities to improve the quality of life.

The components of the corporate social responsibility are complementary and not exclusive. Such a presentation of individual components also helps business companies to understand that different types of responsibility are in constant and dynamic interpersonal tensions. The most expressed tension is between the economic - legal, economic - ethical and economic - philanthropic. These tensions are the organizational reality of business companies and the purpose of the presentation of the responsibilities in a form of a pyramid is that they are presented as components of a whole. The business companies should have them in mind when make decisions or take actions or programs designed to meet all components of corporate social responsibility. It is important to

напомене дека овие одговорности постоеле од секогаш кај бизнис компаниите, но во последните години етичката и филантропската компонента заземаат посебно значајно место.

3.1. Економска одговорност

Историски, бизнис компаниите беа создавани како економски институции со цел обезбедување на производи и услуги за општеството. Профитот е главен мотив за основање на компаниите. Пред да бидат пошироко дефинирани, бизнис компаниите беа основните економски единици во општеството. Како такви, нивна примарна улога беше да обезбедуваат добра и услуги кои им се потребни на потрошувачите, а во тој процес да остваруваат профит. Со текот на годините, идејата за остварување на профит се трансформира во идеја за остварување на максимален профит, што е примарен движечки мотив на компаниите и денес. Сите други видови на одговорност се зависни од економската одговорност на бизнис компанијата.

note that these responsibilities were always present among the business companies, but in recent years, ethical and philanthropic components take a particularly important place.

3.1 Economic Responsibility

Historically, the business companies were created as economic institutions in order to provide products and services to society. The profit is the main motive for the establishment of companies. Before broadly defined, the business companies were the basic economic units in the society. As such, their primary role was to provide goods and services needed by the consumers, and in that process to realize a profit. Over the years, the idea for realization of profit is transformed into an idea to achieve a maximum profit, which even today, is the primary driving motive of companies today. All other types of liability depend on the economic responsibility of the business company.

Табела бр. 1

Економска и правна компонента на корпоративната социјална одговорност

Економска компонента (одговорности)	Правна компонента (одговорности)
1. Важно е да се работи на начин кој ќе ја максимизира заработувачката.	1. Важно е да се работи на начин кој е во согласност со очекувањата на општеството и правото.
2. Важна е посветеноста да се биде што е можно повеќе профитабилен.	2. Важно е да се почитуваат различни национални и локални регулативи.
3. Важно е да се одржува силна конкурентна позиција.	3. Важно за успешна бизнис компанија е да биде дефинирана како компанија која ги извршува правните обврски.
4. Важно за успешна бизнис компанија е секогаш да биде дефинирана како високо профитна.	4. Важно е да обезбедува производи и услуги што ги задоволуваат минимум правните барања.

Извор: Archie, C., 1991

3.2. Правни одговорности

Од бизнис компаниите се очекува да ги почитуваат законите и правните регулативи како основни правила според кои компаниите работат. Правните регулативи претставуваат кодирани етика на фер однесување, воспоставена, пред сè, од државата и законодавните институции. Тоа, всушност, е и второто ниво во пирамидата, иако за-

Table No. 1

Economic and legal component of the corporate social responsibility

Economic component (responsibilities)	Legal component (responsibilities)
1. It is important to operate in a way that shall maximize profits.	1. It is important to operate in a manner consistent with the expectations of the society and the Law.
2. The commitment to be as profitable as possible is important.	2. It is important to respect the different national and local regulations.
3. It is important to maintain a strong competitive position.	3. For a successful business company it is important to be defined as a company that fulfills the legal obligations.
4. For a successful business company it is important to be defined as a highly profitable.	4. It is important to provide products and services that meet the minimum legal requirements.

Source: Archie, C., 1991

3.2 Legal responsibilities

The business companies are expected to obey laws and regulations as legal ground rules under which the companies operate. Legal regulations represent the coded ethics of a fair conduct, primarily established by the state and the judicial institutions. Actually, it is the second level in the pyramid, although together with the

едно со економската одговорност претставуваат фундаментална основа на слободниот претприемачки систем.

3.3. Етички одговорности

Иако економските и правните одговорности ги дефинираат етичките норми за фер и правично однесување, етичките одговорности ги вклучуваат и активностите и практиките кои се очекувани или неприфатени од општеството иако тие не се регулирани со закон. Етичките одговорности ги претставуваат стандардите, нормите или очекувањата кои заедницата ги почитува како фер, правични и морални. Етичките одговорности понекогаш вклучуваат и новоприфатени норми или вредности кои се одраз на притисокот за почитување на повисоки стандарди, иако тие вредности и норми може да не бидат регулирани со закон. Во последните десет години, етичките движења цврсто ја поставија етичката одговорност како легитимна компонента на корпоративната социјална одговорност. Иако во пирамидата етичката одговорност е поставена веднаш после правната одговорност, сепак овие две компоненти се во меѓусебна тесна корелација. Од една страна, етичката одговорност создава притисок за проширување на легалната одговорност, а во исто време, ги подигнува очекувањата на општеството да работат по повисоки стандарди од оние регулирани со закон. Во Табела 2 се наведени карактеристиките на етичката одговорност.

economic responsibilities they represent a fundamental basis of the free entrepreneurial system.

3.3 Ethical responsibilities

Although economic and legal responsibilities define the ethical standards for a fair and equitable behavior, the ethical responsibilities include activities and practices that are expected or unaccepted by the society even though they are not regulated by the Law. Ethical responsibilities are the standards, norms or expectations that the community respects as fair, just and moral. The ethical responsibilities sometimes also include newly-accepted norms and values that reflect the pressure to comply with higher standards, although these values and norms could not be regulated by the Law. Within the last ten years, ethical movements firmly set ethical responsibility as a legitimate component of the corporate social responsibility. Although the ethical responsibility in the pyramid is placed immediately after the legal responsibility, however, these two components are in a close correlation. On the one hand, ethical responsibility makes pressure in order to expand the legal responsibility and at the same time raises the expectations of the society to set higher standards for operation than the ones regulated by the Law. In Table 2 the characteristics of ethical responsibility are listed.

Табела бр. 2

Етичка и филантропска компонента на корпоративната социјална одговорност

Етичка компонента (одговорности)	Филантропска компонента (одговорности)
1. Важно е да се работи на начин кој е конзистентен со општествените очекувања и етички норми.	1. Важно е да се работи на начин кој е конзистентен со општествените филантропски и хуманитарни очекувања.
2. Важно е да се препознаат и прифатат новите, или еволутивни етички морални норми усвоени од општеството.	2. Важно е да се потпомага социјалниот и економскиот развој во заедницата.
3. Важно е однесувањето на бизнис компаниите да биде дефинирано како однесување кое е морално и етички.	3. Важно за вработените и менаџерите волонтерки да се ангажираат во развојни активности во нивните заедници.
4. Важно е да се препознае дека корпоративниот интегритет и етичкото однесување се повеќе отколку почитување на правото и правните регулативи.	4. Важно е волонтерски да се поддржат тие проекти кои го подобруваат квалитетот на животот во заедницата.

Извор: Archie, C., 1991

3.4. Филантропска одговорност

Филантропската одговорност ги вклучува оние корпоративни активности кои се одговор на општествените очекувања, а тоа е бизнис компаниите да се однесуваат како добри граѓани. Ова вклучува активно ангажирање во програми кои промовираат благосос-

Table No. 2

Ethical and philanthropic component of corporate social responsibility

Ethical component (responsibilities)	Philanthropic component (responsibilities)
1. It is important to work in a manner consistent with the social expectations and ethical norms.	1. It is important to work in a manner consistent with the social, philanthropic and humanitarian expectations.
2. It is important to recognize and accept new or evolutionary ethical moral norms adopted by the society.	2. It is important to support social and economic development in the community.
3. It is important the behaviour of the business companies to be defined as moral and ethical behaviour.	3. Important for employees and managers is to engage volunteers in development activities in their communities.
4. It is important to recognize that the corporate integrity and the ethical behavior is more than the respect of the law and the legal regulations.	4. It is important voluntarily to support those projects that improve the quality of life in the community.

Source: Archie, C., 1991

3.4 Philanthropic Responsibility

The philanthropic responsibility includes those corporate activities that respond to expectations of the society, and it is business companies to behave in a manner of good citizens. This includes actively engaging in programs that promote the welfare

тојба на луѓето во општеството. Примери на филантропија вклучуваат бизнис донации во вид на финансиски ресурси или волонтерско време од страна на вработените, како што се поддршка на програми за развој на образованието, вработување или инфраструктурен развој на заедницата.

Разликата помеѓу филантропската и етичката одговорност е во тоа што првата одговорност не е очекувана во морална и етичка смисла. Заедниците посакуваат бизнисите да ги донираат своите пари и времето на вработените во доброволни активности, но заедницата нема да ја оцени фирмата како неетичка ако не ги исполни очекувањата. Оттука, филантропската одговорност е повеќе дискрециона или волонтерска од страна на бизнис компаниите, иако тука секогаш има очекување од страна на заедницата. Потребата за дефинирање на разликата помеѓу филантропската и етичката одговорност се наметнува од потребата што некои бизнис компании сметаат дека се социјално одговорни само затоа што се однесуваат како добри граѓани во заедницата. Филантропската одговорност е многу посакувана и високо ценета од стана на заедницата, но за бизнис компаниите таа е помалку значајна споредена со другите компоненти на корпоративната социјална одговорност.

Како заклучок, целосната корпоративна социјална одговорност значи симултано исполнување на: економските, правните, етичките и филантропските одговорности на бизнис компаниите. Парафразирано на попрагматичен начин, социјално одговорна компанија се

of people in the society. Examples of philanthropy include business donations in the form of financial resources and volunteer time by employees, such as the support for educational development programs, employment and infrastructure development of the community.

The difference between philanthropic and ethical responsibility is that the first responsibility is not expected in the moral and ethical sense. The communities wish businesses to donate their money and the employee's time in voluntary activities, but the community shall not evaluate the company as unethical one if it shall not meet the expectations. Hence, the philanthropic responsibility is more discretionary or voluntary by business companies, although there is always the expectation by the community. The need to define the difference between philanthropic and ethical responsibility arises out from the need that some business companies deemed socially responsible because they behave like good citizens in the community. Philanthropic responsibility is much coveted and highly regarded by the community, but for business companies it is less important compared with other components of corporate social responsibility.

In conclusion, the overall corporate social responsibility means simultaneous fulfillment of economic, legal, ethical and philanthropic responsibilities of the business companies. Paraphrased in a more pragmatic way, socially responsible com-

стреми кон: остварување на профит, почитување на правото, етичко однесување и да се биде добар корпоративен граѓанин во заедницата каде работи.

Ваквото разбирање на одговорноста на бизнис компаниите понекогаш е оспорувано од класичните економисти, кои тврдат дека цел на секоја бизнис компанија е да оствари максимален профит. Еден од најголемите поддржувачи на ова тврдење е економистот Милтон Фридман кој смета дека социјалните работи не се обврска на бизнис компаниите и дека тие проблеми треба да се решаваат според системот на пазарна економија. Тој тврди дека “обврска на менаџментот на компаниите е да прави што е можно повеќе профит и да ги почитува основните правила на општеството, пропишани со закон или со етичките стандарди” (Friedman, 1970). Иако многу аналитичари се задржуваат на првиот дел на Фридмановото тврдење, сепак, тоа ги вклучува и другите две одговорности од пирамидата на Карол, правната и етичката. Но, и покрај тоа, многу бизнис компании сакаат да се стават во улога на добар граѓанин и ја прифаќаат и четвртата компонента на одговорност.

4. Односите меѓу локалните заедници и бизнис компаниите

Локалните заедници го сочинуваат окружувањето на бизнис компаниите. Интеракцијата на бизнис компаниите со локалните заедници во кои работат е критички фактор за учинокот на компаниите, како и за развојот на локалната заедница. Бизнис компаниите кои го разбираат тоа посветуваат големо внимание на прашањата од локалната за-

pany strives for realization of profit, respects the law, ethics and being a good corporate citizen in the community where it operates.

Such an understanding of the responsibility of business companies is sometimes disputed by classical economists who argue that the goal of any business company is to achieve maximum profit. One of the biggest supporters of this claim is the economist Milton Friedman who believes that social work is not an obligation of business companies and that these problems should be solved according to the system of the market economy. He argues that “the obligation of management of the companies is to make more profits and to follow the basic rules of society, as prescribed by the Law or ethical standards” (Friedman, 1970). Although many analysts support the first part of Friedman’s claim, yet it includes two other responsibilities of the Carroll’s pyramid, legal and ethical. Nevertheless, many business companies want to be in the role of a good citizen and they accept the fourth component of responsibility.

4. Relations between local communities and business companies

Local communities create the environment of the business companies. What is the interaction of business companies with the local communities in which they operate is a critical factor for the performance of companies and the development of the local community. Business companies which understand that, do

едница. Светскиот бизнис совет за одржлив развој (WBCSD) корпоративните залагања за развој на локалната заедница ги дефинира како широк спектар на активности, вклучувајќи ги и програмите за помош во локалната заедница, поддршка за едукативните потреби, споделување на заедничката визија на бизнис секторот и неговата улога во локалната заедница, поттикнување на здравјето и сигурноста на заедницата, спонзорства, овозможување на вработените волонтерски да се ангажираат во локалната заедница, филантропија. (Vats, 1999)

Организационото функционирање на корпоративните врски во локалната заедница се подетално дефинирани од страна на Центарот за корпоративни односи со заедницата од Бостон Колеџ, како сплет на односи помеѓу компаниите и заедниците (локални, национални, или глобални), во кои тие се присутни и имаат влијание (Altman, 1998). Посебно ги претставува програмите кои го нагласуваат интересот и на двете страни, вклучувајќи донации или придонесувања од различен вид, волонтерски активности на вработените, програми засновани врз потребите на локалната заедница, во соработка со цивилниот, професионалниот и непрофитниот сектор, како и корпоративните граѓански активности.

Зошто бизнис компаниите и локалните заедници се важни едни за други? Обидите за добивање на одговори добиени од повеќе студии се сумирани во Табелата 3. (Nelson, Gribben, Kanter, spored Rogovski, 2006)

pay more attention to local community issues. World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) defined the corporate efforts for development of the local community as a wide range of activities, including programs to help local community, to support the educational needs, to share the common vision of the business sector and its role in the local community, encouraging health and safety of the community, sponsorships, to enable employees to engage voluntarily in the local community philanthropy. (Watts, 1999)

Organizational functioning of corporate relations in the local community is further defined by the Center for Corporate Community Relations from Boston College as a mixture of relationships between companies and communities (local, national, or global) in which they are present and have an impact (Altman, 1998). It especially presents programs that emphasize the interest of both parties, including donations or different kind of contributions by employee's volunteer activities, programs based on needs of the local community in cooperation with the civil, professional and non-profit sector, as well as corporate and civic activities.

Why the business companies and the local communities are important to each other? Attempts to obtain responses obtained from several studies are summarized in Table 3. (Nelson, Gribben, Kanter, according Rogovski, 2006)

Табела бр. 3
Односите помеѓу компаниите и
локалните заедници

Бизнисите за заедницата	Заедницата за бизнисите
<ul style="list-style-type: none"> • Подобра репутација и корпоративен имиџ. • Социјална дозвола за работа. • Споделување на локалното знаење и труд. • Подобра безбедност. • Подобрено социо-економско окружување и инфраструктура. • Привлекување и ангажирање на високомотивирани и посветени вработени. • Привлекување на квалитетна работна сила, добавувачи и потрошувачи. • Лабораторија за корпоративни иновации. 	<ul style="list-style-type: none"> • Можности за отворање на нови работни места, подобро искуство и тренинг. • Намалување на сиромаштијата. • Инвестирање во развојот на локалната заедница. • Подобрена локална инфраструктура. • Искористување на техничките знаења и вештини на вработените за развој на заедницата. • Претставниците на бизнисот како промотери на локалните иницијативи. • Создавање одржливи партнерства со другите локални актери за одржлив локален развој.

Извор: Nelson, Gribben, Kanter, spored Rogovski, 2006

Интересно е да се забележи дека во студијата на Кантер (Rogovski, 2006) една корист која бизнис компаниите ја добиваат од локалната заедница е можноста заедниците да се користат како спознајни лаборатории за корпоративни иновации. Овој пристап зна-

Table no. 3:
Relations between companies and
local communities

Businesses for the Community	Community for the businesses
<ul style="list-style-type: none"> • Better reputation and corporate image. • Social work permit. • Sharing the local knowledge and labor. • Better security. • Better socioeconomic environment and infrastructure. • Attracting and hiring a highly motivated and committed employees. • Attracting a high quality workforce, suppliers and customers. • Laboratory for corporate innovations. 	<ul style="list-style-type: none"> • Opportunities for creating new jobs, better experience and training. • Reduction of poverty. • Investing in the development of the local community. • Improved local infrastructure. • Using the technical knowledge and skills of employees for community development. • Representatives of the business as promoters of local initiatives. • Creation of sustainable partnerships with other local actors for sustainable local development.

Sorce: Nelson, Gribben, Kanter, spored Rogovski, 2006

It is interesting to note that in the study of Kanter (Rogovski, 2006), a business benefit that companies receive from the local community is the possibility communities to be used as cognitive laboratories for corporate innovation. This approach differs

чајно се разликува од традиционалниот пристап, каде бизнис компаниите го сфаќаат социјалниот сектор како сектор кој придонесува за зголемување на профитот на компанијата. Кантер нагласува дека успехот во бизнис светот денес бара иновации. Тоа е причината што големите компании трошат големи суми на средства за идентификување на можности за иновации. Водечките бизнис компании бараат инспирација на нетрадиционални места, како што се: училишта, програми за социјална заштита, креирање на нови работни места, до подобрување на социјално депримираните заедници. Овие компании знаат дека социјалните проблеми се економски проблеми. Оттука, својата енергија и знаење ги насочуваат кон решавање на хроничните проблеми во социјалниот сектор, знаејќи дека со тоа го стимулираат сопствениот економски развој. Подобро едуцираните деца во училиштата, денес значат подобро подготвени работници во иднина. Ниското ниво на невработеност во заедницата значи поголема можност за конзумација на производи и услуги. Со тоа се воспоставува нова парадигма на иновациите: партнерства помеѓу приватниот и јавниот сектор, што ќе придонесе за одржливи развојни промени и за двете страни.

Подоброто разбирање на важноста на заедницата за бизнис компаниите придонесува тие да ја гледаат можноста за вклучување во развојот на заедницата како нивна клучна активност. Истражувањето на Алтман од 1998 година, емпириски потврдува е зголемен бројот на бизнис компаниите кои веруваат дека:

from the traditional approach where business companies understand the social sector as a sector which contributes to increase company's profits. Kanter points out that: Winning in the business world today requires innovation. That is the reason why big companies spend large amounts of funds to identify opportunities for innovation. Leading business companies seek inspiration in non-traditional places such as schools, welfare programs, creating new jobs, as far as improvement of social down-cast communities. These companies know that social problems are economic problems. Hence, they direct their power and knowledge to solve chronic problems in the social sector, knowing that shall stimulate their own economic development. The better educated children at schools today means the better prepared workers in the future. The low level of unemployment in the community means greater opportunity for consumption of products and services. This establishes a new paradigm of innovation: partnerships between the private and public sector shall contribute to sustainable development and change for both parties.

Better understanding of the importance of community contributes the business companies to see their opportunity for involvement in the community development as their key activity. Altman's survey in 1998 empirically confirms the increased number of business firms which believe that:

- Инволвираноста во развојот на локалните заедници повеќе не е дискреционо право, туку неопходност во работата на бизнисите.
- Економските цели можат, и треба да бидат усогласени со целите, потребите и одговорностите на локалната заедница.
- Односите со локалната заедница се во рамките на менаџерските активности, пред сè како можност за односи со јавноста.

5. Начини на корпоративно вклучување во развојот на локалната заедница

Во академската литература најчесто се среќаваат следните начини кои бизнис компаниите ги користат за да се вклучат во развојот на локалната заедница:

1. Промоција на посветеноста за решавање на социјален проблем. Бизнис компаниите донираат средства, или друг тип на придонеси, за да се зголеми свеста и грижата за одреден социјален проблем и поддршка на собирање на средства, партиципација или волонтерско ангажирање за активно решавање на проблемот.

2. Маркетинг посветен на решавање на социјалниот проблем. Бизнис компаниите се обврзуваат себеси да донираат процент од приходот на одреден производ за решавање на социјален проблем. Често, ваквата понуда е за одреден временски период, одреден производ и одреден социјален проблем. На пример, во овој момент, светскиот бренд Памперс промовира

- Involvement in the development of the local communities is not discretion any more, but it is a necessity in the operation of businesses.
- The economic goals can and should be aligned with the goals, needs and responsibilities of the local community.
- Relations with the local community are in the frames of the management activities primarily as an opportunity for public relations.

5. Modes of corporate involvement in local community development

In the academic literature often are met the following ways which the business companies use to be included in the development of the local community:

1. Promotion of the commitment in solving a social problem. Business companies donate funds or other types of contributions to increase awareness and concern for a certain social problem and support fundraising, participation or voluntary engagement to solve the problem actively.

2. Marketing dedicated to solving the social problem. Business companies commit themselves to donate a percentage of the income of a particular product to solve the social problem. Such offer often is for a certain period of time, a certain product and a certain social problem.

дека со секое купување на нивни детски пелени се донираат пари за една детска вакцина.

3. *Корпоративен социјален маркетинг.* Бизнес компаниите поттикнуваат или поддржуваат промена на одредено човечко однесување, со цел да се подобри јавното здравство, сигурноста, човековата околина или добросостојбата на заедницата. Пример: кампањата на компанијата за цигари, Филип Морис, за поттикнување на родителите да разговараат со своите деца за употребата на тутунот. Бизнес компаниите можат да спроведуваат кампања за промена на однесувањето сами или во соработка со цивилниот сектор.

4. *Корпоративна филантропија.* Бизнес компаниите донираат доброволно за директно решавање на проблемите преку кеш донации или грантови. Ова е еден од најтрадиционалните начини на социјални интервенции во заедницата и често пати е практикуван ад хок. Како што е објаснато погоре во трудот, бизнис компаниите сè повеќе го напуштаат овој пристап и се ориентираат кон стратешка филантропија, односно избирање на фокус и наменски филантропски активности кои се вклопуваат во целите и стратегијата на компанијата.

5. *Волонтирање во локалната заедница.* Бизнес компанијата ги поддржува и поттикнува своите вработени да го волонтираат своето време како поддршка на активности од локална организација, или кон директно решавање на одреден социјален проблем. Волонтерските активности можат да бидат индивидуални или во соработка со локалните институции, или невла-

For example, at this moment, the worldwide famous brand Pampers promotes that by every purchasing of the children's diapers money are donated for one children's vaccine.

3. *Corporate social marketing.* Business companies encourage or support a change in a certain human behavior in order to improve public health, safety, environment and welfare of the community. Example: The campaign of the tobacco company, Philip Morris, in order to encourage parents to talk to their children about the use of the tobacco. Business companies can implement a campaign in order to change the behavior alone or in cooperation with the civil sector.

4. *Corporate Philanthropy.* Business companies voluntarily donate to solve problems directly through cash donations or grants. This is one of the most traditional ways of social interventions in the community and is often practiced ad hoc. As explained above in this paper, business companies increasingly abandon this approach and are oriented towards strategic philanthropy, or selecting the focus and dedicated philanthropic activities which fit into the objectives and strategy of the company.

5. *Volunteering in the local community.* The business company supports and encourages its employees to volunteer their time to support the activities of the local organization or directly to solve the social problem. Volunteer activities can be individual or in collaboration with local

дини организации. На пример: вработените во Microsoft волонтерски ги подучуваат младите во средните училишта на напредни компјутерски вештини. Компаниите им дозволуваат платено отсуство од работа на вработените за спроведување на волонтерските активности.

б. Социјално-одговорни практики на бизнис компаниите. Бизнис компаниите усвојуваат и спроведуваат бизнис практики кои го помагаат решавањето на одреден социјален проблем, со цел да се поттикне добросостојба во локалната заедница. Најдобар пример за тоа е практиката на Македонската компанија Тинекс, која вработува штитеници од Домот за деца без родители “11 Октомври” во Скопје.

6. Интеракција помеѓу корпоративната социјална одговорност и локалната невработеност

... во Европа

Европската комисија во 2011 година ја ревидираше својата стратегија за Корпоративна социјална одговорност и направи проценка на постигнувањата во изминатите 4 години. Во новата стратегија, Европската комисија ја ревидираше и дефиницијата за корпоративна социјална одговорност. Првичната дефиниција корпоративната социјална одговорност ја дефинираше како концепт каде компаниите ги интегрираат социјалните и еколошките заложби во нивните бизнис операции, врз волонтерска основа. Новата дефиниција, акцентот повеќе го става врз одговорноста и корпоративната социјална одговорност ја дефинира како должност

institutions or NGOs. For example: Microsoft employees volunteer in giving lectures to youth in secondary schools in advanced computer skills. The companies allow paid leave from work to employees for implementation of such voluntary activities.

6. Socially responsible business practices of companies. Business companies adopt and implement business practices that help in solving a social problem in order to encourage welfare in the local community. The best example is the practice of Macedonian company “Tinex” that employs residents of the home for parentless children 11 Oktomvri in Skopje.

6. Interaction between the corporate social responsibility and local unemployment

...in Europe ...

European Commission in 2011 reviewed its strategy for corporate social responsibility, and made an assessment of the achievements in the past 4 years. In the new strategy, the European Commission has revised the definition of corporate social responsibility. The original definition of Corporate Social Responsibility is defined as a concept where companies integrate social and environmental efforts in their business operations on a voluntary basis. The new definition puts more emphasis on accountability and defines corporate social responsibility

на компаниите да преземаат активно-сти за подобрување на општеството. (The renew EU Strategy for CSR 2011-2014).

Во оценката на резултатите од корпоративната социјална одговорност во Европската унија, Комисијата проценува дека се направени пионерските чекори и е постигнат голем напредок од 2001 година, кога со Зелената книга е започнато систематско следење на социјалната одговорност. Покрај поголемите резултати кои се постигнати, како формирање на форуми и заеднички активности, сепак, соочувањето со големите предизвици сè уште претстои. Имено, многу компании од Европската унија сè уште не ги имаат интегрирано социјалните и еколошките заложби во своите операции и стратегии. Оценка е дека само 15 од 27 земји-членки на Унијата имаат усвоено национална политика за промовирање на корпоративната социјална одговорност.

Во 2009 година, Австрискиот институт за истражување на мали и средни претпријатија спроведе истражување помеѓу земјите-членки на Европската унија, со цел да илустрира како практиките од корпоративната социјална одговорност можат да придонесат за развојни иницијативи за зголемување на локалната вработеност (Mandl I, 2009). Истражувањето е спроведено во претпријатија во 27 земји, вклучувајќи ги и: локалните авторитети, бизнисите, граѓанското општество и интеракцијата меѓу нив. Во студијата, развојот на локалните вработувања се разгледува пошироко, како збир на активности насочени кон подобрување на локалната

as a duty of companies to take actions in order to improve the society. (The EU renewed Strategy For SWC 2011-2014).

In the assessment of the results of the corporate social responsibility in the European Union, the Commission estimates that were made pioneering steps and achieved a great progress in 2001 when systematic monitoring of social responsibility by the Green Paper has started. Besides the major results achieved, as the establishment of forums and joint activities, however, facing with the major challenges is still ahead. In fact, many companies from the European Union have not integrated yet the social and environmental commitments in their operations and strategies. It is assessed that only 15 out of the 27 member states have adopted national promotion policy on corporate social responsibility.

In 2009, the Austrian Institute for Research on SMEs conducted a survey among the member countries of the European Union in order to illustrate in what way the practices of corporate social responsibility can contribute to development initiatives in order to increase the local employment (Mandl, I. 2009). The survey was conducted in enterprises in 27 countries, including local authorities, businesses, civil society and the interaction among them. In the study, development of local employment is widely considered as a set of activities aimed at improving the local economy and local labor market. The

економија и локалниот пазар на трудот. Опфатените активности вклучуваат: намалување на невработеноста, со тоа што ќе се привлечат поголем број на бизниси на одредена локација; подобрување на квалитетот на работните места и услови; намалување на нееднаквоста и дискриминацијата при вработувањето и интегриран пазар на трудот. Студијата заклучува дека практиките на корпоративната социјална одговорност, како инструмент во справувањето со невработеноста, е препознат од страна на Европската унија уште од 1980 година и, оттогаш, нејзиното значење сè повеќе се зголемува, наоѓајќи место во различни европски програми и стратегии. Анализирајќи ги мотивите за ваквиот пристап, акцент се става на локалните актери и нивните активности. Студијата посочува дека постои тенденција да се промени досегашниот пристап од т.н. *top-down*, каде стратегиите се подготвуваат на централно ниво во владините институции, и се промовираат преку формални начини, преку агенциите за вработување, во *bottom-up* пристап, каде активностите за вработување се иницирани од страна на локалните невладини организации, преку нивен директен пристап до локалните авторитети или бизниси, со цел изнаоѓање на финансии, поддршка или партнерство за локален економски развој. Исто така, се посочува значителна промена во центрите на моќ во донесувањето на одлуките. Локалните власти, граѓанското општество и самите граѓани стануваат значаен фактор во креирање на локалниот економски развој.

Европската фондација за подобрување на работните услови и живеењето,

covered activities include: reduction of unemployment, so it would attract a greater number of businesses in a specific location; improving the quality of jobs and conditions, reducing inequality and discrimination at employment and integrated labor market. The study concludes that the practices of corporate social responsibility as a tool in dealing with unemployment is recognized by the European Union since 1980 and since then its importance is growing, finding a place in various European programs and strategies. Analyzing the reasons for such an approach, it emphasizes the local actors and their activities. The study indicates that there is a tendency to change the current approach of so-called top-down, where strategies are set central level of the government institutions, and are promoted through formal ways, through employment agencies in the bottom - up approach, where employment activities are initiated by the Local NGOs, through their direct access to local authorities or businesses in order to find funding, support and partnerships for local economic development. It also indicates a significant change in the centers of power in decision making. Local authorities, civil society and citizens become a significant factor in creating local economic development.

The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions initiate a comparative research on corporate social responsibility in France, Germany, Hungary and England. (Segal, J.-P.; Sobczak, A.; Triomphe, C-E, 2010). 12 case

иницира компаративно истражување за корпоративната социјална одговорност во: Франција, Германија, Унгарија и Англија. (Segal, J-P.; Sobczak, A.; Triomphe, C-E, 2010). Разгледувани се 12 студии на случај во различни области на делување, со цел да се увиди какви практики развиваат компаниите во делот на работните услови, и нивната социјална и етичка улога во локалните заедници. Студијата ја рангира Франција како земја со средно развиена корпоративна одговорност, пред сè, заради системот на регулативи, закони и договори со кои се регулираат односите на пазарот на трудот. Германија е земја каде постојат добри практики на корпоративна социјална одговорност во компаниите кои се разгледувани. Социјалната одговорност и вложувањето назад во заедниците во кои работат, се фундаментален дел од нивните стратегии и начин на работење. Унгарија е дефинирана како земја каде корпоративната социјална одговорност не е развиена на високо ниво, но постои свесност, добра волја и разбирање за социјалната одговорност на компаниите. Англија е посочена како земја каде постојат добри практики на социјална одговорност. На пример, Теско - најголемиот англиски синџир на продавници за храна, со повеќе од 900 продавници низ светот, и со над 240.000 вработени. Примерот за корпоративна социјална одговорност на Теско е интересен затоа што вклучува голем број на активности насочени кон заедницата, но и кон подобрување на работната атмосфера во самата компанија. Активностите насочени кон заедницата вклучуваат: вработување на лица од самата локална заедница каде е лоциран маркетот (во

studies were considered in different areas of activity in order to see what companies develop practices regarding working conditions and their social and ethical role in the local communities. The study ranks France as a country with middle-level corporate responsibility, primarily because the system of regulations, laws and treaties governing relations in the labor market. Germany is a country in which there are good practices of corporate social responsibility of the companies is considered. Social responsibility and investment back into the communities in which they work is a fundamental part of their strategies and activities. Hungary is defined as a country where corporate social responsibility is not developed at a high level, but there is awareness, goodwill and understanding for the social responsibility of companies. England is mentioned as a country where there are good practices of social responsibility. For example, Tesco - the largest English chain of food stores with more than 900 stores worldwide, with over 240,000 employees. The example of the Tesco's Corporate Social Responsibility is interesting because it includes a number of activities aimed at community and to improve the working atmosphere within the company. Activities aimed at the community include: recruitment of people from the local community where the Market is located (in 2010/11, 21.000 new jobs were created in Tesco Group worldwide; 667 new people were recruited from the local community which were reg-

2010/11 година, 21.000 нови работни места отворени во групацијата Теско низ светот; 667 нововработени лица од самата локална заедница кои долги години биле регистрирани како невработени). Во однос на вработените, Теско вложува големи напори за овозможување на кариера преку дообразование и професионални обуки. Во 2011 година, 2000 вработени ја посетиле 18-месечната специјализирана обука, а на 56 вработени им е платено школувањето за добивање на соодветен степен на образование. Во локалните заедници се инвестирани 64,3 милиони фунти, во вид на донации, образовни програми и кампањи. Интересна е програмата на Теско за подобрување на својот имиџ после критиката дека откупуваат ефтини производи од земјоделците, а потоа ги продаваат по многу поскапи цени во своите маркети. Социјално одговорните практики се интензивираат преку донирање на компјутери во 41.000 училишта (9,3 милиони фунти), обуки за лицата кои се долгорочно невработени - како да бараат работа, организирање на саеми и форуми во заедниците, зголемување на стипендиите за школување во локалните заедници, итн.

На Индексот на транспарентност, Данска е прворангирана земја во Европа, каде корпоративната социјална одговорност е практикувана како од приватните, така и од јавните претпријатија (Global Transparency Index, 2012). Данската влада има активен Акционен план за социјална одговорност, според кој, секоја компанија мора еднаш годишно да објави извештај за постоењето, или непостоењето на социјална одговорност во својата работа. Според рангираните компании, Ново Нордиск,

истерed as unemployed for years). In regard to the employees, Tesco makes great efforts to provide career through additional education and professional training. In 2011, 2,000 employees attended 18 month specialized training, and 56 employees have been paid tuition for the appropriate level of education. 64.3 million pounds were invested in local communities in the form of donations, educational programs and campaigns. Tesco's program to improve its image after critics that they buy cheap products from farmers and then sell the same at very expensive prices in their markets is very interesting one. Socially responsible practices are intensified through donating computers to 41.000 schools (9.3 million pounds), training for people who are long-term unemployed - how to look for job, organization of fairs and forums in communities, increasing scholarships for education in local communities etc...

The index on transparency of first first-ranked country in Europe belongs to Denmark where corporate social responsibility is practiced by both private and public companies (Global Transparency Index, 2012). Danish government has an active action plan for social responsibility, under which each company must annually publish a report on the existence or lack of social responsibility in their work. According to ranked companies, Novo Nordisk, a

фармацевска компанија за производство на инсулин, има најразвиени социјално одговорни практики насочени кон своите вработени, но и кон развојот на заедницата.

pharmaceutical company producing insulin, has the most developed socially responsible practices towards its employees and the community development.

... во Република Македонија

Иако невработеноста во Република Македонија изнесува околу 36%, многу компании и инвеститори се жалат од недостиг на квалификувани и талентирани работници и кандидати. Овој јаз помеѓу понудата и побарувачката на квалификувана работна сила е сериозна закана за компаниите кои сакаат да конкурираат на светските пазари. Недостатокот на квалификуван кадар посебно е изразен во секторите каде се бараат специфични вештини, како што се технолошко-иновативните и информатичко-технолошките области. Недостатокот на квалитетна работна сила го намалува и потенцијалот за привлекување на странски инвестиции. Иако ниските даноци и евтината работна сила се привлечни за меѓународните компании, сепак, можноста за преквалификување и дообразование на работната сила е значаен фактор во конечната одлука за инвестирање. Имајќи ги предвид овие проблеми, Американската организација за меѓународен развој во Република Македонија (УСАИД), го поддржа граѓанскиот сектор да развие иновативни бизнис модели во справувањето со изнаоѓање на соодветна работна сила. Моја Кариера е невладина организација која има за цел да го премости јазот помеѓу побарувачката на работна сила со подобрена понуда. Имено, “Моја кариера” има развиено интернет платформа (<http://>

...and in the Republic of Macedonia

Although unemployment in Macedonia is about 36%, a lot of companies and investors complain of shortage of skilled and talented workers and candidates. This gap between supply and demand of skilled labor is a serious threat to companies wishing to compete in world markets. Lack of qualified personnel is particularly expressed in sectors which require specific skills, such as technological innovation and information-technology areas. Lack of quality workforce reduces the potential for attraction of foreign investments. While low taxes and cheap labor are attractive for international companies, however the possibility of retraining and education completion of the work force is an important factor in the final investment decision. Taking into account these problems, the American Organization for International Development in the Republic of Macedonia (USAID) supported the civil sector to develop innovative business models to deal with finding a suitable workforce. **My career** is a nongovernmental organization that aims to bridge the gap between labor demand with improved offer. Namely, my career has developed an Internet platform (<http://www.mycareer.com.mk>) where employers meet the job applicants and

www.mycareer.com.mk) каде работодавачите се среќаваат со кандидатите за работа и заеднички бараат решенија како да се подобрат вештините на кандидатите од една страна, да се намалат трошоците за развој на човечките ресурси на компаниите и да се развие продуктивен однос помеѓу работниците и работодавачите. “Моја кариера” ги поттикнува кандидатите да волонтираат во компаниите како практиканти, што се покажа како добра основа за оформување на работен однос. “Моја кариера” до сега има регрутирано 2.600 практиканти, во 460 бизнис компании, од кои 425 практиканти засновале работен однос во компаниите во кои волонтирале. Од друга страна, “Моја кариера” има обучено 300 ментори кои работат со волонтерите да развиваат комуникациски вештини и способности кои ги бараат работодавачите.

“Моја кариера” е добар пример како граѓанскиот сектор може да влијае врз намалување на невработеноста преку подобрување на врската помеѓу работниците и работодавачите. Препознавајќи ја користа од таквата активност, компаниите како свој бизнис модел го прифаќаат интегративниот модел, поддржувајќи го и социјалниот развој на групата невработени преку обезбедување на обуки за преквалификација и можности за стекнување на работно искуство.

Центарот за институционален развој, (ЦИРа), со своето постоење од 2003 година и искусните вработени, се залага за развој на филантропија во Македонија и намалување на донаторската зависност на граѓанскиот сектор, преку развивање на свеста и создавање

jointly seek solutions to improve the skills of the candidates on the one hand, to reduce development costs of the Human resources of the companies and to develop a productive relationship between workers and employers. My career has encouraged applicants to volunteer as interns in companies, which in practice proves to be a good basis for finding of employment. So far, my career has recruited 2.600 interns in 460 business companies, out of which 425 trainees are employed in companies where they took the voluntary practice. On the other hand, My Career has trained 300 mentors working with volunteers instructing them to develop communication skills required by employers.

My career is a good example how the civil society can influence the reduction of unemployment by improving the relationship between workers and employers. Recognizing the benefits of such activity, companies as their business model accept the integrative model, supporting the social development of the unemployed group by providing training and retraining opportunities for acquiring work experience.

The **Center for Institutional Development (CIR)**, by its existence since 2003 and experienced personnel are committed to developing philanthropy in Macedonia and reduced donor dependence of the sector through creating awareness and developing the climate for corporate donations. CIR is one of the organizations that participated in prepa-

на клима за корпоративно донирање. ЦИРа е една од организациите кои учествуваше во изготвувањето на Законот за донации и спонзорства, и сè уште го следи спроведувањето и ефектите на Законот, како и предлага измени за подобрување на истиот за по-ефективно спроведување во пракса. Исто така, ЦИРа учествуваше во изготвувањето на Законот за волонтеризам, кој има за цел да ја институционализира и регулира волонтерската пракса. ЦИРа, во својата долгорочна програма, останува посветена на развивање на корпоративна и индивидуална филантропија во Република Македонија и систематски пристап во планирањето на филантропските активности. Вреди да се спомене нивната активност за поттикнување на филантропија во рамките на македонската дијаспора. За таа цел, нивните годишни награди за филантропија вклучуваат и категорија за индивидуален филантроп од дијаспората. Една од зацртаните цели на оваа активност е и намалување на невработеноста кај младата популација во Македонија.

Здружението на граѓани **Конект** е една од организациите кои имаат за цел да ги охрабрат и научат локалните бизниси зошто социјалната одговорност кон заедницата во која работат е важна. Тие работат со компаниите да развијат социјално одговорни практики кои ќе бидат систематски испланирани во нивните стратегии и промовирани во годишните извештаи. Конект, заедно со Координативното тело за социјална одговорност на претпријатијата, секоја година ги доделува Националните награди за социјално одговорни практики. Во 2011 година ги доделија наградите

of the Law on Donations and Sponsorships, and still monitor the implementation and the effects of the Law, and they propose changes for improvement of the same for its more effective implementation in practice. Also, CIR participated in the preparation of the Law on Volunteerism, which aims to institutionalize and regulate voluntary practice. CIR, in its continuing program remains committed to the development of corporate and individual philanthropy in Macedonia and systematic approach to planning for philanthropic activities. It is worth to mention their activity to encourage philanthropy in the Macedonian Diaspora. To this end, their annual awards for philanthropy include category of individual philanthropist from the Diaspora. One of the goals of this activity is also to reduce the unemployment among the young population in Macedonia.

The Association of Citizens **Konekt** is one of the organizations that aim to encourage local businesses and let them why is important the social responsibility to the community in which they operate. They work with companies to develop socially responsible practices that shall be systematically planned in their strategies and promoted in the annual reports. **Konekt**, together with the Coordination Body for Social Responsibility of the Enterprises, annually awards national awards for socially responsible practices. In 2011, the prizes for 2010 were awarded. At the competition there were 38 large, medium and small size enterprises with a total of 75 projects. Out of

за 2010 година. Во конкуренција учествуваа 38 големи, средни и мали претпријатија, со вкупно 75 проекти. Од нив, на 15 претпријатија им се додели Националната награда за социјално одговорни практики за 2010 година. Наградите беа во следните пет категории: однос со вработените, етичко управување, однос со добавувачи и клиенти, животна средина, вложување во заедницата.

Една од компаниите кои во последните неколку години е редовно наградувана, е фармацевската компанија **Алкалоид, АД Скопје**. Во рамките на своето долгогодишно работење, Алкалоид има развиено социјално одговорни практики насочени кон поддршка на македонското образование, спорт, култура (вклучувајќи и набавка на пијано за македонскиот виртуоз, Симон Трпчевски). Алкалоид е посебно горд на своите инвестиции во македонското здравство, преку донирање на: лекови, опрема, поддршка на истражувања и обуки на вработените. Во 2007 година, во рамките на стратегијата за социјална одговорност, Алкалоид ја основа и фондацијата “Трајче Мукаетов”, насочена кон поддршка на млади и амбициозни студенти кои сакаат да развијат кариера во медицинската и фармацевската индустрија. Од своето основање, до денес, Фондацијата има обезбедено 102 стипендии за тригодишни студии. Стипендиите се доделуваат на транспарентен начин, со цел да ги привлече талентираниите и амбициозни млади лица. По завршување на студиите, на стипендистите им се дава можност за вработување во компанијата. Минатата година, компанијата вработила 8 стипендисти.

them, 15 companies were awarded the National Prize for socially responsible practices in 2010. The awards were for the following five categories: relationship with employees, ethical management, relationship with suppliers and customers, the environment, investment in the community.

One of the companies which has regularly been awarded in recent years is the pharmaceutical company Alkaloid AD Skopje. Within its long years operation, Alkaloid has developed socially responsible practices aimed at supporting the Macedonian education, sports, culture (including the purchase of the Macedonian piano virtuoso Simon Trpchevski). Alkaloid is particularly proud of its investment in the Macedonian health by donating medicines, equipment, support research and training of employees. In 2007, within the frames of its strategy for social responsibility, Alkaloid created the foundation Trajche Mukaetov aimed at supporting young and ambitious students who want to develop a career in medical and pharmaceutical industry. From the date of its establishment until today, the foundation has provided 102 scholarships for undergraduate studies. Scholarships are awarded in a transparent manner in order to attract talented and ambitious young people. After the graduation, the scholarship recipients is given the opportunity for employment in the Company. Last year, the company employed eight scholarship recipients.

In 2010, for the second time Alkaloid won the award for social-

Во 2010 година, Алкалоид по вторпат е добитник на наградата за социјално одговорни практики, со проектот за развивање на билкособирање во Македонија, дејност која ќе им овозможи основни или дополнителни приходи на билкособирачите. Целта на Алкалоид со спроведувањето на овој проект е да се воведи *Fair Wild* стандардот, но и подобрување на бизнис процесите преку подобрување на својот однос кон околината, општеството и клиентите, како и зголемување на угледот и конкурентноста на компанијата на меѓународната бизнис сцена.

При спроведувањето, подготвена е потребната документација според барањата на Стандардот, одржани се обуки на билкособирачите заради запознавање со принципите на стандардот, имплементирани се одржливи практики за билкособирање, посетени се региони на територијата на Р. Македонија каде се врши собирање на лековити билки и на магацинските простори и просториите каде се врши сушење на собраниот материјал, направена е валидација на условите во кои се врши сушењето и консултација за подобрување на условите.

Ова ѝ овозможува на компанијата зголемен углед и репутација во домашни и меѓународни рамки, особено поради фактот што само три компании во светот го имаат овој стандард. Зголемена е конкурентноста во комерцијалните активности на продажба на производи со додадена вредност, кои се конкурентни по својата уникатност.

Алкалоид на овој начин промовира високи етички вредности на делување од еден нов, модерен и светски признат аспект, овозможува бенефит за билко-

ly responsible practices, the project of developing herbs pickering in Macedonia, activity that will allow basic or additional income herb pickers. The purpose of Alkaloid implementation of this project is to introduce FairWild standard, but also to improve business processes by enhancing its relationship to the environment, society and customers, as well as to increase the reputation and competitiveness of the company's international business arena.

During the implementation, the necessary documentation required by the Standard is prepared, training for the herb pickers for familiarization with the principles of the standard was held, sustainable practices in herb pickering were introduced, the regions of the territory of the Republic Macedonia were visited, where the collection of medicinal herbs and warehouse spaces and areas where the collected plant drying material is effected, a validation of the conditions in which the drying, and consultation to improve conditions were made.

This enables the company to increase its prestige and reputation in domestic and international arena especially as only three companies worldwide have this standard. Competition in the commercial activities of selling value-added products that are competitive for their uniqueness is increased .

In this way, Alkaloid promotes high ethical values of activity of a new, modern and world-recognized aspect that provides benefits for herb pickers

собирачите и нивните заедници, како од материјален, така и од професионален аспект, фер и транспарентни економски односи меѓу билкособирачите и претпријатието, итн.

Друга компанија која значајно инвестира во локалната заедница е компанијата **Ренова** од Тетово. Ренова е компанија која се занимава со производство на гипс-картони и лепак. Вложувањето во развојот на тетовскиот регион е дел од нивната развојна стратегија. Во 2005 година, компанијата основа и своја Фондација која поддржува проекти за: развој на локалната инфраструктура, спортот, културата и образованието. Целта е да им се овозможат на младите лица од тетовскиот регион подобри услови за живеење, поддршка и промоција на професионалниот развој, подобро разбирање за етичките вредности, преку нивно вклучување во општествените процеси. Ренова, секоја година обезбедува стипендии за талентирани средношколци и студенти, со цел за поддршка на образованието за млади, како и зголемување на можностите за нивен професионален ангажман. Имено, секоја година Ренова обезбедува 90 стипендии за студенти кои се запишани на македонските универзитети и 60 стипендии за средношколци. Стипендиите се за две години и во голем дел ги покриваат трошоците за образованието. По завршувањето на образованието, на најдобрите стипендисти им се овозможува засновање на работен однос во компанијата. Од основањето на Фондацијата, до денес, 450 студенти и 300 ученици во средните училишта биле корисници на стипендиите на Ренова. На тој начин, Ренова вложува во

and their communities, both from material and from a professional point of view, fair and transparent economic relations between herb pickers and the enterprise etc.

Another company that invests significantly in the local community is the company **Renova** in Tetovo. Renova is a company that deals with the production of gypsum cardboard and glue. Investment in the development of the Tetovo region is a part of their development strategy. In 2005, the company founded its own foundation that supports the development projects of local infrastructure, sports, culture and education. Its goal is to enable young people from Tetovo region improved living conditions, support and promotion of professional development, improved understanding of ethical values through their involvement in the social processes. Each year, Renova provides scholarships for talented students and students in order to support the education of youth, as well as to increase opportunities for their professional engagement. Namely, Renova provides 90 scholarships for students enrolled in Macedonian universities and 60 scholarships for high school students every year. The scholarships are for two years and mainly cover the costs of education. After completion of education, the best scholarship recipients are enabled to establish the employment relations in the company. Since the establishment of the foundation until nowadays, 450 students and 300 student's books in secondary schools were beneficiaries of Renova's scholarships . Thus,

решавање на проблемите со локалниот стандард, образование и вработување на локалните жители.

Renault invests in solving problems with local standards, education and employment of local residents.

Литература

- Altman W (2005) *Managing Corporate Citizenship: The Role of Transformed Corporate Community Relations*, Academy of Management, San Diego, California
- Britannica Concise Encyclopedia. "Philanthropy". Encyclopedia Britannica, Inc., 2006. *Answers.com* 05 Mar. 2007. <http://www.answers.com/topic/philanthropy>
- Георгиевски П. (1998) *Методолгија на истражување на општествените појави*, Скопје, Филозофски факултет
- Гоцевски Т. (2005) *Социјален менаџмент*, Скопје, Филозофски факултет
- Carrol A. B. (1998) *The Pyramide of Corporate Social Responsibility; Toward the Moral management of Organizational Stakeholders*, Business Horizons
- Carrol A. B. (1999) *Corporate Social Responsibility, Business and Society*, p. 268-295
- Carrol A. B. (2004) *Managing Ethically With Global Stakeholders; A Present and Future Challenge*, Academy of Management Executive
- Conect (2011) *The road to Effective Community Support, Corporate Philanthropy Guide*, Skopje, Macedonia
- *CSR Magazine: Eurpoean Business Network for Social Cohesion*, Brussels, June 1999, September 2007
- Center for Corporate Citizenship,

References

- Altman W (2005) *Managing Corporate Citizenship: The Role of Transformed Corporate Community Relations*, Academy of Management, San Diego, California
- Britannica Concise Encyclopedia. "Philanthropy." Encyclopædia Britannica, Inc., 2006. *Answers.com* 05 Mar. 2007. <http://www.answers.com/topic/philanthropy>
- Georgievski,P. (1998) *Methodology of Research of the Social Phenomena*, Skopje, Faculty of Philosophy (Georgievski P. (1998) *Metodolgija na istra`uvawe na opштествените pojavi*, Skopje, Filozofski Fakultet)
- Gocevski, T (2005) *Social Management*, Skopje, Faculty of Philosophy (Gocevski T. (2005) *Socijalen Menaxment*, Skopje, Filozofski Fakultet)
- Carrol A. B. (1998) *The Pyramide of Corporate Social Responsibility; Toward the Moral management of Organizational Stakeholders*, Business Horizons
- Carrol A. B. (1999) *Corporate Social Responsibility, Business and Society*, p. 268-295
- Carrol A. B. (2004) *Managing Ethically With Global Stakeholders; A Present and Future Challenge*, Academy of Management Executive
- Conect (2011) *The road to Effective Community Support, Corporate Philanthropy Guide*, Skopje, Macedonia
- *CSR Magazine: Eurpoean Business Network for Social Cohesion*, Brussels, June 1999, September 2007

Boston College, Carroll School of Management <http://www.bc.edu/>

• Донеvsка М. (2006) Социјалната работа во локална заедница, Скопје, Филозофски факултет

• Irene Mandl (2009), The Interaction between Local Employment Development and Corporate Social Responsibility, Vienna, Austrian Institute for SME Research

• Friedman, M., (1970), "The social responsibility of business is to increase its profits". New York Times Magazine. September, 13.

• Fairbanks M. (1997), Nurturing the Hidden Sources of Growth in the Developing World, Harvard Business School Press

• Gittel, R., Vidal, A. (1998) Community Organizing: Building Social Capital as a Development Strategy, London, SAGE Publications Ltd,

• Global Transparency Index (2012); Denmark 2012, Beyond Business, Israel

• Hess D. (2006) The Next Wave Of Corporate Community Involvement: Corporate Social Initiatives, University of Pennsylvania, USA

• Kusinikova N. Bogdanovski Z., (2006) *Research on Philanthropy Development in the Republic of Macedonia*, Civil Society Strengthening Project, USAID Macedonia

• Kotler P. and N. Lee (2005) Corporate Social Responsibility, Doing The Most Good For Your Company And Your Cause, John Wiley and Sons, USA

• Komivec K. (2003) Organizational Behaviour and Human Resource, Institute of Social Studies, The Netherlands

• Костов С. (2006) Нов јавен менаџмент, Македонски центар за меѓународна соработка, Скопје

• Center for Corporate Citizenship, Boston College, Carroll School of Management <http://www.bc.edu/>

• Donevska, M (2006) Social Work in the Local Community, Skopje, Faculty of Philosophy (Donevska M. (2006) *Socijalnata Rabota vo Lokalna Zaednica*, Skopje, Filozofski Fakultet)

• Irene Mandl (2009), The Interaction between Local Employment Development and Corporate Social Responsibility, Vienna, Austrian Institute for SME Research

• Friedman, M., (1970), "The social responsibility of business is to increase its profits". New York Times Magazine. September, 13.

• Fairbanks M. (1997), Nurturing the Hidden Sources of Growth in the Developing World, Harvard Business School Press

• Gittel, R., Vidal, A. (1998) Community Organizing: Building Social Capital as a Development Strategy, London, SAGE Publications Ltd,

• Global Transparency Index (2012); Denmark 2012, Beyond Business, Israel

• Hess D. (2006) The Next Wave Of Corporate Community Involvement: Corporate Social Initiatives, University of Pennsylvania, USA

• Kusinikova N. Bogdanovski Z., (2006) *Research on Philanthropy Development in the Republic of Macedonia*, Civil Society Strengthening Project, USAID Macedonia

• Kotler P. and N. Lee (2005) Corporate Social Responsibility, Doing The Most Good For Your Company And Your Cause, John Wiley and Sons, USA

• Komivec K. (2003) Organizational Behaviour and Human Resource, Institute of Social Studies, The Netherlands

• Kostov, S. (2006) New public Management, Macedonian Centre for International Cooperation, Skopje (Kostov S. (2006) *Nov Javen Menaxment*, Makedonski Centar za meѓunarodna sorabotka, Skopje

- Милосављевиќ М. (2005) Социјални рад у заједници, Едисија Удзбеници, Београд
- Петрески Г. (2002): Економски раст и развој, Економски факултет, Скопје
- Quarterly Progress Report (2012), USAID Competiveness Project
- Rogovski N. (2006) Corporate Community Involvement Programmes: Partnerships for Jobs and Development, The International Labor Office, USA
- Србиноска С. (2008) Примена на моделот на партиципативно планирање и неговото влијание врз зајакнувањето на локалната заедница, Магистерски труд
- Segal, J-P.; Sobczak, A.; Triomphe, C-E. (2010), Corporate social responsibility and working conditions, Eurpoean Foundation for the improvement of living and working conditions, Dublin, Ireland
- Taylor, B. (1977), "Managing the Process of Corporate Development", In B. Taylor and J. Sparks (eds.). Corporate Strategy and Planning. New York
- Tsogas G. (2007), Corporate Social Responsibility in Water Services, Cass Business School, London
- Watts F. (1999) Corporate Social Responsibility, Conference Paper, Cambridge, MIT Press
- World Business Council For Sustainable Development 'Corporate Social Responsibility' <http://www.wbcsd.org>
- World Bank (2002) Public Sector Roles in Strengthening Corporate Social Responsibility: A Baseline Study. Washington, DC: The World Bank.
- Milosavljevic M.(2005) Socijalni Rad u Zednici, Edicija Udzbenici, Beograd
- Петрески Г. (2002): (Petreski, G. (2002): Economic Growth and Deelopment, Faculty of Economy, Skopje (Економски раст и развој, Економски факултет, Скопје),
- Quarterly Progress Report (2012), USAID Competiveness Project
- Rogovski N. (2006) Corporate Community Involvement Programmes: Partnerships for Jobs and Development, The International Labor Office, USA
- Srbinska, S. (2008) Application of Participation Planning Model and its Influence on the Strenghtening of the Local Community, Master's Thesis (Srbinska, S. (2008) Primena na modelot na participativno planirawe i negovoto vlijanie vrz zajaknuvaweto na lokalnata zaednica, Magisterski trud).
- Segal, J-P.; Sobczak, A.; Triomphe, C-E. (2010), Corporate social responsibility and working conditions, Eurpoean Foundation for the improvement of living and working conditions, Dublin, Ireland
- Taylor, B. (1977), "Managing the Process of Corporate Development", In B. Taylor and J. Sparks (eds.). Corporate Strategy and Planning. New York
- Tsogas G. (2007), Corporate Social Responsibility in Water Services, Cass Business School, London
- Watts F. (1999) Corporate Social Responsibility, Conference Paper, Cambridge, MIT Press
- World Business Council For Sustainable Development 'Corporate Social Responsibility' <http://www.wbcsd.org>
- World Bank (2002) Public Sector Roles in Strengthening Corporate Social Responsibility: A Baseline Study. Washington, DC: The World Bank.

РАБОТНОТО ВРЕМЕ И ФЛЕКСИБИЛНОСТА НА РАБОТНИОТ ОДНОС

WORKING TIME AND FLEXIBILITY OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Д-р Тодор Каламатиев¹

PhD Todor Kalamatiev¹

Резиме:

Предмет на трудот е анализа на работното време во функција на флексибилизацијата на работниот однос.

Во воведот на трудот, авторот укажува на значењето на регулирањето на работното време во развојот на работното законодавство и, притоа, евидентен е заклучокот дека регулирањето, т.е. скратувањето на работното време, во почетокот на либералниот капитализам и индустриската револуција и денес, се третира како основно барање на организираното синдикално движење.

Во првиот дел на трудот, со наслов: „Работа со неполно работно време“ („Part-time job“), анализирајќи ги промените во структурата на европската вработеност, авторот се задржува на зголеменото влијание на диверзифицираноста во пресме-

Abstract:

Subject of the paper is an analysis of the working time in function of the flexibility of employment relationship.

In the introduction to the paper, the author points to the importance of regulating the working time in the development of labor legislation and, thus, obvious conclusion is that regulation, that is, reducing of the working time, at the beginning of the liberal capitalism and the industrial revolution and today, are treated as a basic requirement of the organized trade union movement.

In the first part of the paper, titled “Part - time job”, analyzing changes in the structure of European employment, the author focuses on the increasing impact of diversification in

¹ Д-р Тодор Каламатиев - редовен професор, Правен факултет „Јустинијан Први“ - Скопје

¹ Dr. Todor Kalamatiev – full professor, Faculty of Law “Justinijan Prvi” - Skopje

тувањето и распоредот на работното време, каде се забележува раст на стапката на работа со неполно работно време. Така, во последните две декади, договорите за вработување со неполно работно време, како процент од вкупниот број на вработувања пораснаа во најиндустријализираните земји. Во 1992 година, 14.2% од вкупно вработените во ЕУ се дефинираат како работници со договори за вработување на неполно работно време, додека во 2004 година, бројот пораснува на 18.1%. И покрај грубата градација на бројот на вработувања со неполно работно време во рамките на целата ЕУ, евидентни се и различни варијации помеѓу земјите-членки. Во овој дел од трудот, соодветно внимание се советува на маргиналната работа (тип на работа со неполно работно време која обично го опфаќа распоредот до 19 работни часа во работната недела и на субстанцијална работа (тип на работа со неполно работно време која обично го опфаќа распоредот од 20 до 34 работни часа во работната недела).

Во вториот дел, со наслов: „Прекувремена работа“, авторот ја анализира работата кога работникот работи над редовниот број работни часови кои се пропишани или договорени со договор за вработување („Overtime work“). Институтот - прекувремена работа, како еден од серијата флексибилни механизми, им ја осигурува флексибилноста на работодавачите потребна за одговор кон побарувачката на пазарот, тесните грла во производството и недостато-

the calculation and organization of working time, where an increase of the rate of part-time job is observed. So, over the past two decades, employment contracts with part-time job as a percentage of the total number of employments increased in the most industrialized countries. In 1992, 14.2% of the total employees in the EU were defined as workers with employment contracts for part-time job, while in 2004, the number increased up to 18.1%. Despite the rough gradation of the number of employments with part-time job throughout the EU, there are obvious and distinct variations within its Member States. In this part of the paper, appropriate attention is given to the marginal work (type of a part-time job, which usually covers the organization up to 19 working hours in the working week and to the substantial work (form of work with part-time job, which usually covers the organization of 20 to 34 working hours in the working week).

In the second part, titled “Overtime work”, the author analyzes the work when the employee works over the regular number of working hours as prescribed or agreed under an employment contract. The Institute – overtime work, as one of a series of flexible mechanisms, ensures the flexibility to the employers needed to respond to the market demand, bottlenecks in production and shortages of labor force, without the need

ците од работна сила, без потреба да се ангажира дополнителна работна сила. Станува збор за работа која не претставува дел од вообичаениот распоред на неделното работно време на работникот и работа која на работникот може да му биде соодветно надоместена (платена).

Третиот дел, со наслов: „Флекси работно време“ се задржува на елаборирање на договорот за вработување со флекси време, кој претставува уште еден од често споменуваните подвидови договори во рамките на интерната нумеричка флексибилност. Станува збор за таков вид на договор преку кој работното време на работникот може да варира во рамките на определени лимити (започнувањето и завршувањето на работниот ден). Флекси работното време (flexitime) е варијабилно работно време со варијабилен распоред, кое е антоним на традиционалните договори за вработување.

Во следниот дел од трудот, авторот го обработува компресираното неделно работно време, како флексибилен модел на организирање на работното време, коешто се карактеризира со зголемување на бројот на работни часови работени врз дневна основа, но истовремено и со намалување на бројот на денови работени во текот на работната недела.

Во делот под наслов: „Правно уредување на работното време во Република Македонија (со посебен осврт на скратеното работно време и прекувремената работа како флек-

to engage additional labor force. It is a work that is not part of the usual organization of the weekly working hours of an employee and a job for which the employee can not be adequately compensated (paid).

The third part, titled: “flexi working time” focuses on elaboration of the employment contract with flexitime, which is another often mentioned sub-form of contracts within the internal numerical flexibility. It is such type of contract by which the working time of an employee can vary within certain limits (beginning and end of a workday). Flexible working time (flexitime) is variable-working time with variable organization, which is antonym to the traditional employment contracts.

In the next part of the paper, the author elaborates the compressed weekly working time as a flexible model of organization of the working time, which is characterized by increasing the number of working hours worked on a daily basis, but at the same time by reducing the number of days worked during the working week.

In the part titled “Legal regulation of the working time in the Republic of Macedonia” (with special emphasis on part-time and overtime work as flexible forms), the author analyzes the standard forms of regulation of the working time that are correlated

сибилни форми), авторот ги анализира стандардните форми на регулирање на работното време кои се во корелација и конвергираат со општата теорија за класифицирање на работното време. Оттука, македонското трудово право ги инкорпорира двете основни класификации на работното време: според времетраењето, и според периодот од денот/ноќта на вршењето на работата. Тие се предмет на истражување во овој дел на трудот.

Клучни зборови: работник, работодавач, работен однос, работно време, прекувремена работа

НАМЕСТО ВОВЕД

Работното време претставува основно право од работниот однос, а неговото уредување, пак, начин преку кој се реализираат преференциите на работниците и работодавачите.

Историјата на работното законодавство упатува на заклучокот дека регулирањето на работното време, во насока на негово скратување, во почетокот на либералниот капитализам и индустриската револуција е основно барање на работничките движења во светот. Работниците, во рамките на либералната фаза на капитализмот, соочени со прекумерната експлоатација, го изразуваат своето незадоволство од траењето на работното време, преку различни организирани акции, кои резултираа

and converge with the general theory for classification of the working time. Hence, the Macedonian labor law incorporates both basic classifications of working time: by duration and by the day / night period of carrying out the work. They are the subject of research in this part of the paper.

Keywords: worker, employer, employment, working time, overtime work

INSTEAD OF INTRODUCTION

Working time represents a basic right of employment relationships, and its regulation, however, a way through which preferences of workers and employers are realized.

The history of labor legislation points to the conclusion that regulation of the working time, targeted at its reduction, in the beginning of the liberal capitalism and the industrial revolution is a fundamental requirement of the labor movements in the world. Workers within the liberal phase of capitalism, faced with excessive exploitation, express their dissatisfaction of the duration of working time through a variety of organized actions, which resulted in limitation of the working time. Thus,

со ограничување на работното време. Така, на почетокот на 20 век, инволвирањето на државниот интервенционизам во сферата на работничкото заштитно законодавство, во поголемиот дел на индустриски развиените земји резултира со прифаќање на ограничување на траењето на работното време.

Уредувањето на работното време е дел од правниот систем на секоја посебна држава, со кој се уредуваат и работните односи. Притоа, определени држави интегрираат пофлексибилни работни легислативи и ја поддржуваат договорната концепција на работниот однос, а други ја истакнуваат социјално - заштитната природа на работниот однос. Протекционистичките стандарди во поглед на сигурноста на вработувањето и трајноста на работниот однос, честопати се во колизија со потребите на приватните работодавачи и нивните производствени процеси кои ги диктира пазарот. Процесот на адаптација на трудово-правните законодавства на бившите социјалистички земји во функција на барањата на пазарот, се сведува на потребата од подобар баланс во поглед на работното време. Оттука и почетната констатација дека работното време треба соодветно да одговори на преференциите и на работниците и на работодавачите.

Како одговор на овие барања ќе бидат елаборирани повеќе современи варијанти на структурирање на работното време, кои обезбедуваат заштита и безбедност на здравјето на работниците, но и поголема кон-

in early 20th century, the involvement of state interventionism in the field of labor protection legislation, in the majority of industrialized countries resulted in acceptance of limitation of the duration of working time.

Regulation of the working time is part of the legal system of each particular state, which also regulates the labor relationships. Moreover, certain countries integrate more flexible employment legislations and support the contractual concept of employment relationship, and other emphasize the social-protection nature of the employment relationship. Protectionist standards, in terms of employment security and duration of employment, often are in collusion with the needs of private employers and their manufacturing processes that are dictated by the market. Process of adjusting the labor - legal legislations in the former socialist countries in function of market demands, comes down to the need for better balance in terms of working time. Hence, the initial conclusion is that working time should respond appropriately to the preferences of both the workers and employers.

In response to these requirements more modern variants of organization of the working time will be elaborated, which provide protection and safety of the health of workers, and also greater competitiveness in the labor market. This complex concept, which is still in process of drafting, can be analyzed from sev-

курентност на пазарот на труд. Овој сложен концепт, кој сè уште е во фаза на обликување, може да се анализира од повеќе аспекти. Во продолжение на трудот ќе бидат опфатени варијантите под и над полното работно време, така и определени операции и работни аранжмани, кои ја разбиваат ригидноста на конвенционалните работни односи. Дел од овие атипични стандарди се институционализираат и во посебни договори за вработување, кои се противтежа на стандардните договори за вработување на неопределено време со полн фонд на работни часови.

1. Работа со неполно работно време (part – time job)

Најзначајна промена во структурата на европската вработеност во последните 20 години е зголемувањето на диверзифицираноста во пресметувањето и распоредот на работното време. Најевидентен индикатор за тоа е зголемувањето на стапката на работа со неполно работно време. Интензитетот на меѓународната конкуренција, новите методи на производство и новите форми на организација, зголемената невработеност, зголемената стапка на партиципација на женскиот труд, како и различните барања на работниците во однос на релаксирање на работното време, несомнено беа факторите кои придонесоа кон зголемувањето на договорите за вработување со неполно работно време (Kulushic, 2009). Работата со неполно работно време јавно се промови-

eral aspects. Further, this paper will include the variants under and over the full working time, as well as certain operations and working arrangements, which break up the rigidity of conventional employment relationships. Some of these atypical standards are institutionalized in special employment contracts which are a counter to standard employment contracts for permanent employment with full number of working hours.

1. Part - time job

The most significant change in the structure of the European employment in the last 20 years is an increase in diversification in the calculation and organization of part-time job. The most evident indicator is the increase in the rate of part-time job. The intensity of international competition, new production methods and new forms of organization, increased unemployment, the rate of participation of female labor, and different requirements for workers in terms of relaxing the working time, undoubtedly were factors that contributed to the increase of employment contracts for part-time job (Kulushic, 2009). Part-time job is publicly promoted as a tool to enhance the flexibility of markets and reorganization of working time, as a solution for different family policies, as well as for reducing unemployment. Concerning the employers, the option of concluding

ра во алатка за унапредување на флексибилноста на пазарите и реорганизација на работното време, како решение за различни семејни политики, како и за намалување на стапката на невработеност. За работодавачите, опцијата на склучување договори за вработување со неполно работно време дозволува зголемена флексибилност во согласност со барањата на пазарот, како и зголемување на капацитетите или проширување на работното време на претпријатијата. Работењето со неполно работно време, може да овозможи и шанса за подобар баланс помеѓу работниот живот и останатите активности на работникот.

Под работа со неполно работно време (part – time job) се подразбира таков тип на работа којашто се однесува на работно време коешто е пократко од полното работно време. Кон оваа општа дефиниција за работата со неполно работно време ќе ги припоиме и дефинициите содржани во Директивата 97/81/ЕЗ и Конвенцијата број 175 на Меѓународната организација на трудот. Така, според Директивата 97/81/ЕЗ, под терминот „работник со скратено работно време“ се подведува секој работник чии работни часови, пресметани неделно или во просек за период до една година, се помалку во споредба со работните часови на работник со полно работно време. Слична определба среќаваме и во Конвенцијата 175 на МОТ за работа со скратено работно време. Во неа, терминот „работник со скратено работно време“ означува вработено лице чии нормални работни часови се помал-

employment contracts on part-time jobs enables an increase of flexibility in accordance with the market demand, as well as an increase of the capacities or extension of the working time of the enterprises. Part-time job may also provide a chance for better balance between working life and the other activities of the worker.

Part - time job means type of work that relates to working time which is shorter than full-time. We are going to attach to this general definition of part-time job also the definitions contained in Directive 97/81/EC and Convention number 175 of the International Labor Organization. Thus, according to Directive 97/81/EC, the term ‘part-time worker’ refers to an employee whose normal hours of work, calculated on a weekly basis or on average over a period of employment of up to one year, are less than the normal hours of work of a comparable full-time worker. A similar determination is found in the Convention 175 of ILO concerning part-time work. There, the term part-time worker means an employed person whose normal hours of work are less than those of comparable full-time workers (C Convention 175 concerning part-time work, Art. 1, p. a). Moreover, according to p. b of the aforementioned Convention, the normal hours of work may be calculated weekly or on average over a given period of employment. Finally, this Article contains an explanation, according to which the term “ com-

ку во споредба со работниците со полно работно време (С 175 Конвенција за скратено работно време, чл. 1, т. а). Притоа, согласно т. б од споменатата Конвенција, нормалниот број на работни часови може да се пресметува неделно или во просек за определен период во рамките на работниот однос. И на самиот крај, овој член содржи и појаснување, според кое, терминот „во споредба со работник со полно работно време“ се однесува на работник со полно работно време, кој:

- засновал идентичен работен однос;
- работи идентични или слични видови работи или занимања и
- е вработен во истата организација (организациона единица) или, доколку не постои споредлив работник со полно работно време во таа организација (организациона единица), тогаш во рамките на истото претпријатие, или доколку не постои таков работник со полно работно време во тоа претпријатие, тогаш во истата гранка или дејност како и работникот со скратено работно време (С 175 Конвенција за скратено работно време, чл. 1, т. и).

Наведените извори, исто така, се во насока на отстранување на дискриминацијата на работниците вработени со неполно работно време и нивно изедначување со работници кои работат со полно работно време. Понатаму, тие имаат за цел унапредување на квалитетот на ра-

parable full-time worker refers to a full-time worker who:

- has the same type of employment relationship,
- is engaged in the same or a similar type of work or occupation, and
- is employed in the same establishment or, when there is no comparable full-time worker in that establishment, in the same enterprise or, when there is no comparable full-time worker in that enterprise, in the same branch of activity, as the part-time worker concerned; (С Convention 175 concerning part-time work, Art. 1, p. c(iii)).

Listed sources are also aimed at removal of discrimination of part-time workers and their equation with full-time workers. Furthermore, they aim at improvement of the quality of part-time work, as well as facilitation of the development of this type of work.

In the last two decades, in the most industrialized countries of the world, there is a tendency of increasing the number of part-time workers who have signed employment contract. In 1992, 14.2% of the total employees in the EU are part-time workers who have employment

ботата со неполно работно време, како и олеснувањето на развојот на овој вид работа.

Во последните две декади, во најиндустријализираните земји од светот е присутна тенденцијата на зголемување на бројот на склучени договори за вработување со неполно работно време. Во 1992 година, од вкупно вработените во ЕУ, 14.2% се работници со договори за вработување на неполно работно време, додека во 2004 година, бројот пораснува на 18.1% (Reilly and Fagan, 1998).

Договори за вработување со неполно работно време, главно се склучуваат во одредени сектори и професии. Генерално, станува збор за услужни дејности и за дејности од терцијарен сектор: хотели и ресторани, здравство и социјална работа, дистрибутивна трговија (продавници, стоковни куќи), образование, финансиските институции и услуги и земјоделството. Во здравството, образованието и услужниот сектор со неполно работно време работат 22.6% од вкупниот број работници, во земјоделството 16.9%, во индустријата 6.9%, во угостителството 28%, итн. Професионалниот статус и полот, исто така, влијаат во одредувањето на работата со неполно работно време. И на самиот крај, вработувања со неполно работно време се вистинска реткост кога станува збор за менаџерските работни места (Figures from Eurostat Labour Force, 2002).

contract, while in 2004; the number increased up to 18.1% (Reilly and Fagan, 1998).

Employment contracts on part-time job, are mainly concluded in certain sectors and professions. Generally, these are service industry and activities in the tertiary sector: hotels and restaurants, health and social work, distributive trade (shops, department stores), education, financial institutions and services and agriculture. Part-time workers in the health, education and service sector are 22.6% from the total number of employees, in agriculture 16.9%, industry 6.9%, in catering 28%, etc. Professional status and gender also influence the determination of part-time work. Finally, employments with part-time job are real rarity when it comes to managerial positions (Figures from Eurostat Labour Force, 2002).

Процентуална застапеност на работа со полно и неполно работно време **Percentage of employments with full-time and part-time**

Професионален статус / Professional status	Мажи / Men			Жени / Women			Вкупно / in Total
	Полно / Full-time	Неполно / Part-time	Вкупно / Total	Полно / Full-time	Неполно / Part-time	Вкупно / Total	
Менаџерски работи / Managerial work (white collar)	59	5	64	30	6	36	100
Административни работи / Administrative work (white collar)	44	7	51	29	20	49	100
Службеници и чиновници / Officers and clerks (white collar)	28	4	32	39	29	68	100
Занаетчиски работи / Craft work (blue collar)	79	5	84	12	4	16	100
Физички работи / Physical work (blue collar)	57	8	65	18	17	35	100
Вкупно / Total	50	6	56	26	18	44	100

(Извор: „Europa fond“ Fagan and Burchell, 2002)

(Source: „Europa fond“ Fagan and Burchell, 2002)

Во продолжение на трудот ќе се задржиме на работата со неполно работно време во корелација со реализацијата на фондот на работни часови, кој, по правило, е варијабилен.

Further in the paper we will focus on part-time job in correlation with the realization of the number of working hours, which, as a rule, is variable.

1.1. Маргинални и субстанцијални работни часови

1.1. Marginal and substantial working hours

На почетокот од ова поглавје би истакнале дека работата со неполно работно време е флексибилна во поглед на обработените работни часови.

At the beginning of this chapter we would emphasize that a part-time job is flexible in terms of the working hours processed.

Работните национални законодавства, и покрај постоењето на меѓународни извори кои ја регулираат оваа материја, не се униформни во определувањето на работни часови коишто треба да бидат основа за определување на работата со неполно работно време. Правната теорија, пак, инспирирана од реалните случаи во практиката, прави поделба на два типа на работа со неполно работно време: маргинална работа (marginal work) до 19 работни часа во неделата, и субстанцијална работа (substantial work) од 20 до 34 работни часа (Messenger „Working time and Workers' Preferences in Industrialized Countries“).

Маргиналната работа претставува таков тип на работа со неполно работно време која обично го опфаќа распоредот до 19 работни часа во работната недела. Компаративните истражувања покажуваат дека овој цензус од 19 работни часа во работната недела како плафон, може и поинаку да се определи (германското законодавство препознава т.н. „маргинални“ работници кои можат да работат до 15 работни часа во работната недела).

Маргиналната работа со неполно работно време може да се диверзифицира во согласност со распоредот на работните часови.

Маргиналната работа може да се утврди преку: фиксен и варијабилен распоред на работните часови. Кај фиксниот распоред работниците однапред го знаат работното време и работат согласно однапред воспоставените стандарди. Варијабилниот

Employment national regulations, despite the existence of international sources that regulate this matter, are not uniform in determining the working hours that should be a base for determining part-time job. Legal theory, however, inspired by the actual cases in practice, divides part-time job into two types of work: marginal work up to 19 working hours in a week, and substantial work from 20 to 34 working hours (Messenger “Working time and Workers' Preferences in Industrialized Countries”).

Marginal work is such type of part-time job, which usually covers organization of up to 19 working hours per working week. Comparative studies show that this census of 19 working hours per working week as a limit, may further be determined (German law recognizes so-called “marginal” workers who can work up to 15 working hours per working week).

Marginal work with part-time job can be diversified in accordance with the organization of working hours.

Marginal work can be determined on the grounds of: fixed and variable organization of the working hours. With the fixed organization workers know in advance the working time and work in accordance with pre-established standards. Variable organization of the working hours may appear in different variants. Thus, the most typical variant of a variable

распоред на работните часови може да се појави во најразлични варијанти. Така, најкарактеристична варијанта на варијабилен распоред на работното време е склучувањето на договорот за вработување со нулта работно време (zero hours contract) или како што уште се нарекува - договор за вработување на повик (on call job) (Curcio, 2005). Овие видови на договори за вработување со неполно работно време (работа на повик), не вклучуваат фиксно работно време. Работници работат само доколку работодавачот има потреба од нив. Овие договори се карактеристични за САД, но и за некои други европски земји во кои не постојат институционални ограничувања во поглед на работното време. Овој вид на работно време одговара на посебна категорија работници (на пример, студенти). Овде, работодавачот ја плаќа само ефективно извршената работа, додека времето на чекање го наградува со определен паушал. Субстанцијална работа, или значителна работа, претставува форма на работа со неполно работно време која обично го опфаќа распоредот од 20 до 34 работни часа во неделата.

Работните часови кај договорите за вработување со субстанцијално неполно работно време, можат да се распоредат фиксно, но и нестандартно и флексибилно (Anne-Marie Nicot, 2008). Истражувањата покажуваат дека работниците секогаш се понаклонети кон извесниот и предвидлив распоред на работните часови во рамките на субстанцијалниот модел на работа со неполно работно време.

organization of working time is concluding of an employment contract with zero working hours (zero hours contract) or as it is also called - an employment contract on call (Curcio, 2005). These types of employment contracts on part-time job (on call job) do not include fixed-term job. Workers work only if the employer needs them. These agreements are typical for the U.S., but also for some other European countries where there are institutional restrictions in terms of working time. This kind of working time corresponds to a special category of workers (ex. students). Here, the employer pays only the effective work done, while pays certain lump sum as a reward for the waiting time. Substantial work, or significant work, is a type of part-time job, which usually includes the organization from 20 to 34 hours worked in a week.

Working hours in employment contracts with substantial part-time job, can be classified as fixed, but also arbitrary and flexible (Anne-Marie Nicot, 2008). Studies show that workers always prefer for a time and predictable organization of working hours within the substantial form of a part-time job.

Процентуална застапеност на работници со полно работно време (ПРВ), субстанцијално неполно работно време (СНРВ) и маргинално неполно работно (МНРВ) време во земјите-членки на ЕУ

Percentage of employees with full-time job (FTJ), substantial part-time job (SNRV) and marginal part-time job (MPTJ) in the EU Member States

Земји-членки + Норвешка / Member States + Norway	Мажи / Men			Жени / Women		
	ПРВ / FTJ	СНРВ / SPTJ	МНРВ / MPTJ	ПРВ / FTJ	СНРВ / SPTJ	МНРВ / MPTJ
Австрија / Austria	96	3	1	68	24	8
Белгија / Belgium	90	8	2	59	28	13
Данска / Denmark	89	6	5	64	27	9
Финска / Finland	95	4	1	86	9	6
Франција / France	91	8	1	66	25	9
Германија / Germany	90	4	6	57	25	18
Грција / Greece	91	6	3	68	23	9
Ирска / Ireland	88	9	3	66	24	10
Италија / Italy	88	9	3	69	23	8
Луксембург / Luxemburg	92	7	1	59	37	4
Холандија / Netherlands	81	10	9	34	31	35
Португалија / Portugal	95	4	1	81	13	6
Шпанија / Spain	91	9	0	73	21	6
Шведска / Sweden	90	7	3	63	31	6
Велика Британија / UK	89	7	4	52	27	21
Норвешка / Norway	90	7	3	58	26	16
ЕУ 15 + Норвешка / EU 15 + Norway	91	6	3	61	25	14

(Извор „Eurofond“ - Bielenski, Bosch and Wagner, 2004)

(Source “Eurofond” - Bielenski, Bosch and Wagner, 2004)

2. Прекувремена работа (overtime work)

Под прекувремена работа се подразбира онаа работа кога работникот работи над редовниот број работни часови кои се утврдени или договорени со договор за вработување, и/или со: обичај и обичајно

2. Overtime work

Overtime work means the work when an employee works over the regular number of working hours that are set up or agreed under an employment contract, and/or by: custom and customary law, legisla-

право, законодавство и колективни договори. (International Labour Organization in Geneva – „Information sheet number WT – 2“) Институтот прекувремена работа, како вид на работно време, е во функција на потребите на работодавачите за задоволување на потребите на побарувачката на пазарот, тесните грла во производството и недостатоците од работна сила. Мора да се истакне дека во овој случај станува збор за работа која не претставува дел од вообичаениот распоред на неделното работно време на работникот. Прекувремената работа се регулира на различен начин, во различни земји-членки на ЕУ. Во определени земји, просечниот фонд на прекувремени работни часови изнесува и до 350 часа годишно. Само во две земји (Данска и Велика Британија), правно допуштениот фонд на прекувремени работни часови не е задолжително регулиран (зависи или од колективните договори, или од индивидуалното преговарање помеѓу работодавачите и работниците). Земјата ја предвид заштитата на работничките права, може да се формираат три групи на земји-членки, кои имплементираат различни стандарди во поглед на регулацијата на бројот на часови во прекувременно работно време. Шпанија е лидер во поглед на стриктната заштита, каде што максимално допуштениот фонд на прекувремени работни часови изнесува 80 часа годишно. Релативно повисока граница имаат Литванија (120) и Чешка (150 часа). Ова се земји од т.н. „прва група“, кои имаат најрестриktivна регулатива во поглед на уредувањето на

tion and collective agreements. (International Labour Organization in Geneva - “Information sheet number WT - 2”). The Institute overtime work, as a type of working time, is in favor of the needs of employers to satisfy the needs of market demand, bottlenecks in production and the lack of labour force. It must be pointed out that in this case it is about a work that is not part of the usual organization of hours worked per week by an employee. Overtime work is regulated in different way, in various EU Member States. In certain countries, the average number of overtime working hours amounts to 350 hours per year. Only in two countries (Denmark and UK), the legally allowed number of overtime working hours is not obligatorily regulated (it depends on either the collective agreements or the individual negotiations between employers and workers). Taking into account the protection of workers' rights, three groups can be formed of Member States that implement different standards in terms of regulation of the number of hours in overtime work. Spain is the leader in terms of strict protection, where the allowed maximum number of overtime hours is 80 hours worked per year. Relatively higher limits are in Lithuania (120) and the Czech Republic (150 hours). These are countries of the so called “First group” which have the most restrictive legislation in terms of organization of overtime work.

The second group includes eight Member States (Latvia, Portugal,

прекувремената работа.

Во втората група спаѓаат осум земји-членки (Латвија, Португалија, Шведска, Франција, Финска, Италија, Белгија и Луксембург), во кои годишниот лимит фигурира помеѓу 200 - 300 прекувремени работни часови. Останатите 12 земји се дефинираат како земји во кои прекувремената работа е допуштена со навистина флексибилна основа која ја преминува и границата од 400 часа годишно, и покрај тоа што во најголемиот дел од истите, годишниот лимит на прекувремена работа не надминува 420 часа. Станува збор за: Грција, Холандија, Малта, Полска, Словачка, Унгарија, Естонија и Германија (Krzysztof Wach, 2007).

Во продолжение на трудот, илустрираме табела преку која ќе се обидеме да дадеме попрецизен приказ на нормативното уредување на прекувременото работно време во земји-членки на ЕУ.

Sweden, France, Finland, Italy, Belgium and Luxembourg), in which the annual limit ranges between 200 and 300 overtime working hours. The remaining 12 countries are defined as countries in which overtime work is allowed with really flexible grounds that overcome even the limit of 400 hours worked per year, despite the fact that with most of them, the annual limit of overtime work does not exceed 420 hours worked. These are: Greece, Netherlands, Malta, Poland, Slovakia, Hungary, Estonia and Germany (Krzysztof Wach, 2007).

Further in this paper, we will present a table and try to give more precise review of the normative organization of overtime work in the EU Member States.

Максимално траење на прекувремената работа во земјите-членки на ЕУ, 2006 година (во часови) **Maximum duration of overtime work in the EU Member States, 2006 (in hours)**

Земја-членка / Member-State	Годишен лимит / Annual limit	Објаснување / Explanation
Австрија / Austria	520 - 728 часа / hours	Неделното работно време, вклучително и прекувремената работа која не може да надмине 50 часа / Working time per week, including overtime work which can not exceed 50 hours
Белгија / Belgium	260 часа / hours	Не повеќе од 60 часа во 3 месеци / No more than 60 hours in 3 months
Кипар / Cyprus	416 - 520 часа / hours	Неделното работно време, вклучително и прекувремената работа не надминува 48 часа / Working time per week, including overtime work does not exceed 48 hours
Чешка / Czech Republic	150 часа / hours	Не повеќе од 8 часа неделно / No more than 8 hours per week
Данска / Denmark	-	Се уредува со колективен договор / Regulated by collective agreement
Естонија / Estonia	Околу 420 часа / hours	Се уредува индивидуално меѓу работодавачот и работникот, обично не повеќе од 8 часа неделно / Regulated individually between employer and worker, usually no more than 8 hours per week
Финска / Finland	250 часа / hours	Не повеќе од 138 часа за 4-месечен период и не повеќе од 20 часа неделно / No more than 138 hours in 4-month period and no more than 20 hours per week
Франција / France	220 часа / hours	Детализирано во колективен договор / Described in details in a collective agreement
Грција / Greece	416 часа / hours	8 часа неделно и не повеќе од 48 часа за 4 месеци / 8 hours per week and no more than 48 hours in 4-month period
Шпанија / Spain	80 часа / hours	Забранета е прекувремена работа ноќе / Prohibited overtime work at night
Холандија / Netherlands	416 часа / hours	Неделното работно време, вклучително и прекувремената работа не надминува 45 часа / Working time per week, including overtime does not exceed 45 hours
Ирска / Ireland	468 часа / hours	Неделното работно време, вклучително и прекувремената работа, не надминува 48 часа, како и да е, може да се балансира за 4-месечни периоди (6-месечни за сезонски работници) / Working time per week, including overtime, does not exceed 48 hours, however, it can be balanced for 4-month periods (6 months for seasonal workers)
Литванија / Lithuania	120 часа / hours	Не повеќе од 4 часа во 2 последователни дена, но не повеќе од 120 часа / No more than 4 hours in 2 consecutive days, but no more than 120 hours
Луксембург / Luxembourg	288 часа / hours	Не повеќе од 2 часа дневно, но не повеќе ни од 24 часа месечно / No more than 2 hours a day, but no more than 24 hours per month
Латвија / Latvia	200 часа / hours	Не повеќе од 200 часа годишно, но не повеќе ни од 48 часа месечно. Прекувремената работа мора да се потврди со претходна писмена согласност. / No more than 200 hours per year, but no more than 48 hours per month. Overtime work must be confirmed with prior written consent.
Малта / Malta	416 часа / hours	Неделното работно време, вклучително и прекувремената работа не смее да надмине 48 часа, што значи не повеќе од 8 часа неделно / Working time per week, including overtime must not exceed 48 hours, which means no more than 8 hours per week
Германија / Germany	Околу 420 часа / hours	Неделното работно време, вклучително и прекувремената работа не смее да надмине 48 часа / Working time per week, including overtime must not exceed 48 hours
Полска / Poland	416 часа / hours	8 часа неделно / 8 hours per week
Португалија / Portugal	200 часа / hours	Не повеќе од 200 часа годишно / No more than 200 hours per year
Словачка / Slovakia	416 часа / hours	8 часа неделно / 8 hours per week

Словенија / Slovenia	520 часа / hours	Прекувремената работа не смее да надмине во просек 10 часа неделно, што значи не повеќе од 520 часа годишно / Overtime work shall not exceed an average of 10 hours per week, which means no more than 520 hours per year
Шведска / Sweden	200 часа /	Прекувремената работа не смее да надмине 48 часа во 4 последователни недели, или 50 часа месечно / Overtime work must not exceed 48 hours in 4 consecutive weeks, or 50 hours per month
Унгарија /	416 часа /	Неделното работно време, вклучително и прекувремената работа не надминува 48 часа / Working time per week, including overtime does not exceed 48 hours
В. Британија /	-	Нема национална регулатива / There is no national regulations
Италија /	250 часа /	8 часа неделно, но не повеќе од 250 часа годишно / 8 hours per week but not more than 250 hours per year

(Извор: Wach 2007, page 75 – 76)

(Source: Wach 2007, page 75-76)

3. Флекси работно време

Договорот за вработување со флекси време, претставува уште еден од често споменуваните подвидови договори во рамките на интерната нумеричка флексибилност. Станува збор за таков вид на договор преку кој работното време на работникот може да варира во рамките на определени лимити (започнувањето и завршувањето на работниот ден). Флекси работното време е варијабилно работно време со варијабилен распоред, кое е антоним на традиционалните договори за вработување коишто предвидуваат распоред на полно работно време со стандарден почеток во 9 часот и негово завршување во 17 часот.

Креирањето на овој тип на работа му се припишува на Вилијам Хенинг. Флекси работното време претпоставува исполнување на работното време во фиксен, главен период (приближно 50% од целосното работно време, на пример, помеѓу 10 и 14 часот). Останатото работно време од работниот ден е „флекси период“, во кој работниците може да одбираат кога ќе работат, имајќи пред-

3. Flexible organization of working time (flexitime)

Employment contract with flexitime, is another frequently mentioned subtype of contracts within the internal numerical flexibility. It is a type of agreement by which working time of an employee can vary within certain limits (beginning and end of working day). Flexitime is a variable-time with variable distribution, which is antonym of the traditional employment contracts that provide for distribution of full-time working hours with standard beginning at 9 a.m. and end at 5 p.m.

Creating this type of employment is attributed to William Henning. Flexitime is supposed to be fulfillment of the working time in a fixed term, main period (approximately 50% of the whole working time, for example, between 10 a.m. and 2 p.m.). The remaining working time of a workday is “flexitime” in which workers can choose when to work, keeping in mind that the necessary work should be completed and the total number of working hours per

вид дека неопходната работа треба да биде завршена и дека треба да биде постигнат вкупен обем на дневно, неделно или месечно работно време.

Политиката на флекси време, на работниците им овозможува самостојно да одлучат кога ќе работат, додека политиката на флекси место, на работниците им овозможува самостојно да одлучат каде ќе работат. Денес постојат многу типови на договори за вработување со флекси работно време, започнувајќи од формален писмен договор со прецизно објаснети правила и процедури, па сè до неформален договор помеѓу работодавачот и работникот.

Од договорот за вработување со флекси работно време, придобивки имаат двете страни: работниците и работодавачите. За некои работници, (особено за вработените родители), ваквите типови на договори за вработување се одговор на работните и семејните обврски (како што е грижата за деца). Исто така, ваквиот тип на организација на работното време им погодува на работниците кои патуваат од местото на живеење, до работното место со цел да го избегнат стресниот бран на сообраќаен метеж, итн. Договорот дава многу предности и за работодавачите. Флексибилната организација на работното време не познава доцнење на работа, а тоа може да ја зголеми мотивацијата на работниците на работа. Сепак, флекси работното време има и недостатоци. Со ваков тип на договори за вработување, менаџерите имаат потенцијални теш-

day, week or month should be realized.

The policy of flexitime allows the workers to independently decide when to work, while a policy of flexi workplace allows the workers to decide independently where to work. Today, there are many types of employment contracts with flexitime, starting from a formal written contract with precisely explained rules and procedures, and further up to an informal agreement between the employer and worker.

The employment contract with flexi working time offers benefits to both sides: the workers and employers. For some workers (especially for the parents employed), these types of employment contracts are response to the job and family obligations (such as the care for children). Also, this type of organization of the working time is convenient for the employees who travel from place of residence to the workplace in order to avoid stress wave of traffic jam, etc. Such a contract offers many advantages also for employers. Flexible organization of the working time does not know about being late at work, and it can increase the motivation of workers at work. However, flexible working time also has its shortages. By this type of employment contracts, managers have potential difficulties in providing optimum flow of work and in the coverage of critical functions. They are often faced with an additional amount of costs required for supervision, in order to

котии при обезбедувањето на оптимален проток на работата и при покривањето на критичните функции. Тие, честопати, се соочуваат и со дополнителен обем на трошоци потребни за супервизија, со цел да го контролираат квантумот на работно време коешто треба да го извршуваат нивните вработени. Конечно, флекси работното време може да придонесе кон зголемување и на индиректните трошоци (како што се загревањето и климатизирањето на работните простории), затоа што кај ваквиот тип на работа, работното време трае подолго од вообичаеното.

4. Збиено (компресирано) неделно работно време

Збиеното (компресирано) работно време претставува флексибилен модел на организирање на работното време. Се карактеризира со зголемување на бројот на работни часови врз дневна основа за сметка на бројот на работни денови во една седмица. (Compressed working time, 1996).

Овој модел претставува варијанта на флексибилна форма на организирање на работното време и на работниот процес. Овде, зголемиениот фонд на часови врз дневна основа, по правило се компензира со слободни денови (денови за одмор). Постојат повеќе опции преку кои може да се реализира компресираното работно време. Притоа, збиеното работно време се надоплнува со сменската работа и останатите флексибилни модели на организа-

control the quantum of working time to be realized by their workers. Finally, flexi working time can contribute to an increase in the indirect costs (such as heating and air conditioning of the working premises), as in this type of work, working time last longer than usual.

4. Tight (compressed) working hours per week

Tight (compressed) working hours refers to a flexible form of organization of working hours. It's characterized by an increasing number of working hours on a daily basis for the account of the number of working days in a week. (Compressed working hours, 1996).

This model is a variant of a flexible form of organization of working hours and working process. Here, the increased number of hours per day is usually compensated by days off (vacation days). There are several options by which the compressed working hours can be realized. Thus, the tight working hours are made up with work in shifts and other flexible forms of organization of the work and working hours. An employer in organizing compressed working hours must be guided by the provision that provides for full-time working hours. Practice in many countries indicates that the most characteristic is the reduction of the working week to 4 days (Thomas M. Beers, 2000).

ција на работата и работното време. Работодавачот при организирањето на компресивното работно време мора да се раководи од одредбата со која се предвидува полното работно време. Праксата во повеќе земји укажува дека најкарактеристично е намалувањето на работната недела на 4 работни дена (Thomas M. Beers, 2000).

5. Правно уредување на работното време во Република Македонија

(со посебен осврт на скратеното работно време и прекувремената работа како флексибилни форми)

Во Република Македонија постојат стандардни форми на регулирање на работното време кои се во корелација со општата теорија за класифицирање на работното време. Македонското трудово законодавство ги инкорпорира двете основни класификации на работното време, и тоа: според времетраењето и според периодот од денот/ноќта на вршењето на работата. Според времетраењето на работното време, теоријата и праксата, со исклучок на различните флексибилни варијации, разликуваат: полно работно време (како основа при пресметувањето на траењето на работното време) и алтернативи: над и под полното работно време. Кога говориме за работно време над полното работно време, мислиме на прекувремената работа, додека кога говориме за алтернативата под полното работно време, говориме за работата со скратено

5. Legal regulation of the working time in the Republic of Macedonia

(with special emphasis on part-time and overtime as flexible forms)

In the Republic of Macedonia there are standard forms of regulation of the working time that are correlated with the general theory of classification of the working time. Macedonian labor regulations incorporate two basic classifications of working time, as follows: by duration and by the period of the day / night of the performance of work. According to the duration of working time, the theory and practice, with the exception of various flexible variations, distinguish: Full-time work (as grounds for calculating the duration of the work time) and alternatives: above and below the full-time work. When we talk about working time over the full-time, we mean overtime work, while when we talk about the alternative under full-time work, we mean part-time work. According to the period of the day / night of the performance of work, almost all modern labor legislations, in addition to the standard working time during the day, also regulate the so called night work, which provides for separate specificities for workers and employers.

The main source in which the working time is regulated is the Law on Labor Relations (hereinafter: LLR), whereby the provisions

работно време. Според периодот од денот/ноќта на вршењето на работата, речиси сите современи работни законодавства, покрај стандардното работно време во текот на денот, ја регулираат и т.н. ноќна работа, која предвидува посебни специфичности за работниците и за работодавачите.

Основен извор во кој се регулира работното време е Законот за работните односи (во натамошниот текст: ЗРО), при што, одредбите за работното време се систематизирани во Глава IX.

5.1. Скратено работно време

Скратеното работно време претставува работно време пократко од полното работно време (Директивата 97/81 и Конвенцијата на МОТ број 175). Скратеното работно време најчесто се инкорпорира во соодветен вид на договори за вработување кои се евидентни како во македонското, така и во компаративните работни законодавства. Оттука, во продолжение ќе направиме обид да го проанализираме овој тип на работно време преку соодветниот договорен облик, истовремено укажувајќи на извесни аспекти и воочувајќи определени недостатоци во Законот за работните односи.

Работата со скратено работно време е регулирана во член 48 и член 49 од Законот за работните односи, дисперзирајќи се врз два института. Имено, Законот за работните односи предвидува склучување на договор за вработување со скратено работно време и договор за вработу-

for working time are systematized in Chapter IX.

5.1. Part-time work

Part-time work means working time shorter than the full-time work (Directive 97/81 and the ILO Convention number 175). Part-time is most often incorporated into an appropriate type of employment contracts evident both in the Macedonian and in the comparative labor legislation. Hence, further we will make an attempt to analyze this type of working time through an appropriate contractual form and, at the same time, pointing to certain aspects and identifying certain shortages in the Law on Labour Relations. Part-time work is regulated in Article 48 and Article 49 of the Law on Labour Relations, dispersing upon two institutes. Namely, the Law on Labour Relations provides for signing of an employment contract on part-time work and employment contract on part-time work with more employers. Before proceeding to the analysis of this type of work and its positive-legal determination, we consider it necessary to intervene in the very name of this term, which in our deep persuasion was improperly used. If we compare the institute part-time work as referred to in Articles 48 and 49 of the ILO, which means modern flexible employment contract with the institute "part-time work" of Chapter IX – working time, and in particular Articles 122 (part-time in special

вање со скратено работно време со повеќе работодавачи. Пред да преминеме на анализата на овој тип на работа и неговата позитивно-правна детерминација, сметаме дека е неопходно да интервенираме во самиот назив на овој термин, кој по наше длабоко убедување е неправилно употребен. Доколку го споредиме институтот скратено работно време од членовите 48 и 49 од ЗРО, кое означува современ флексибилен договор за вработување, со институтот „скратено работно време“ од Глава IX – работно време, а особено членовите 122 (скратено работно време во посебни случаи) и 122-а (скратено работно време во посебни услови), се добива впечаток дека станува збор за идентични работи. И покрај тоа што дефиницијата за т.н. скратено работно време е работа која е пократка од полното работно време, законодавецот прави термилошка недоследност. Договорот за вработување со скратено работно време претставува посебен, флексибилен тип на вработување кој се однесува на сите работоспособни луѓе. Овој тип на договор, како посебен вид, е дел на ЗРО од 2005 година и е резултат на хармонизирањето на македонското трудово законодавство со Европската директива 97/81 за рамковниот договор за работа со „неполно работно време“, што би бил најсоодветен термин на „part – time job“. Истиот овој термин „скратено работно време“ се употребува и во Глава IX, меѓутоа неговата функција е сосема поинаква. Во овој дел, скратеното работно време најпрво се однесува на работа на инвалиди-

cases) and 122-a (part-time in special conditions), we get an impression that the issue is about identical things. Although the definition of so-called part-time work refers to a work which is shorter than full-time work the legislator makes terminological inconsistency. Employment contract on part-time is a special, flexible type of employment that apply to all people with capacity for work. This form of contract as a special type, is part of the LLR from 2005 and is the result of approximation of the Macedonian labor regulations with the European Directive 97/81/EC concerning the Framework Agreement on “part-time work” which would be the most appropriate term to “part - time job “. This same term “part-time work” is used in Chapter IX, but its function is quite different. In this part, part-time work first of all refers to the work of disabled or persons on medical rehabilitation (Article 122), and the persons working on especially difficult, hard and unhealthy work (Article 122-a) and their part time work is calculated as full-time work. So, in the first case it comes to flexible employment contracts, under which workers realize their rights based on the principle of pro rata temporis (in proportion to time), while in the latter case it is only about an intervention in the working time, by cutting, reducing the full-time in order to protect the health and safety of workers who work hard, strenuous work. We believe that it would be more correct to call the first institute “employment contract with part-time job, while the

зирани, односно лица на медицинска рехабилитација (член 122), како и на лица кои работат во посебно тешки, напорни и штетни по здравјето работи (член 122-а) и чие скратено работно време се пресметува како полно. Значи, во првиот случај станува збор за флексибилни договори за вработување, според кои работниците ги реализираат своите права врз основа на принципот *pro rata temporis* (во пропорција со времето), додека во вториот случај станува збор единствено за интервенција во работното време и тоа со кратење, редуцирање на полното работно време, со цел заштита на здравјето и безбедноста на работниците кои работат тешки, напорни работи. Сметаме дека првиот институт по-правилно би било да се нарекува „договор за вработување со неполно работно време (part – time job)“, додека вториот да остане скратено работно време (reduced working hours) затоа што станува збор за интервенција во самото работно време, со цел заштита на здравјето на работниците.

Како што споменавме, договори-те за вработување со скратено работно време (го користиме овој термин затоа што тоа е официјално законско решение) се регулираат со два члена, кои истовремено може да се третираат и како два издвоени работно-правни статуса. Единствената разлика помеѓу т.н. „договор за вработување со скратено работно време“ и „договор за вработување со скратено работно време со повеќе работодавачи“ (multi – employer part time working contract) се сведува во

latter to remain reduced working hours because it is about an intervention in the very working time, in order to protect the health of workers.

As mentioned, employment contracts on part-time (we use this term because it is officially legal solution) are regulated by two Articles, which can be, at the same time, treated as two separate working-legal statuses. The only difference between the so-called “employment contract on part-time” and “employment contract on part-time with more employers” (multi - employer part-time working contract) comes down in respect to the disposition and affinities of the contracting party (primarily the employee), as well as to the variation in relation to the second entity in employment relationship - (the employer). While with so-called “employment contracts on part-time with more employers” the intention is realization of more work engagements of the worker with different employers, in order to complete the full-time (Article 49, paragraph 2), “employment contract on part-time” means establishing employment relationship with working time less than full-time (Article 48, paragraph 1) with one employer. So, according to the principle *pro rata temporis*, an employee who works under an employment contract on part-time, will have less financial motivation, but more free time for the family, private life, and will use all the modern benefits provided by this flexible form. In respect

поглед на диспозицијата и афинитетите на договорната страна (пред сè на работникот), како и на варијацијата во однос на вториот субјект во работниот однос – (работодавачот). Додека кај т.н. „договори за вработување со скратено работно време со повеќе работодавачи“, интенцијата е реализирање на повеќе работни ангажмани на работникот кај различни работодавачи, со цел комплетирање на полното работно време (член 49, став 2), „договорот за вработување со скратено работно време“ означува засновање на работен однос со работно време пократко од полното (член 48, став 1) кај еден работодавач. Значи, согласно принципот *pro rata temporis*, работникот кој работи со договор за вработување со скратено работно време, ќе има помала парична мотивација, меѓутоа и повеќе слободно време за семејство, приватниот живот, и ќе ги користи сите современи бенефиции кои ги овозможува овој флексибилен облик. Во поглед на определени права од работен однос, кои се нотираат во рамките на конкретните членови од ЗРО, кај „договорите за вработување со скратено работно време со повеќе работодавачи“, работникот е должен да се договара со работодавачите со цел распоредување на работното време, начинот на користење на годишниот одмор и другите отсуства од работа (став 2, член 49), додека работодавачите се должни да му обезбедат истовремено користење на годишниот одмор и останатите отсуства доколку тоа не им предизвикува поголема штета (став 3, член 49). Значи, реализирањето на права-

to certain employment rights, which are notated within the framework of the precise Articles of the LLR, in the case with the “employment contracts with part-time with more employers,” the employee is obliged to negotiate with employers in order to organize the working time, the manner to use the annual leave and other absences from work (paragraph 2, Article 49), while the employers are obliged to enable the employee to use the annual leave and other absences if it does not cause them more damage (Paragraph 3, Article 49). So, realization of the employment rights with these contracts is greatly reduced on a contractual basis and both the employee and employers take active participation.

Concerning the employment contract with part-time, the employment rights are exercised in accordance with the proportion of time for which the employment contract is concluded (paragraph 3, Article 48), with a note that the annual leave of the employee who works part-time is at least 10 working days (paragraph 4, Article 48). In terms of the employment contract on part-time with more employers, we consider that the legislator should pay additional attention regarding the Institute “competitive ban” or “ban on competitive behavior.” LLR should establish an additional requirement for the employees, aimed at ensuring fair competition in the markets. It would be realized in a manner where the worker, if he wants to be employed

та од работен однос кај овие договори, во голема мера се сведува врз една договорна основа, при што активно паритиципираат и работникот и работодавачите.

Кај договорот за вработување со скратено работно време, правата од работен однос се остваруваат во согласност со пропорција на времето за кое е склучен договорот за вработување (став 3, член 48), со напомена дека годишниот одмор на работникот кој работи со скратено работно време изнесува најмалку 10 работни дена (став 4, член 48). Во поглед на договорот за вработување со скратено работно време со повеќе работодавачи, сметаме дека законодавецот треба да обрне дополнително внимание во поглед на институтот „конкурентска забрана“, односно „забрана за конкурентско однесување“. ЗРО треба да утврди дополнителен услов за работниците, во функција на осигурување на лојалната конкуренција на пазарите. Тоа би се реализирало така што работникот, доколку сака да се вработи со скратено работно време и кај друг, или други работодавачи кои ја извршуваат истата дејност којашто ја извршува и работодавачот кај кого работникот е активно вработен, ќе мора да добие соодветна согласност од работодавачот кај кого веќе склучил договор за вработување со скратено работно време. Во поглед на работното време, пак, сметаме дека би било корисно.

5.2. Прекувремена работа

Од правилото дека работното време не може да трае повеќе од 40

on part-time with another, or other employers who perform the same activities as the employer with whom the employee is actively employed, this employee will have to obtain an appropriate consent by the employer with whom he has concluded an employment contract on part-time. In terms of the working time, however, we consider it would be useful.

5.2. Overtime work

There are several exceptions from the rule that working time may not last more than 40 hours per week, and they are as follows: overtime work (Article 117 of the LLR), extra work (Article 121 of the LLR), redistribution of the working hours (Article 124 of the LLR) and work in shifts (regulated by Article 124-a of the LLR). Further, we will focus only on overtime work, as a mechanism of derogation of the legal presumption of full-time work.

The legislator has prescribed strictly specified situations, when the mechanism of overtime work can be approached. Namely, pursuant to paragraph 1, Article 117 of the LLR, overtime can be effected only in the case of: exceptional increase in the scope of work of the employer; if it is necessary to continue the business or manufacturing process; elimination of damages on the means of work, which would cause termination of the work; ensuring safety of persons and property, as well as secured sales, as well as in other cases determined by law or a collective

часа неделно, постојат неколку исклучоци: прекувремена работа (член 117 од ЗРО), дополнително работење (член 121 од ЗРО), прераспределба на работното време (член 124 од ЗРО) и работа во смени (регулирана со член 124-а од ЗРО). Во продолжение, ќе се фокусираме единствено на прекувремената работа, како механизам на дерогирање на законската презумпција за работа со полно работно време.

Законодавецот пропишал стриктно наведени ситуации, кога може да се пристапи кон механизмот на прекувремена работа. Имено, согласно став 1, член 117 од ЗРО, прекувремената работа може да се ефектуира единствено во случај на: исклучително зголемување на обемот на работа на работодавачот; доколку е потребно продолжување на деловниот или производниот процес; отстранување на оштетување врз средствата за работа, што би предизвикало прекинување на работата; обезбедување на безбедноста на луѓето и имотот, како и безбедност на прометот, како и во други случаи утврдени со закон или колективен договор. Прекувремената работа, во секоја од претходно наведените ситуации работникот ја извршува по барање на работодавачот.

Законот за работните односи на Република Македонија пропишал ограничување на траењето на прекувремената работа. Покрај прецизното утврдување на причините поради кои работникот може да биде ангажиран на прекувремена работа, ЗРО го навел и горниот лимит на работни

agreement. Overtime work, in each of the aforementioned situations, is performed by the worker at the request of the employer.

Law on Labour Relations of the Republic of Macedonia prescribes a limit of the duration of overtime work. In addition to precisely determined reasons when a worker may be engaged in overtime work, the LLR has also prescribed the upper limit of working hours, as a maximum limit in duration of the overtime work. Approximation of our laws to the EU legislation, unlike the earlier versions of the LLR which allowed up to 10 hours overtime per working week, the current regulation limited it to 8 hours. Thus, under paragraph 2, Article 117, limits on overtime work are determined on double grounds: per week and per year.

Locating the weekly limit, we conclude that the overtime work can last up to eight hours per week, while the annual limit is reduced to at most 190 hours, except for the works which, because of its specific work process can not be terminated or for which there are no conditions and opportunities to organize work in shifts. It seems that more precise explanation of the possibility of deviation from the maximum limit of 190 hours is given in the explicit provision in paragraph 3, Article 117. Namely, it is about a possibility for extension of overtime to over than 190 hours a year for the employees of the Ministry of Interior, because of the special duties and powers they face with.

часови, како максимална граница на траењето на прекувремената работа. Хармонизирајќи го нашето законодавство со европското, за разлика од поранешните верзии на ЗПО коишто дозволуваа и до 10 часа прекувремена работа во текот на работната недела, актуелниот пропис се лимитира на 8 часа. Па така, согласно став 2, член 117, ограничувањата за прекувремената работа се сведуваат врз двојна основа: неделно и годишно.

Лоцирајќи го неделното ограничување, ќе заклучиме дека прекувремената работа може да трае најмногу осум часа во текот на една недела, додека годишниот лимит се сведува на најмногу 190 часа, освен за работите кои поради специфичниот процес на работа не можат да се прекинат, или за кои нема услови и можности работата да се организира во смени. Се чини дека попрецизно дообјаснување на можноста за отстапување од максималната граница од 190 часа, се дава во експлицитната одредба во ставот 3 од членот 117. Имено, станува збор за можност за продолжување на прекувремената работа и на повеќе од 190 часа годишно кај работниците од Министерството за внатрешни работи, поради посебните должности и овластувања со кои се соочуваат. Овие лица може да работат повеќе од дозволеният праг, поради извршување на итни и неодложни работи и по претходно писмено дадена согласност.

Во претходниот случај, стануваше збор за т.н. општо ограничување на прекувремената работа, кое се

These people may work more than the allowable threshold, in order to perform urgent and pressing works and with prior written consent.

In the previous case, it was about for so called general limitation of overtime work, which refers to all workers. Protection from engagement in overtime work enjoys a special category of persons who are listed in the LLR. For greater clarification, we offer the following classification of bans for work engagements of certain categories of workers.

5.2.1. Absolute ban on overtime

Despite the legal obligation that the employer may not require work longer than full time if the work can be done by proper organization or distribution of the work, organization of working time or by introduction of new shifts (Article 120, paragraph 1, indent 1) this provision further specifies several categories of persons who may not be engaged in overtime work. Thus, the employer must not require the following persons to work more than full-time: a woman worker, for the protection of pregnancy, childbirth and parenthood (Article 120, paragraph 1, indent 2), mother with child up to three years of age and a single parent with a child under six years of age (Article 120, paragraph 1, indent 3), older workers (Article 120, paragraph 1, indent 4), a worker younger than 18 years of age

однесува на сите работници. Заштита од ангажирање во прекувремено работно време уживаат и посебна категорија на лица кои се таксативно наведени во ЗРО. За поголема прегледност, ја нудиме следната класификација на забрани за работно ангажирање на определени категории на работници.

5.2.1. Апсолутна забрана за прекувремена работа

Покрај законската обврска дека работодавачот не смее да наложи работа подолга од полното работно време, доколку работата може да се изврши со соодветна организација или распределба на работата, распоредување на работното време или воведување на нови смени (член 120, став 1, алинеја 1), во продолжението на оваа одредба се утврдени неколку категории на лица кои не смеат да бидат ангажирани со прекувремена работа. Па така, лица на кои работодавачот не смее да им наложи да работат подолго од полното работно време се: работник жена, заради заштита на бременоста, раѓање и родителството (чл. 120, став 1, алинеја 2), мајка со дете до три години возраст и самохран родител со дете до шест години старост (чл. 120, став 1, алинеја 3), повозрасен работник (чл. 120, став 1, алинеја 4), работник кој не наполнил 18 години возраст (чл. 120, став 1, алинеја 5), работник на кој врз основа на мислење на лекарската комисија поради таквото работење ќе му се влоши здравствената состојба (чл. 120, став 1, алинеја 6), работник кој има

(Article 120, paragraph 1, indent 5), a worker whose health, based on the opinion of the medical commission, might be deteriorated because of doing such work (Article 120, paragraph 1, indent 6), a worker who has full-time working hours, less than 36 hours per week, due to work in the workplace where he is exposed to greater danger of injury or health damage (Article 120, paragraph 1, indent 7, Article 122-a, paragraph 10), a worker who works less than full time (part time) in accordance with the regulations on pension and disability insurance (disability), regulations on health insurance (medical rehabilitation) or other regulations (parent obligations), Article 120, paragraph 1, indent 8.

Furthermore, overtime can not be imposed on a woman during pregnancy or child up to one year of age (Article 164, paragraph 1), and on the father of the child if he takes care of the child, under the conditions specified in the law, also until the age of one year (Article 164, paragraph 3).

5.2.2. Relative ban on overtime

Relative ban on overtime means prior written consent given by the workers who basically have an absolute ban on overtime. Persons who may work overtime only with prior written consent, in accordance with the law, are: women and elderly workers.

полно работно време, пократко од 36 часа неделно, поради работа на работно место каде што опстојуваат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања (член 120, став 1, алинеја 7, член 122-а, став 10), работник кој работи помалку од полното работно време (скратено работно време) во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување (инвалидност), прописите за здравствено осигурување (медицинска рехабилитација) или други прописи (родителски обврски), член 120, став 1, алинеја 8.

Понатаму, прекувремена работа не може да се наложи на жена за време на бременост или со дете до една година возраст (член 164, став 1), и на таткото на детето доколку ја преземе негата на детето, согласно условите утврдени во законот, исто така, до возраст од една година (член 164, став 3).

5.2.2. Релативна забрана за прекувремена работа

Релативната забрана за прекувремена работа подразбира претходна дадена писмена согласност од работниците кои во основа имаат апсолутна забрана за прекувремена работа. Лица кои смеат да работат прекувремена работа единствено со претходна согласност, согласно Законот се: жените и повозрасните работници.

На работничка која има дете од една до три години возраст, може да ѝ се наложи да врши прекувремена работа само по нејзина претходна

It is allowed to order a woman worker who has a child from one to three years old to perform overtime work only after her prior written consent (Article 164, paragraph 3). Furthermore, if the mother dies, leaves the child or on the basis of competent medical commission, according to regulations of health insurance, is incapable of living and work independently, the right to overtime with a prior written consent also refers to the father of the child, or the worker who takes care of a child one to three years of age (Article 164, paragraph 3). Finally, one of the workers - parents who have a child under seven years, or seriously ill child or a child with physical or mental disability and who lives alone with the child and takes care of his upbringing and protection, may be ordered to perform overtime only after his prior written consent (Article 164, paragraph 4).

The Law on Labour Relations also includes provisions that determine relative prohibition of overtime work for elderly workers. Thus, the employer must not impose overtime work to an elderly worker (workers older than 57 years-women and 59 years - men), without prior written consent by the worker (Article 179, Article 180).

In order to increase the transparency of introduction of this mechanism on the one hand, and provide increased protection of health and

писмена согласност (член 164, став 3). Понатаму, доколку мајката умре, го напушти детето, односно врз основа на надлежната лекарска комисија, според прописите на здравственото осигурување, е неспособна за самостојно живеење и работа, правото на прекувремена работа со претходна писмена согласност се однесува и на таткото на детето, односно работникот кој го негува детето на возраст од една до три години (член 164, став 3). И на крајот, на еден од работниците – родители кој има дете помладо од седум години, или тешко болно дете или дете со телесен или душевен недостаток и кој живее сам со детето и се грижи за неговото воспитување и заштита, може да му се наложи да врши прекувремена работа само по негова претходна писмена согласност (член 164, став 4).

Во Законот за работните односи среќаваме одредби со кои се утврдува релативна забрана за прекувремена работа и кај повозрасни работници. Така, на повозрасниот работник (работници повозрасни од 57 години – жени и 59 години – мажи), работодавачот без согласност на работникот не смее да му одреди прекувремена работа (член 179, член 180).

Со цел да се зголеми транспарентноста од воведувањето на овој механизам од една страна, како и да се овозможи зголемена заштита на здравјето и безбедноста, но и на правата на работниците генерално, работодавачот при воведувањето на прекувремената работа има и две други дополнителни обврски. Првата

safety, and also workers' rights generally on the other hand, an employer has two additional obligations in the case of introduction of overtime. The first obligation relates to records of overtime work, in which case he is bound to specifically state the hours of overtime of a worker in the calculation of his monthly salary. The second obligation is about protection and legal nature and it involves the activity of the state labor inspector. The employer is bound at each introduction of overtime to notify in writing the regional state inspector of labour.

In terms of payment for overtime work, the provision by which we recognize the right of a financial incentive to workers is located in Chapter VIII of the LLR – payment for the work done. Article 106, in addition to establishing a basic salary and work performance, provides also payment of benefits that are determined for specific working conditions of workers. Overtime work is certainly a special requirement for work and, under Article 106, it should be properly compensated. LLR does not determine a precise amount for payment of overtime, and so the answer to this question is transferred to collective agreements (General collective agreement for the economy, as well as the relevant collective agreements at lower levels). Article 117, in paragraph 4, in a segment provides additional novelty that represents an additional incentive for the em-

обврска се однесува на евиденција на прекувремената работа, при што е должен посебно да ги наведе часовите за прекувремена работа на работникот во неговата месечна пресметка за плата. Втората обврска е од заштитно-правен карактер и истата инволвира активност на државниот инспектор за труд. Работодавачот е должен при секое воведување на прекувремената работа писмено да го извести подрачниот државен инспектор на труд.

Во однос на плаќањето за работата во прекувременно работно време, одредбата преку која го препознаваме правото на паричен стимул на работниците ја лоцираме во Глава VIII од ЗРО – плаќање на работата. Членот 106, покрај утврдувањето на основната плата и работната успешност, предвидува и исплаќање на додатоци кои се определуваат за посебни услови за работа на работниците. Прекувремената работа секако дека претставува посебен услов за работа и, согласно член 106, истата треба да биде соодветно надоместена. ЗРО не оперира со прецизен износ за исплаќање на прекувремената работа, па така, одговорот на ова прашање се трансферира во колективните договори (Општиот колективен договор за стопанството, како и соодветните колективни договори на пониско ниво). Членот 117, во ставот 4, во одреден сегмент предвидува дополнителен новитет кој претставува и дополнителен стимул за работниците. Работниците кои работеле над 150 часа подолго од полното работно време, а при тоа не отсутствувале од работа повеќе од

employees. Workers who have worked over 150 hours longer than full-time, and have not been absent from work more than 21 days with the same employer, despite an extra salary bonus which is entitled under Article 106, they are also entitled to a bonus amounting to an average salary in the Republic of Macedonia.

21 ден кај истиот работодавач, покрај додатокот на плата кој им следува согласно член 106, имаат право и на бонус во висина од една просечна плата во Републиката.

НАМЕСТО ЗАКЛУЧОК

Работното време претставува ефикасен механизам за зголемување на конкурентноста на работодавачите, но истовремено и за реализирање на индивидуалните преференции на работниците. Во услови на современо пазарно стопанство, но и развиен социјален дијалог, нужно е воспоставување баланс помеѓу индивидуалните потреби на работниците (што би им излегло во пресрет на нивните семејни обврски) и претприемачките потреби на работодавачите (кои се насочени кон одговор на пазарните предизвици). Токму поради тоа, современите трудово-правни легислативи се насочени кон оптимализирање на преференциите и на работниците и на работодавачите. Додека работодавачите имаат на располагање инструменти како прекувремена работа, компресирано работно време, работа во недела и слично, работниците често пати бараат склучување на договори за вработување на неполно или флекси работно време, преку кои се во можност подобро да ги распоредат семејните и приватните обврски. Голем број држави и законски ги нормираат анализираните операции со работното време.

INSTEAD OF CONCLUSION

Working time is an effective mechanism for increasing the competitiveness of employers, but also to realize individual preferences of workers. In conditions of a modern market economy, and developed social dialogue it is necessary to establish a balance between individual needs of workers (which would meet their family obligations) and entrepreneurial needs of the employers (targeted to respond to the market challenges). Therefore, modern labor-law legislations are aimed at optimizing the preferences of both workers and employers. While employers have available instruments such as overtime, compressed working hours, work on Sunday, and alike, workers often prefer to sign employment contracts on part-time or flexi time working hours, by which they are able to better organize family and private obligations. Many countries also legally standardize the analyzed operations concerning the working hours.

Литература/ Bibliography:**Книги/ Books:**

1. Curcio, R.(2005) *Individualizacija, privremenost i nesigurnost u totalitar-ном poduzecu.*
2. Kulushic, J.(2009) *Isplati li se fleksibilnost*, Zagreb.
3. Lubarda, B. (2004) *Evropsko radno pravo*, Podgorica.
4. Messenger, J. (2009) *Working time and Workers' Preferences in Industrialized Countries*, Routledge.
5. Ravnic, A. (2004) *Osnove radnog prava*, Zagreb.

Статии/ Articles:

1. Auer, P. (2007) *Security in labour markets: Combining flexibility with security for decent work*
2. Romih, D i M, Festić (2008) *Labour Market Flexibility and Employment Protection Legislation in the New EU Member States* , Brno.
3. Reilly, O. and C, Fagan. (1998) *Part time prospects: International comparison of part – time work in Europe, North America and the Pacific*, Rome, Routledge, London.
4. Rodgers, A. (2006, May) *Labour Market Flexibility and Decent Work BA*, University of Bradford.
5. Wach, K. (2007) *Department of entrepreneurship and innovations, Cracow University of Economics, Cracow.*
6. Wilthagen, T. and T, Frank (2003) *The Concept of “Flexicurity”: A new approach to regulating employment and labour markets.*

Корпоративен автор/Corporate author:

1. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1996) *Compressed working time: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (1996)

Правни извори/ Legal sources:

1. Закон за работните односи, „Службен весник на Република Македонија“, (Пречистен текст) бр. 158, од 9.12.2010.

1. Law on Labor Relations “Official Gazette of the Republic of Macedonia”, (Consolidated text) No. 158, from 9.12.2010.

2. Конвенција за скратено работно време, од Меѓународната организација на трудот, бр. 175, од 1994, Женева.

2. ILO Convention on Reduced Working Time, No. 175, from 1994, Geneva.

Мрежен (електронски/интернет) извор - користени интернет линкови:
Network (on line/internet) source – internet links used:

- o <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/10/feature/PL0210109F.htm>
- o <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/10/feature/PL0210109F.htm>
- o <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/10/articles/AT0710049I.htm>
- o <http://www.commerce.wa.gov.au/labourrelations/Content/Your%20business%20your%20workplace/Types%20of%20employment/index.htm>
- o <http://www.moneystuff.net.au/Default.aspx?tabid=448>
- o <http://www.atl.org.uk/help-and-advice/flexible-working/fixed-term-contracts.asp>
- o <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31999L0070:EN:HTML>
- o <http://www.nidirect.gov.uk/index/employment/employment-terms-and-conditions/types-of-work-or-employment/fixed-term-work.htm>
- o <http://www.simply-docs.co.uk/Document.aspx?documentID=1278>
- o http://www.ivillage.co.uk/workcareer/worklife/flexwork/articles/0,,202_156231,00.html
- o http://www.hrsdc.gc.ca/eng/lp/spila/wlb/caowc/06chapter_1.shtml
- o <http://www.flexibility.co.uk/flexwork/time/time-options.htm>
- o <http://www.tca.org.uk/teleworkBenefits>
- o http://www.teleworker.com/pro_con.html
- o <http://www.teleworkva.org/go/what-is-telework/>
- o http://www.opb.state.ga.us/media/2403/telework_policy_2005.pdf
- o <http://www.wisageek.com/what-is-outsourcing.htm>
- o http://www.sourcingmag.com/content/what_is_outsourcing.asp

Намалување на дигиталниот јаз на пазарот на трудот: за повеќе е-инклузивни работни места

М-р Боби Бадаревски¹

Резиме

Стратешкиот документ Дигитална програма, како дел од стратегијата Европа 2020, го утврдува пристапот за развој на дигиталната економија. Стекнувањето на вештини за работење со ИКТ, односно дигитални вештини потребни за иновации и развој, се важен предуслов за развивањето на дигиталното општество. Таквите стратегии, за целни групи треба да го имаат населението кое претставува најранлив сегмент во општеството. Впрочем, лицата, посебно жените, коишто би имале најголема корист од употребата на ИКТ, најчесто се лица кои се исклучени од можноста да ги искористат придобивките што ги нудат новите технологии. Студијава ги идентификува родовите релации во некои од клучните стратешки документи од областа на ИКТ во Република Македонија и Европската унија, и од родова перспектива ги испитува можностите и претпоставките на концептот на „е-вклучување” за поголемо учество на жените на пазарот на трудот, посебно во ИКТ секторот.

¹ М-р Боби Бадаревски, Институт за родови студии, Филозофски факултет, Скопје

Reducing the digital gap in the labor market: for more e-inclusive workplaces

MA Bobi Badarevski¹

Abstract

The strategic document Digital Agenda, as part of the strategy Europe 2020, determines the approach for developing the digital economy. Getting skills in ICT or digital skills necessary for innovation and development are important prerequisites for the development of a digital society. Such strategies should have as target groups the population which is the most vulnerable segment of a society: in fact, persons, especially women, who would benefit the most from the use of ICT, are often people who are excluded from the opportunity to use the benefits offered by the new technologies. Study identifies the gender relations in some of the key strategic documents on ICT in the Republic of Macedonia and the European Union and from gender perspective it examines the opportunities and assumptions of the concept of “e-inclusion” for greater participation of women in the labor market, especially in the ICT sector.

¹ MA Bobi Badarevski, Institute for Gender Studies, Faculty of Philosophy, Skopje

Вовед

Во новата Стратегија за развој на ЕУ, Европа 2020 (European Commission, 2010) се истакнува значењето на намалувањето на дигиталниот јаз. Стратешкиот документ Дигитална програма, како дел од Стратегијата Европа 2020, го утврдува пристапот за развој на дигиталната економија до 2020 година. Во Програмата се дефинирани политиките и активностите за постигнување на максимални придобивки од дигиталната револуција.

Стратегијата Европа 2020 ја потенцира важноста од образование за користење на ИКТ, особено користењето на ИКТ од страна на младите во процесот на образованието. Стекнувањето на вештини за работење со ИКТ, односно дигитални вештини потребни за иновации и развој, се важни предуслови за развивањето на дигиталното општество. Сите граѓани треба да бидат свесни за потенцијалот на ИКТ за сите видови професии. Ова повлекува создавање на мултисекторски партнерства, потенцирање на значењето на дигиталните компетенции во формалното образование и обука, како и подигање на свеста и спроведување на ефективни ИКТ обуки надвор од формалниот образовен систем, што вклучува и користење на интернет алатки и дигиталните медиуми за преквалификација и континуиран професионален развој.

Тргувајќи од фактот дека во Европската унија меѓу 30-40% од популацијата е исклучена од предно-

Introduction

The new strategy for development of EU Europe 2020 (European Commission, 2010) points out the importance of reducing the digital gap. Strategic document Digital Agenda, as part of the strategy Europe 2020, determines the approach to develop the digital economy until 2020. The agenda defines the policies and actions to achieve the maximum benefits of the digital revolution.

European Strategy Europe 2020 emphasizes the importance of education to use ICT, particularly the use of ICT by young people in the process of education. Getting skills in ICT or digital skills necessary for innovation and development are important prerequisites for the development of a digital society. All citizens should be aware of the ICT potential for all types of professions. This entails creating multisectoral partnerships, emphasizing the importance of digital competence in formal education and training, as well as raising awareness and implementing effective ICT trainings outside the formal education system, including the use of online tools and digital media for retraining and continuous professional development.

Considering the fact that between 30% and 40% of the population in the European Union is excluded from the advantages of information society, and in the Republic of

стите на информатичкото општество, а во Република Македонија овој број достигнува 50-70%, се наметна потребата од креирање на политики за, таканареченото, е-вклучување (Министерство за информатичко општество и администрација на РМ, 2011). Овие стратегии, за целни групи го имаат населението кое претставува најранлив сегмент во општеството. Впрочем, лицата коишто би имале најголема корист од употребата на ИКТ, најчесто се лица кои имаат поголеми изгледи да бидат исклучени од можноста да ги користат придобивките од новите технологии. Како одговор на таквата ситуација, Националната стратегија за е-вклучување 2001-2014 на Република Македонија (Министерство за информатичко општество и администрација на РМ, 2011) ја претставува севкупната стратешка определба на државата во поглед на вклучување на сите групи на граѓани во градењето на информатичкото општество и искористување на придобивките од информатичко-комуникациските технологии.

Macedonia this figure reaches 50-70%, it comes to the need of creating policies for so-called e-inclusion (Ministry of Information Society and Administration of the Republic of Macedonia, 2011). Such strategies should have as target groups the population which is the most vulnerable segment of a society: in fact, people who would most benefit from the use of ICT are mostly people who have bigger chances to be excluded from the opportunity to benefit from the new technologies. In response to this situation, the National Strategy for e-Inclusion 2011 - 2014 of the Republic of Macedonia (Ministry of Information Society and Administration of the Republic of Macedonia, 2011) represents the overall strategic orientation of the state in terms of including all groups of citizens in building the information society and use the benefits of information - communication technologies.

1. Е-вклучување: дефиниции

На почетокот би сакале да потсетиме на некои концептуални анализи на клучните поими и пристапи кои се однесуваат на прашањето на инклузијата во ИКТ контекстите (Бадаревски, 2006). Тоа е важно, затоа што ги изразува теоретските стојалишта од кои анализата тргнува и ги поставува клучните критички репери во анализата на Стратегијата.

Прашањето на инклузивноста, вообичаено се поставува во контекст на, таканаречениот, дигитален јаз, или поделеност. Синтагмата дигитална поделеност ја означува нееднаквоста меѓу луѓето кои имаат ресурси и пристап до информатичко-комуникациските технологии и оние кои немаат таков пристап. Исто така, изразот упатува и на дискрепанцата што постои меѓу оние кои имаат способности, знаења и вештини да ја употребуваат технологијата и оние кои ги немаат таквите способности. Дигитална поделеност постои и меѓу оние кои живеат во руралните и градските средини, меѓу образованите и необразованите, меѓу расните, етничките и економските групи. Во крајна инстанца, разлика постои меѓу индустриски развиениот свет и оној помалку развиениот. Но, пред сè, и над сè, дигиталната поделеност се протега по рабовите на родовиот дигитален јаз, односно меѓу мажите и жените.

Па, сепак, е-инклузивноста нема исто значење во сите контексти на ИКТ. Кога се работи за ИКТ како околина-алатка, тогаш е-инклузивноста

1. E-inclusion: definitions

At the beginning we would like to recall some conceptual analyzes of the key concepts and approaches related to the issue of inclusion in ICT contexts, (Badarevski, 2006). It is important, because it expresses the theoretical standpoints from which the analysis starts and sets key critical benchmarks in the analysis of the Strategy.

The issue of inclusiveness is usually put in the context of so-called digital gap or division. The term digital division marks the inequality among people who have resources and access to information and communication technologies and those without such access. This term also refers to the discrepancy that exists between those who have capabilities, knowledge and skills to use technology and those who lack such capabilities. Digital division exists between those living in rural and urban areas, among educated and uneducated, between racial, ethnic and economic groups. Ultimately, there is a difference between the industrialized world and the world which is less developed. But first and foremost, the digital division extends around the perimeter of the gender digital gap, that is, between men and women.

Yet, e-inclusion does not have the same meaning in all contexts of ICT. When it comes to ICT as

значи е-достапност, односно надминување на вообичаените бариери кои ИКТ ги носат во својата структура. Е-достапноста значи: надминување на географските бариери, физичкиот хендикеп, подобрувањето на јавните сервиси, итн. Но, кога станува збор за е-инклузивноста гледана од перспектива на информатичкото општество, таа значи стратегија на пресретнување и избегнување на дигиталната исклученост. Во овој контекст, е-инклузивноста се однесува на правото и на причините за партиципација, односно непартиципација во информатичкото општество.

Доколку споредиме која од концепциите на е-инклузивноста е помошна и поправична, ќе дојдеме до заклучокот дека е-инклузивноста како право на партиципација во информатичкото општество е онаа која го надминува парцијалниот карактер на е-инклузивноста како мерка за е-достапност. Е-инклузивноста, заснована врз партиципацијата, е системска карактеристика на информатичкото општество и во делот на неговата социјална и политичка поставеност, и во смисла на неговата перформативност. Е-достапноста е стратегија која ги пресликува досегашните политики на инклузивно општество, а воедно ги пресликува и вообичаените проблеми и теми со кои се справува. И покрај ефикасноста на таквиот пристап, стратегијата на е-достапност ги пренесува и вообичаените и идеолошките матрици, предрасудите, стереотипите и поделбите.

environment-tool then, e-inclusion means e-accessibility, that is, overcoming of the traditional barriers that ICT bring in its structure. E-accessibility means overcoming geographical barriers, physical disabilities, improving public services, and alike. But in the case when it comes to e-inclusion as seen from the perspective of the information society, it means a strategy of meeting and avoidance of the digital exclusion. In this context, e-inclusion refers to the law and the reasons for participation, that is, non-participation in the information society.

If we compare which of the concepts of e-inclusion is stronger and more equitable, we come to the conclusion that e-inclusion as a right of participation in the information society is the one that exceeds the partial nature of e-inclusion as a measure of e-accessibility. E-inclusion, based on participation, is a systemic feature of the information society in terms of its social and political attitude, and in terms of its performances. E-accessibility is a strategy that reflects the up to date policy of inclusive society, and also reflects the traditional problems and issues it deals with. Despite the effectiveness of this approach, the strategy of e-accessibility transmits both traditional and ideological matrices, prejudice, stereotypes and divisions.

For example, the accessibility to ICT for women as an opportunity to conduct business from home

Така, на пример, достапноста на ИКТ за жените, како можност за водење бизнис од дома, се објаснува со потребата од време за вршењето на домашните обврски или обврските околу децата. На тој начин, е-достапноста со која, наводно, се надминува вообичаената пречка - времето, не само што експлицитно не го поставува прашањето на родовите релации и ИКТ, туку имплицитно ги поддржува конзервативните и дискриминаторските односи кон жените.

2. Родовата перспектива и ИКТ

Целта на родовата анализа во ИКТ контекстите е да се идентификуваат родовите теми, да се добијат информации и да се подигне свеста за родовата димензија на ИКТ, а сето тоа со цел да се обезбеди знаење кое ќе биде искористено во продукцијата и евалуацијата на ИКТ-политиките и родовите прашања и инклузивноста во Националната стратегија за е-вклучување на Република Македонија, 2011-2014. Родовата анализа на ИКТ е потребна од причина што родовиот идентитет е базичен социјален идентитет и претставува резултат од севкупноста на: социјалните, економските, политичките, културните, историските и цивилизационските состојби и процеси. Според тоа, доколку ИКТ-политиките не се само техничко прашање, тогаш прашањето за родовите релации, како основна социјална димензија на таквите политики, треба да зазема централно место во нивните стратешки залагања.

is explained by the need for time to perform home duties or obligations concerning the children. Thus, e-accessibility that apparently exceeds the traditional obstacle-time, not only explicitly fails to raise the question of gender relations and ICT, but implicitly supports conservative and discriminatory attitudes towards the women.

2. Gender perspective and ICT

The purpose of gender analysis in ICT contexts is to identify gender issues, to get information and raise awareness of the gender dimension of ICT, and all that with a purpose to provide knowledge that will be used in the production and evaluation of ICT policies, as well as the gender issues and inclusion in the “National Strategy for e-inclusion of the Republic of Macedonia, 2011- 2014”. Gender analysis of ICT is needed because gender identity is a basic social identity and is the result of the totality of the social, economic, political, cultural and historical, as well as civilization conditions and processes. Thus, if ICT policies are not only a technical issue, then the question of gender relations as the basic social dimension of such policies should take a central place in their strategic efforts.

Оправданоста од ваквиот тип анализа се темели врз неколку премиси:

1. ИКТ има иманентни потенцијали за развојни и општествени промени;

2. ИКТ го обликува животот на луѓето, создавајќи социјални релации од свој вид;

3. Информатичкото општество создава сопствени вредности на: правда, правичност, слобода, итн.;

4. Информатичкото општество настанува во услови на сè уште, неостварена рамноправност меѓу родовите и во услови на намалени социјални услови за жените.

Наведените премиси претставуваат основна почетна теоретска позиција, според кои се изведува родовата анализа во контекст на ИКТ-политиките. Тоа значи дека ИКТ-политиките и стратегиите треба да се темелат врз претпоставките за родова дигитална рамноправност, и воедно, да бидат способни да ги предвидат последиците од стратешките и од проектните цели и активности за статусот и квалитетот на животот на жените и на мажите во една ИКТ-околина или во едно информатичко општество. Градењето информатичко општество не се случува во политичко, социјално-економски или културно неутрални состојби и услови. ИКТ-инфраструктурата е доволен, но не и нужен услов за информатичко општество. Освен стандардните фактори, како причина за дигиталната поделба, може да се јави и родовиот идентитет. ИКТ-политиките не

The justification of this kind of analysis is based on several premises:

1. ICT has the immanent potentials for development and social changes;

2. ICT shapes the lives of people, creating social relations of its kind;

3. Information society creates own values of justice, fairness, freedom, and alike; and

4. Information society occurs in conditions of still unfulfilled equality between genders in terms of reduced social conditions for women.

The above mentioned premises are the basic initial theoretical position, according to which the gender analysis is performed in the context of ICT policies. This means that ICT policies and strategies should be based on the assumptions about gender digital equality, and also be able to predict the consequences of strategic and project objectives and activities on the status and quality of life of women and men in an ICT-environment or in an information society. Building the Information Society does not happen in political, social, economic or cultural neutral situations and conditions. ICT infrastructure is sufficient, but not necessary condition for the information society. In addition to standard factors such as cause of digital division, the identity of gender may also occur. ICT policies may not transfer and transform the traditional gender discriminatory

смеат да ги трансферираат и да ги преобликуваат вообичаените дискриминаторски родови релации или да останат индиферентни кон прашањата за родовите релации. Меѓутоа, и покрај фундаменталната важност на родовите релации како аналитичка и реална категорија за креирањето на важни политички документи, тие остануваат надвор од клучните документи. Прашањето на родот во овие документи е трансформиран како прашање на положбата на жените во користењето на ИКТ и во контекст на е-образованието, како прашање на е-писменост.

3. Компаративен преглед со ЕУ

Националната стратегија за е-вклучување, 2011-2014 на Република Македонија, главно се темели врз политиките на Европската унија и ги инкорпорира главните заложби на таквите политики. Погледнато историски, Република Македонија низ своите стратешки документи за ИКТ се приклучи кон повикот за стратешко разбирање на ИКТ и нејзината улога во современите општества.

Со Лисабонската стратегија, членките на Унијата и земјите аспиранти беа охрабрени да преземат конкретни чекори во нивните национални акциони планови во однос на поставување на мерки против сиромаштијата и социјалната ексклузија, и да го подобрат пристапот до нови информатичко-комуникациски технологии и можности кои тие технологии ги нудат. Е-вклучувањето, како еден од столбовите за информатичко општество на Европската унија, е по-

relations or remain indifferent to issues of gender relations. However, despite the fundamental importance of gender relations as analytical and real category for creation of important policy documents, they are not included in the key documents. The issue of gender in these documents is transformed as an issue for the position of women in the use of ICT and in the context of e-education, as an issue of e-literacy.

3. Comparative review with EU

National Strategy for e-Inclusion 2011 - 2014 of the Republic of Macedonia is mainly based on the policies of the European Union and incorporates major efforts of such policies. Seen historically, Republic of Macedonia through its strategic documents for ICT joined the call for a strategic understanding of ICT and its role in the contemporary societies.

By the Lisbon Strategy, EU member countries and accession countries were encouraged to take concrete steps in their national action plans in terms of setting up measures against poverty and social exclusion and also to improve access to new information and communication technologies and the opportunities offered by those technologies. E-inclusion as one of the pillars of the i2010 ini-

врзано со другите европски политики, посебно со социјалните политики во: образованието, културата, регионалниот развој, итн. Овие заложби беа вклучени во првиот стратешки пристап кон прашањето за е-вклучување на граѓаните на Република Македонија во Национална стратегија за развој на информатичко општество од 2005 година. Во јуни 2006 година, со Министерската декларација во Рига (Riga Ministerial Conference, 2006) за е-вклучување, беше воспоставена обврската на земјите-членки на ЕУ да го имплементираат концептот на е-вклучување во домашните ИКТ политики. Приоритетни области на имплементација на Е-вклучувањето се:

1. Е-пристапност – овозможување пристап до ИКТ на сите, задоволувајќи ги различните потреби на голем број на лица, посебно оние со посебни потреби;

2. Стареење – овозможување на повозрасните лица целосно да партиципираат во економијата и општеството и да се подобри нивниот квалитет на живот;

3. Е-вештини – стекнување на граѓаните со знаење, вештини и животното учење за зголемување на социјалното вклучување, можноста за вработување и збогатување на нивниот живот;

4. Социо-културно е-вклучување – овозможување на малцинствата, мигрантите и маргинализираните млади луѓе целосно да се интегрираат во заедниците и да

tiative for information society of the European Union is connected with other European policies in particular with the social policies in the education, culture, regional development and alike. These efforts were included in the first strategic approach to the question of e-inclusion of the Macedonian citizens in the National Strategy for Development of Information Society from 2005. In June 2006, the Ministerial Declaration in Riga (Riga Ministerial Conference, 2006) on e-inclusion established the obligation of EU member countries to implement the concept of e-inclusion in their national ICT policies. The priority areas for implementation of e-inclusion are:

1. E-accessibility - providing access to ICT to all, satisfying the various needs of a wide range of people, especially for the special needs;

2. Aging - enabling older people to fully participate in the economy and society and improve their quality of life;

3. E-skills - providing the citizens with knowledge, skills and lifelong learning to increase the social inclusion, opportunity for employment and enrich their lives;

4. Socio-cultural e-inclusion – enabling the minorities, migrants and marginalized young people to be fully integrated in the communities and participate in the society through

учествуваат во општеството преку употребата на ИКТ;

5. Географско е-вклучување - зголемување на социјалната и економската благосостојба на луѓето во руралните, далечните и послабо економско потенцијалните области со помош на ИКТ;

6. Инклузивна е-Влада – испорака на подобри, поразлични јавни услуги за сите, користејќи ИКТ, а воедно, охрабрувајќи зголемено јавно учество во демократијата.

Во 2007 година, со Националната стратегија за развој на електронски комуникации со информатички технологии на Република Македонија (Министерство за информатичко општество и администрација на РМ, 2007), беа прифатени препораките од Рига, вградени во принципот кој се преплетува низ мерките од Стратегијата, принципот на пружање еднакви можности за сите граѓани: „Принципот на пружање еднакви можности за сите граѓани мора да се почитува. Без разлика дали се работи за: комуникациски системи, ИКТ, софтвер, содржина (текстуална, аудио-визуелна), уреди за пристап до интернет, е-точки, софтверски производи, мобилни телефони, уреди за прием на дигитална телевизија, предизвикот за користење на новите технологии постои особено заради: социјални, образовни, културни, географски причини, како и за луѓето со хендикеп. Потребно е да се подготви водич за е-пристапност и е-вклучување кои би биле основа за иницирање на стратешки документ за е-вклучување” (Министерство за ин-

the use of ICT;

5. Geographical e-inclusion - increasing social and economic welfare of people in rural, distant and less economic potential areas by ICT;

6. Inclusive e-Government - delivering better, more diverse public services for all ICT users, and also encouraging increased public participation in the democracy.

In 2007, the National Strategy for Development of Electronic Communications with Information Technologies of the Republic of Macedonia (Ministry of Information Society and Administration of the Republic of Macedonia, 2007), accepted the recommendations from Riga built-in a principle that intertwines through the measures of the strategy, the principle of ensuring equal opportunities for all citizens: “The principle of ensuring equal opportunities for all citizens must be respected. No matter it comes to communication systems, ICT, software, content (textual, audio-visual), devices for Internet access, e-points, software products, mobile phones, devices for reception of digital television, the challenge of using new technologies exists especially for social, educational, cultural, geographical reasons, as well as for the people with disabilities. It is necessary to prepare a guide on e-accessibility and e-inclusion which would be basis for initia-

форматичко општество и администрација на РМ, 2007).

Националната стратегијата за е-вклучување 2011-2014 на Република Македонија, всушност, претставува имплементација на препораките од Министерската конференција за е-вклучување, одржана во Виена во 2008 година (Communication from the Commission, 2007), каде што беше потврдена потребата за поддршка на најранливите социјални групи, при што ИКТ беше претставена како една од основните алатки за постигнување на оваа цел, како и на насоки и мерки од Стратегијата Дигитална програма (Communication from the Commission, 2008), која претставува дел од Стратегијата Европа 2020. И во двете европски иницијативи се наведува дека: дејствувањето во областа на е-вклученоста ќе придонесе за креирање на нови работни места и за креирање вредности за општеството во целина; поголемото дигитално вклучување ќе придонесе за развивање на основната предност на Европа – нејзиниот човечки капитал.

4. Приказ и анализа на Националната стратегија за е-вклучување 2011-2014 на Република Македонија

Во Националната стратегија за е-вклучување 2011-2014 на Република Македонија, дефинирани се основните приоритети околу кои ќе се фокусираат активностите и мерките за креирање на инклузивно информатичко општество, како и целите кои треба да се постигнат во рам-

ting a strategic document on e-inclusion” (Ministry of Information Society and Administration of the Republic of Macedonia, 2007).

National Strategy for e-Inclusion 2011 - 2014 of the Republic of Macedonia represents, in fact, implementation of the recommendations of the Ministerial Conference on e-Inclusion held in Vienna in 2008 (Communication from the Commission, 2007), where the need was confirmed for support of vulnerable social groups and ICT was represented as one of the basic tools for achieving this goal, as well as of the guidelines and measures from the Strategy Digital Agenda (Communication from the Commission, 2008), which is part of the strategy Europe 2020. Both European initiatives state that action in the field of e-inclusion will contribute to creating new jobs and creating values for the society as a whole; that greater digital inclusion will contribute to developing the main advantage of Europe: its human capital.

4. Review and analysis of the National Strategy for e-Inclusion 2011 -2014 of the Republic of Macedonia.

National Strategy for e-Inclusion 2011 - 2014 of the Republic of Macedonia defines the basic priorities the activities and measures in creating an inclusive information society and the objectives to be achieved within these priorities will be focused upon.

ки на овие приоритети. Основната цел на Стратегијата е: намалување на дигиталниот јаз и создавање на инклузивно информатичко општество за сите граѓани, обезбедувајќи зголемена и поквалитетна употреба на ИКТ во секојдневниот живот на граѓаните, преку создавање олеснети услови за пристап до ИКТ и зголемување на ИКТ вештините на граѓаните (Министерство за информатичко општество и администрација на РМ, 2011).

Во Стратегијата се наведува дека кај невработените лица се забележува помало користење на компјутер и интернет, во споредба со вработените лица. Заради надминување на дигиталниот јаз кај невработените лица, и нивно потенцијално вработување, се потенцира проектот за бесплатни напредни ИТ курсеви за невработени лица, во чии рамки се обучени 80 невработени лица на полето на ИКТ.

Стратегијата предвидува спроведување на напредни ИТ обуки за невработени лица и ЕЦДЛ обуки и сертификација за невработени лица. Како дополнување на претходната мерка ќе бидат спроведувани и специјализирани, напредни ИТ обуки, наменети исклучително за невработени лица. Предмет на овие обуки ќе биде изучувањето на различни програмски јазици и алатки кои ќе придонесат за стручно доусовршување во областа на информатичката технологија за оние невработени лица кои имаат интерес за новите технологии, а финансиски се неспособни сами да се дообучат. Крајна цел на

The main goal of the strategy is: Reducing the digital gap and creating an inclusive information society for all citizens, providing increased and better quality use of ICT in everyday life of citizens by creating easier conditions for access to ICT and increasing ICT skills of the citizens (Ministry of Information Society and Administration of the Republic, 2011)

The Strategy states that it was noticed that the unemployed persons use computer and internet less than those who are employed. In order to overcome the digital gap among unemployed people, and their potential employment, and it also points out the project for free advanced IT courses for unemployed persons which has covered 80 unemployed people, and trained in the field of ICT.

The strategy envisages implementation of advanced IT training courses for unemployed persons and ECDL training courses and certification to unemployed people. As supplement to the previous measure there will also be specialized, advanced IT trainings implemented exclusively for unemployed persons. Subject of these trainings will be learning different programming languages and tools that will contribute to further train vocationally in the field of information technology for those unemployed persons who have an interest in new technologies, and are financially unable to further train vocationally. The ultimate goal of this

оваа мерка е да им се овозможи на невработените лица, со стручна пре-квалификација во областа на информатичката технологија, да добијат поголеми можности за брзо вработување, но истовремено, и да се влијае врз зголемување на бројот на ИТ професионалци во земјата.

ЕЦДЛ обуките опфаќаат сертификарање на невработените лица и лицата со инвалидност, со сертификатот European Computer Driving Licence (ECDL). Со ЕЦДЛ сертификатот за ИКТ писменост се гарантира дека сопственикот има знаење за вршење на основните задачи на компјутер според ЕЦДЛ стандарди. Целта на мерката е да им овозможи на невработените лица и лицата со инвалидност да се стекнат со основни знаења и умешности за користење на информатичко-комуникациски технологии.

Едукацијата и системите за обука и доживотно учење се клучни во процесот на градење на дигитална писменост. Стратегијата предвидува мерки за дигитализирање на формалниот образовен процес преку компјутеризација и воведување интернет во училиштата, обезбедување на електронски содржини достапни на интернет и воведување на ИКТ алатки во наставата. Во тој контекст се вклучени и мерките за дообразување на возрасни лица преку посетување почетни и напредни ИТ обуки и сертификарање за различни групи на граѓани: невработени, лица со инвалидност, жени со ограничени можности за образование.

measure is to enable unemployed persons by professional retraining in the field of information technology to gain more chances for quick employment, but at the same time have influence in the increase of the number of IT professionals in the country.

ECDL trainings cover certification of unemployed persons and persons with disabilities issuing providing them with the certificate European Computer Driving License (ECDL). This ECDL certificate for ICT literacy ensures that the holder possesses the knowledge to perform basic tasks on the computer in accordance with ECDL standards. The purpose of the measure is to enable unemployed persons and persons with disabilities to gain the basic knowledge and skills to use the information - communication technologies.

Education and training systems and lifelong learning are crucial in the process of building digital literacy. The strategy provides for measures to digitalize the formal education process through computerization and introduction of Internet in schools, providing electronic content available on the Internet and introduction of ICT tools in teaching. This also includes the measures for further education of adults by attending initial and advanced IT trainings and certification for different groups of citizens: those unemployed, persons with disabilities, women with limited opportunities for education.

Седумте приоритети во Националната стратегија за е-вклучување 2011-2014 на Република Македонија претставуваат кохерентна и конзистентна целина. Со Приоритетот 1: Е-пристапност, се овозможуваат еднакви можности за сите граѓани за пристап до ИКТ заради зголемување на достапноста на интернетот и други информатичко-комуникациски технологии до сите граѓани, особено преку вклучување на лицата кои имаат ограничени можности за користење на нови технологии. Со Приоритетот 2: Дигитална писменост – подобрување на ИКТ вештините и способностите на граѓаните – ќе се унапредуваат ИКТ вештините и способностите на целокупната популација, преку оптимизирање на формалниот и неформалниот едукативен систем за постигнување подобар квалитет на животот. Приоритетот 3: Стареење – ќе овозможи самостоен и независен живот за популацијата која старее и надминување на пречките за пристап до интернет и останати информатичко-комуникациски технологии и нивно квалитетно користење од страна на повозрасното население, како и зголемување на информациите достапни на веб за потребите на повозрасното население.

Приоритетот 4: Географско е-вклучување – претставува користење на ИКТ за подобрување на социјално-економската состојба во помалку развиените и тешко достапните области во земјата, со што ќе се предвидува зголемување на степенот на покриеност со широкопојасен интернет на територијата на целата

Review and analysis of the National Strategy for e-Inclusion 2011 - 2014 of the Republic of Macedonia. By the Priority 1: E-Accessibility - enables equal opportunities for all citizens to access ICT for the purpose to increase the availability of Internet and other information - communication technologies to all citizens, especially by involving people who have limited opportunities to use new technologies. Through the Priority 2: Digital Literacy - improves ICT skills and capabilities of citizens and contributes for further development of ICT skills and capabilities of the overall population by optimizing the formal and informal education system to achieve better quality of life. Priority 3: Aging - enables independent living for an aging population and overcoming barriers to Internet access and other information - communication technologies and their quality use by the old population, as well as increase of the information available on the web for the needs of the old population.

Priority 4: Geographic e-Inclusion – enables using ICT to improve the socio-economic situation in less developed and hardly accessible areas of the country, and it provides for increasing the degree of coverage with broadband internet throughout the country and raising the awareness and ability of people in isolated and disadvantaged areas to use ICT. Priority 5: Inclusive e-Government - quality, reliable and easily accessible e-government solutions to all

земја и издигнување на свеста и способноста на населението во изолираните и помалку развиените области за користење на ИКТ. Со Приоритетот 5: Инклузивна е-Влада – Квалитетни, доверливи и лесно достапни е-владини решенија за сите граѓани, се предвидува достапност на електронските владини информации и услуги, зголемување на свеста за придобивките од прифаќање на е-владините решенија и унапредување на способностите и поддршката за сите корисници на е-владини услуги. Приоритетот 6: Социјално-културно е-вклучување – Унапредување на социјално-економската интеграција на социјално загрозените групи, етничките групи и маргинализираните групи со помош на ИКТ, предвидува обезбедување на пристап до ИКТ, креирање и промовирање на интернет услуги и содржини и ИКТ обучување на социјално загрозените групи, етничките групи и маргинализираните групи и за интензивирање на нивното вклучување во целокупниот општествено-културен живот. Со Приоритетот 7: Спроведување на идни препораки од ЕУ согласно стратешките насоки од Дигиталната програма на ЕУ 2020, се создаваат предуслови за континуирано усогласување на мерките и активностите од областа на е-вклучување со препораките од Европската унија.

5. Предлог-програма за Родов акциски план

Во контекст на Дигиталната програма, жените се споменуваат во врска со една од осумте области на

citizens, provides for electronic access to government information and services, raising awareness of the benefits of accepting e-government solutions and improving the abilities and support for all users of e-government services. Priority 6: Socio-Cultural e-Inclusion – Improvement of social - economic integration of social disadvantaged groups, ethnic groups and marginalized groups by ICT, provides for ensuring access to ICT, development and promotion of online services and contents and ICT training of social disadvantaged groups, ethnic groups and marginalized groups to intensify their involvement in the whole socio - cultural life. Priority 7: Implementation of future recommendations by the EU under the strategic guidelines in the EU Digital Agenda 2020 – Creation of prerequisites for continuous harmonization of the measures and activities in the area of e-inclusion with the recommendations of the European Union.

5. Draft Agenda for Gender Action Plan

In the context of the Digital Agenda, women are mentioned in connection with one of eight areas of action:

дејствување: *Акција 2.6.1 –Подобрување на дигитална писменост*, вештини; *Инклузивност*: дигиталната ера треба да биде за зајакнување и еманципација; и во *Други акции*, меѓу другото, се предлага: „Комисијата ќе го промовира поголемото учество на младите жени и жените повратнички на работа, како работна сила во ИКТ секторот, преку ресурси за поддршка на веб-засновани обуки, е-учење засновано врз игра и социјално вмрежување” (Акција бр. 60).

Во рамките на Националната стратегија за е-вклучување 2011-2014 на Република Македонија, родовата димензија е присутна во контекст на Приоритет 2: Дигитална писменост – Подобрување на ИКТ вештините и способностите на граѓаните, едукацијата и системите за обука и доживотно учење се клучни во процесот на градење на дигитална писменост. Ова ги вклучува, пред сè, мерките за дигитализирање на формалниот образовен процес преку: компјутеризација и воведување интернет во училиштата, обезбедување на електронски содржини достапни на интернет и воведување на ИКТ алатки во наставата. Но, исто така, овој приоритет ги вклучува и мерките за дообразување на возрасни лица преку посетување почетни и напредни ИТ обуки и сертифицирање за различни групи на граѓани: невработени, лица со инвалидност, жени со ограничени можности за образование, итн.

Како што може да се забележи, ниту европската, ниту македонската стратегија за ИКТ, доволно ја инте-

Action 2.6.1 - Improving digital literacy, skills; Inclusion: the digital era should be about strengthening and emancipation, and in Other actions - among other things it is proposed: The Commission will promote greater participation of young women and the women returnee to work as labor power in the ICT sector through resources for support web-based training, e-learning based on games and social networking (action no. 60).

Review and analysis of the National Strategy for e-Inclusion 2011 - 2014 of the Republic of Macedonia. Digital literacy – Improvement of ICT skills and capabilities of the citizens: Education and training systems and lifelong learning are crucial in the process of building digital literacy. The strategy provides for measures to digitalize the formal education process through computerization and introduction of Internet in schools, providing electronic content available on the Internet and introduction of ICT tools in teaching. This also includes the measures for further education of adults by attending initial and advanced IT trainings and certification for different groups of citizens: those unemployed, persons with disabilities, women with limited opportunities for education.

As it can be seen, neither the European nor the Macedonian strategy for ICT sufficiently integrates the gender perspective in the devel-

грираат родовата перспектива во развојот на информатичкото општество. Според Европскиот центар за жени и технологија (The European Centre for Women and Technology, ECWT, 2011), успехот на Дигиталната програма ќе зависи од тоа дали Европската комисија ќе најде начини и средства на интегрирање на критична маса на жени во: пристапот, дизајнот, истражувањето, иновацијата, производството и употребата на ИКТ во текот на периодот на имплементација на Програмата 2011-2020. Ваквата иронична забелешка произлегува од фактот што Програмата претпоставува дека жените се доволно интегрирани во ИКТ секторот, и според тоа, ќе можат да одговорат на предизвикот. Сличен приговор може да се упати и кон македонската стратегија, придружена со остра критичка забелешка дека жените се споменати само во контекст на дигиталната писменост, и тоа оние кои имаат отежнат пристап до образовните процеси.

Отсуството на родовата димензија од Дигиталната програма ја поттикнува европската јавност, и посебно женските организации од цивилниот сектор, да иницираат, таканаречен, Родов акциски план (The European Centre for Women and Technology, ECWT, 2011) кој ќе ја интегрира родовата перспектива во имплементацијата на Програмата. Планот за акција треба да биде мултисекторски и треба да ги вклучи сите релевантни и заинтересирани фактори во имплементацијата на Програмата. Имајќи ја оваа иницијатива предвид, веднаш се наметнува идејата за ед-

опment of information society. According to the European Centre for Women and Technology (ECWT), 2011 the success of the digital agenda will depend on whether the European Commission is going to find ways and means to integrate the critical mass of women in the access, design, research, innovation, production and the use of ICT over the period of implementation of the Agenda 2011-2020. This ironic remark results from the fact that the Agenda assumes that women are sufficiently integrated in the ICT sector, and therefore can respond to the challenge. A similar objection can be addressed also to the Macedonian strategy, accompanied by a sharp critical remark that women are mentioned only in the context of digital literacy, and only those who have limited access to educational processes.

The absence of the gender dimension in the digital agenda induced the European public and especially women's organizations in civil society to initiate so-called Gender Action Plan (The European Centre for Women and Technology (ECWT), 2011) which will integrate a gender perspective in the implementation of the agenda. Action Plan should be multisectoral and should involve all relevant and interested stakeholders in implementation of the agenda. Taking this initiative into consideration, an idea immediately arises for a similar initiative in the context of the Macedonian policy of ICT especially

на слична иницијатива во контекст на македонската политика за ИКТ, посебно во контекст на Националната стратегија за е-вклучување 2011-2014.

Со цел да се подобрат политичките претпоставки за искористување на ИКТ и концептот на е-вклучување за поголемо учество на жените на пазарот на трудот, посебно во ИКТ секторот, потребно е Националната стратегија за е-вклучување 2011-2014 на Република Македонија да вклучи јасна и недвосмислена дефиниција на социјалното вклучување, која ќе ги интегрира сродните концепти, како што се: е-достапност или намалување на дигиталниот јаз; доследна имплементација на принципите на Дигиталната програма која претставува дел од Стратегијата Европа 2020, како стратешки пристап на Европската унија за развој на дигиталната економија до 2020 година; видлива интеграција на родовата перспектива во имплементација на Националната стратегија за е-вклучување 2011-2014 на Република Македонија, во сите нејзини области на дејствување; и на крај, покренување на иницијатива за Родов акциски план, како придружен документ на Стратегијата, преку кој ќе се обезбедат услови за фактичка имплементација на родовата перспектива во политиките и мерките предвидени со Стратегијата.

in the context of the National Strategy for e-Inclusion 2011 - 2014.

In order to improve the political suppositions for using ICT and the concept of e-inclusion for greater participation of women in the labor market, especially in the ICT sector it is necessary for the National Strategy for e-inclusion of the Republic of Macedonia 2011-2014 to include a clear and unambiguous definition of social inclusion, which will integrate related concepts such as e-accessibility and reduce the digital gap, and also provide consistent implementation of the principles of the Digital Agenda, which is part of Europe 2020 strategy as a strategic approach of the European Union development of digital economy by 2020; Visible integration of gender perspective in the implementation of the National Strategy for e-inclusion 2011-2014 of the Republic of Macedonia, in all its areas of activity, and finally, launching an initiative on Gender Action Plan as an accompanying document to the Strategy, which will ensure conditions for actual implementation of the gender perspective in the policies and measures provided for in the Strategy.

Библиографија / References:

Bobi Badarevski (2006). "Gender analysis of the national policy of the Republic of Macedonia on information society." Accessed on 15.05.2012 on the website:

[www.zdruzenska.org.mk/documents/118/Rodova% 20analiza% 20del% 20za% 20Link% 203.pdf](http://www.zdruzenska.org.mk/documents/118/Rodova%20analiza%20del%20za%20Link%203.pdf).

The European Centre for Women and Technology (ECWT). (2011). "Position Paper for Lining up for a GAP of the Digital Agenda." Accessed on 15.05.2012 on the website:

[http://www.womenandtechnology.eu/digitalcity/w_newsarchive.jsp?-dom=AAABECDQ&hir=BAAFKMKO&fmn=AAABDVVM&prt=AAABDUAV&men=AAABDVVV](http://www.womenandtechnology.eu/digitalcity/w_newsarchive.jsp?dom=AAABECDQ&hir=BAAFKMKO&fmn=AAABDVVM&prt=AAABDUAV&men=AAABDVVV).

The European Centre for Women and Technology (ECWT). (2011). "Women for Smart Growth." Accessed on 15.05.2012 on the website:

http://store1.digitalcity.eu.com/store/clients/release/AAABEMCS/doc/women4smartgrowth_2011_background_ef_2011.06.19-08.02.21.pdf.

Communication from the Commission. (2007). "European i2010 initiative on e-Inclusion, COM(2007) 694 final." Accessed on the website:

http://ec.europa.eu/information_society/activities/einclusion/docs/i2010_initiative/comm_native_com_2007_0694_f_en_acte.pdf.

Communication from the Commission. (2008). "A Digital Agenda for Europe." Accessed on 15.05.2012 on the website:

[http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010D-C0245R\(01\):EN:NOT](http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010D-C0245R(01):EN:NOT).

European Commission. (2010). "A strategy for smart, sustainable and inclusive growth, COM(2010) 2020." Accessed on 15.05.2012 on the website:

http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/news/documents/pdf/20100303_1_en.pdf.

Ministry for Information Society and Administration of the Republic of Macedonia (2007). "National Strategy for Development of Electronic Communications with Information Technologies of the Republic of Macedonia." Accessed on 15.05.2012 on the website:

<http://www.vlada.mk/files/doc/NSEKIT.pdf>.

Ministry for Information Society and Administration of the Republic of Macedonia (2011). "National Strategy for e-Inclusion 2011 - 2014 of the Republic. Macedonia." Accessed on 12.05.2012 on the website:

http://www.mio.gov.mk/files/pdf/dokumenti/Strategija_za_e-vklucuvanje_draft.pdf.

Riga Ministerial Conference. (2006). "Declaration on e-Inclusion." Accessed on 15.05.2012 on the website:

http://ec.europa.eu/information_society/activities/einclusion/docs/i2010_initiative/comm_native_com_2007_0694_f_en_acte.pdf.