

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Iva Ristevska

Lastnosti in posebnosti trga delovne sile ter zaposlovanje v Makedoniji

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Iva Ristevska

Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatovič

Lastnosti in posebnosti trga delovne sile ter zaposlovanje v Makedoniji

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

## ZAHVALA

Največja zahvala za vso podporo, potrpežljivost in vse spodbudne besede na poti do uresničitve diplome gre mami Slavici in očetu Vladu.

Posebna zahvala Saši, ki mi je vedno stal ob strani ter sestri in bratu za vso podporo.

Za strokovno pomoč in nasvete se iskreno zahvaljujem mentorju, doc. dr. Miroljubu Ignjatoviču.

Vsem najlepša hvala!

### **Lastnosti in posebnosti trga delovne sile ter zaposlovanje v Makedoniji**

Trg delovne sile je osrednji pokazatelj razvitosti države. Razvitost gospodarstva države je odvisna od delovanja trga delovne sile, uravnavanja ponudbe in povpraševanja preko različnih mehanizmov in institucij. Razvit in dobro organiziran trg delovne sile vpliva na kvaliteto življenja ljudi v tej državi. Ko se ravnovesje na trgu delovne sile začne rušiti, nastopajo družbeno-ekonomske posledice: neenak položaj na trgu dela, neenake možnosti različnih kategorij delovne sile, brezposelnost ...

V svoji diplomski nalogi sem proučevala makedonski trg delovne sile. Preko sekundarne analize sem predstavila stanje makedonskega trga dela skozi čas in posledično temu trenutno stanje trga.

Po razpadu Jugoslavije je makedonski trg doživel številne spremembe, ki so vidne še danes. Naraslo je število brezposelnih oseb, zakoreninil se je pojem dolgoročne brezposelnosti na trgu dela, zmanjšalo se je število prostih delovnih mest zaradi strukturnih sprememb in posledično temu se je povečalo število čezmejnih migracij.

Ključne besede: trg delovne sile, brezposelnost, zaposlenost, politika zaposlovanja.

### **Characteristics and specificities of labor market and employment in Macedonia**

Labour market is main indicator of the country's development. The development of the economy depends on the actions of the labour market, the balance between the supply and demand through different mechanisms and institutions. A developed and well organized labour market has its influence on the quality of life of the people that live in that country. Distortion of the balance of the labor market results in social and economic consequences: unequal position of the labour market, unequal opportunities for different categories of workers, unemployment...

In my degree thesis I studied the Macedonian Labor Market, through secondary analysis I presented the situation of the Macedonian Labour Market throughout the years, and consequently the present situation of the labour market.

After the disintegration of Yugoslavia, Macedonian Labour Market has experienced numerous changes that are evident even today, the number of unemployed people has increased, the concept of long-term unemployment became deeply rooted in the Macedonian Labour Market, the number of vacancies was reduced due to the structural changes, and as a consequence there was an increase in the number of cross-border migrations.

Key words: labour market, unemployment, employment, employment policy.

## KAZALO

<b>1 UVOD.....</b>	<b>8</b>
<b>2 TRG DELOVNE SILE .....</b>	<b>10</b>
2.1 REGULACIJA TRGA DELA .....	12
2.2 POLITIKA ZAPOSLOVANJA .....	14
2.3 BREZPOSELNOST.....	15
2.3.1 VRSTE BREZPOSELNOSTI.....	16
Frikcijska brezposelnost.....	16
Strukturna brezposelnost.....	16
Ciklična brezposelnost.....	16
Prikrita (latentna) brezposelnost .....	16
2.4 ANALIZA STANJA.....	17
<b>3 NEKAJ BESED O MAKEDONIJI .....</b>	<b>18</b>
3.1 BRUTO DOMAČI PROIZVOD (BDP) V MAKEDONIJI.....	18
<b>4 TRG DELOVNE SILE V MAKEDONIJI.....</b>	<b>22</b>
4.1 STATISTIKE NA TRGU DELA IN INFORMACIJSKI SISTEMI .....	24
4.2 DEMOGRAFSKE SPREMEMBE NA TRGU DELOVNE SILE .....	25
4.3 BREZPOSELNOST V REPUBLIKI MAKEDONIJI .....	28
4.4 ČAS TRAJANJA BREZPOSELNOSTI.....	31
4.5 POSLEDICE BREZPOSELNOSTI.....	33
4.6 ZAPOSLENOST V REPUBLIKI MAKEDONIJI.....	34
4.7 ZAPOSLENOST PO IZOBRAZBI .....	37
4.8 ZAPOSLENOST PO SEKTORJU .....	38
4.9 POMANJKLJIVOSTI GLEDE ZAPOSLOVANJA V RM.....	40
4.10 IZOBRAZBA IN ZAPOSLOVANJE V REPUBLIKI MAKEDONIJI .....	41
4.11 ZAPOSLOVANJE V RM.....	44
4.11.1 POLITIKA ZAPOSLOVANJA V RM.....	44
4.11.2 ZAKONSKE UREDBE GLEDE ZAPOSLOVANJA.....	45
Prenehanje delovnega razmerja .....	47
Pavza in dopusti .....	48

4.11.3 UKREPI SEDANJE POLITIKE ZA POBOLJŠANJE ZAPOSLENOSTI V MAKEDONIJI.....	48
4.11.4 NACIONALEN AKCIJSKI NAČRT ZA ZAPOSLOVANJE.....	49
4.11.5 DVOLETNI NAČRT ZA ZAPOSLOVANJE MLADIH.....	50
4.11.6 OSTALE STRATEGIJE IN PROGRAMI.....	51
<b>5 POVPREČNA IN MINIMALNA PLAČA V REPUBLIKI MAKEDONIJI.....</b>	<b>51</b>
<b>6 MERCATOR, D. D. ....</b>	<b>53</b>
6.1 STRATEŠKI CILJI.....	55
6.2 MERCATOR V MAKEDONIJI.....	56
<b>7 ZAKLJUČEK.....</b>	<b>60</b>
<b>8 LITERATURA.....</b>	<b>62</b>

## KAZALO TABEL IN SLIKE

Tabela 3.1: Bruto domači proizvod v Makedoniji.....	19
Graf 3.1: Realna rast bruto domačega proizvoda v Makedoniji.....	20
Tabela 3.2: BDP v Makedoniji, Sloveniji in EU.....	21
Shema 4.1: TDS v Makedoniji 2008.....	23
Tabela 4.1 : Demografska struktura Makedonije med letoma 1981 in 2008.....	26
Tabela 4.2: Brezposelnost v Republiki Makedoniji.....	28
Graf 4.1: Brezposelnosti po starostnih skupinah.....	30
Tabela 4.3: Čas trajanja brezposelnosti.....	32
Tabela 4.4: Zaposlenost v Makedoniji.....	35
Tabela 4.5: Zaposlenost v letu 2005 in nacionalni ter lizbonski cilji na področju zaposlovanja.....	36
Tabela 4.6: Zaposlenost po izobrazbi.....	37
Tabela 4.7: Zaposlenost po sektorju.....	38
Tabela 4.8: Šolstvo v Makedoniji.....	41
Graf 4.2: Prebivalstvo staro več kot 15 let s končano izobrazbo, 2002.....	43
Tabela 5.1: Povprečna neto in bruto plača.....	52
Graf 6.1: Lastniška struktura Mercatorja.....	544
Tabela 6.1: Ciljni tržni deleži.....	555

## 1 UVOD

Razvitost gospodarstva v določeni državi temelji na delovanju trga delovne sile. Razvito gospodarstvo pomeni, da je v državi dobro organiziran trg delovne sile. Za uspešno delovanje trga delovne sile mora obstajati ravnovesje med dvema temeljnima dejavnikoma trga delovne sile: ponudbo in povpraševanjem po delovni sili. Ravnovesje na trgu delovne sile vpliva tudi na kvaliteto življenja prebivalcev v tej državi, ponuja jim ustrezna prosta delovna mesta, kjer bi se lahko zaposlili iskalci zaposlitve in brezposelne osebe.

Kadar se ravnovesje na trgu delovne sile začne rušiti, nastopi brezposelnost, ki je eden izmed največjih problemov sodobnih razvitih in nerazvitih družb. Na družbeni ravni zmanjša kvaliteto življenja ljudi, ki se ne morejo zaposliti, a bi radi prišli do zaposlitve; tako pride do neizkoriščenosti aktivnega dela prebivalstva, neuspešnosti makroekonomske politike, na ekonomski ravni pa do neenakosti med posamezniki.

V tranzicijskem obdobju so se na makedonskem trgu delovne sile zgodile številne spremembe. Po osamosvojitvi Makedonije se je zaradi prestrukturiranja trga začelo naraščati brezposelno prebivalstvo. Zakoreninil se je pojem dolgoročna brezposelnost.

Ukrepi aktivne politike zaposlovanja se uporabljajo pri zmanjševanju brezposelnosti. Makedonska politika je v zadnjih letih začela aktivno uvajati programe in ukrepe, kako bi zmanjšali brezposelnost.

Namen mojega diplomskega dela je ugotoviti lastnosti ter posebnosti makedonskega trga dela, preko lastnosti in posebnosti delovne sile, ponudbe del in mehanizmov regulacije, ki jih država uporablja preko institucij na trgu dela. Da bi prišla do te ugotovitve, sem naredila sekundarno analizo stanja. Za bolj jasno sliko, kako je prišlo do sedanje situacije na trgu delovne sile, sem analizirala preteklost in predstavila opazovalne pojme skozi čas.

Naročnik diplomskega dela je Mercator, d. d. Poleg analize makedonskega trga delovne sile je naročnika zanimalo, kako naj najbolj učinkovito vstopi na makedonski trg.



Diplomsko delo je razdeljeno na tri dele.

Prvi del začnem s splošno teoretično predstavitevijo trga delovne sile. Nadaljujem s teoretično razlago regulacije trga dela, kjer predstavim akterje, ki nastopajo na trgu dela. Prvi del končam s teoretično razlago politike zaposlovanja in analizo stanja.

Drugi del diplomske naloge se v celoti nanaša na Makedonijo in primerjavo Makedonije z Slovenijo ali Evropsko Unijo. Začne se s predstavitevijo Makedonije, nadaljuje s predstavitevijo trga delovne sile v Makedoniji in demografskimi spremembami na trgu dela. Sledi predstavitev brezposelnosti, vrste brezposelnosti, čas trajanja brezposelnosti v Makedoniji in posledice brezposelnosti. Nato nadaljujem z zaposlenostjo v Makedoniji, in sicer po izobrazbi in sektorju. Po predstavitvi zaposlenosti sledi politika zaposlovanja v Makedoniji in ukrepi ter programi politike zaposlovanja. Drugi del končam s predstavitevijo plač in BDP ter zakonskimi uredbami glede zaposlovanja v Makedoniji.

Tretji del se nanaša na Mercator, d. d., predlogi za bolj učinkovito vstopanje na makedonski trg.

Hipoteze, ki sem jih postavila in jih želim preveriti na podlagi literature in podatkov iz sekundarne analize, so v diplomski nalogi naslednje:

Glavna posebnost trga delovne sile v Makedoniji je visoka brezposelnost. V zadnjih letih se preko številnih programov in ukrepov politike zaposlovanja poskuša zmanjšati število brezposelnih oseb. Po uvedbi teh programov je število brezposelnih začelo upadati.

Moja prva hipoteza je: Visoka stopnja brezposelnosti v Makedoniji, v primerjavi s Slovenijo in Evropsko Unijo, je rezultat strukturnih sprememb v državi.

Druga hipoteza: Uvedba ukrepov aktivne politike zaposlovanja omogoča povečevanje zaposlenosti.

Glede na to, da je brezposelnost na trgu delovne sile v Makedoniji prisotna že dolgo, lahko govorimo o dolgoročni brezposelnosti,

Zato je moja tretja hipoteza naslednja:

Največji delež brezposelnih na trgu delovne sile je že dolga leta brez zaposlitve, torej gre za dolgoročno brezposelne prebivalce.

V diplomski nalogi sem hipoteze preverjala postopno in jo zaključila s sklepom.

## 2 TRG DELOVNE SILE

Kadar proučujemo razvitost države se najprej lotimo trga delovne sile, saj je osrednji pokazatelj stopnje razvitosti v določeni državi. Če hočemo obravnavat trg delovne sile, ga moramo najprej definirat, in sicer, kaj zavzema in kako vpliva na samo državo, na njeno razvitost.

Splošna definicija trga delovne sile je, da se na trgu uravnavata ponudba in povpraševanje preko različnih mehanizmov in institucij. V nadaljevanju bom podala nekaj strokovnih definicij o trgu delovne sile.

Ignjatovič je za definicijo trga delovne sile povzel Loveridga in Moka, ki sta trg definirala kot »mehanizme in institucije, prek katerih se srečujeta ponudba delovne sile in povpraševanje po njej«. »Lahko bi rekli, da gre za klasično definicijo trga delovne sile, ki pa je v stabilnem obdobju razvitih kapitalističnih družb – ko je zaposlitev za nedoločen čas pomenila skoraj doživljenjsko zaposlitev (razen v izjemnih primerih drugačne odločitve posameznika ali delodajalca) – pokrivala le majhen, ožji oziroma aktivni del tega področja: dejansko interakcijo med ponudbo in povpraševanjem«. (Ignjatovič 2002, 3).

Zgornja definicija se nanaša na stabilno obdobje razvitih družb, ko je prevladovala polna zaposlenost za nedoločen čas. Iskalci zaposlitve so se za kratek čas pojavili na trgu dela kot ponudniki lastne delovne sile in ko so si zagotovili zaposlitev, so se odmaknili iz trga delovne sile, ker jim je zaposlitev ponujala varnost, ki je temeljila na trajanju zaposlitve. Ko so si zagotovili zaposlitev, so sicer ostali posredno povezani s trgom zaradi možne izgube zaposlitve ali kot potencialni iskalci druge zaposlitve.

Jensen pa je trg delovne sile opredelil kot »osrednjo institucijo v moderni družbi, v kateri prek njenih lastnih mehanizmov potekajo procesi izoblikovanja, interakcije in uravnavanja dveh dokaj abstraktnih kategorij – ponudbe in povpraševanje po delovni sili« (Jensen v Ignjatovič 2002, 3). Šele s posamezniki, ki nastopajo kot akterji teh dveh funkcij in nosilci različnih kulturnih in socialnih vzorcev obnašanja, dobi trg svojo

končno obliko in pomen v določeni družbi. Pomen trga delovne sile namreč določajo tako posamezniki z nastopanjem v njem ter družba, ki določa ceno (Ignjatovič 2002, 3).

Samuelson je trg delovne sile opredelil kot strukturo treh elementov:

1. Povpraševanje po delovni sili;
2. Ponudbo delovne sile;
3. Srečevanje med ponudbo in povpraševanje, katerega rezultat je cena delovne sile.

Samuelson meni, da povpraševanje po delovni sili sestavljata aktualno povpraševanje (prosta delovna mesta) in realizirano povpraševanje (zasedena delovna mesta), ponudbo delovne sile pa sestavljajo realizirana ponudba (vsi zaposleni delavci), aktualna ponudba (iskalci zaposlitve oziroma brezposelni) in potencialna ponudba: osebe, ki ne iščejo zaposlitve, vendar bi pod določenimi pogoji delale) (Samuelson v Svetlik 1985,15).

Pri definiranju trga delovne sile ne poskušam ugotoviti samo pomen trga, ampak tudi način njegovega delovanja, akterje, ki nastopajo na trgu delovne sile. Ugotoviti poskušam lastnosti trga delovne sile, kaj je tisto, kar ga naredi posebnega in specifičnega za določeno državo. Lahko je to sam čas, ki ga iskalec zaposlitve preživi na trgu dela ali pa mehanizmi, ki mu pomagajo, da čim hitrejšo in najbolj učinkovito proda svoje znanje in sposobnosti.

Glavni akterji, ki formirajo trg delovne sile, so delodajalci, delavci, sindikati in država preko aktivne politike zaposlovanja, pravnega sistema in političnih ukrepov. V nadaljevanju bom na kratko predstavila vsak del trga delovne sile posebej.

Glavna posebnost trga delovne sile izhaja iz lastnosti delovne sile kot predmeta menjave. Delovna sila je namreč neločljivo povezana s svojim prodajalcem in je le potencial za delo.

Na ponudbo delovne sile vpliva izobrazba, saj je delovno silo z ustrežno izobrazbo lažje vključevati v procese pridobivanja, ustvarjanja, prenosa in uporabe znanja.

Posamezniki, ki investirajo v svojo izobrazbo, pričakujejo povračilo za svojo investicijo preko boljših delovnih mest.

Po drugi strani pa je posameznike z ustrezno izobrazbo lažje prilagoditi povpraševanju na trgu dela.

Povpraševanje (delodajalci) po delovni sili so prosta delovna mesta.

Neskladja na trgu dela nastanejo, ko se ruši sorazmerje med ponudbo delovne sile in povpraševanjem po njej. Takrat država preko politike zaposlovanja in pravnih ukrepov regulira pretok delovne sile ter ponudbo prostih delovnih mest.

Sindikati so prostovoljna in demokratična organizacija, večinoma neodvisna od političnih strank, parlamenta, vlade in verskih skupnosti. Vplivajo na vsebino kolektivnih pogodb in sodelujejo v ekonomsko-socialnem svetu, kjer skupaj z delodajalci in vlado usklajujejo predloge zakonov in drugih dokumentov. Cilje dosegajo s pogajanjem, dogovori, stankami ali množičnimi manifestacijami.

Torej, trg delovne sile lahko definiramo kot osrednjo institucijo, kjer se srečata ponudba (posamezniki) na eni strani, ki je odvisna od dobrin, ki jih ponujajo delodajalci, in povpraševanje (ponudba dela), ki je odvisno od delovne sposobnosti, ki jo ponujajo posamezniki. Interakcijo med njimi pa uravnava družba preko različnih mehanizmov.

Lastnosti in posebnosti samega trga so odvisni od lastnosti in posebnosti delovne sile, ponudbe del in mehanizmov regulacije, ki jih država uporablja preko institucij na trgu dela.

## ***2.1 REGULACIJA TRGA DELA***

Trg delovne sile velja v kapitalističnih sistemih za najučinkovitejši mehanizem porazdelitve in vrednotenja delovne sile. Kljub temu pa tudi bolj liberalno usmerjeni ekonomisti priznavajo napake delovne sile (market failures), zaradi katerih sta poseganje v njegovo delovanje in tudi reguliranje osnovnih institucionalnih pogojev njegovega delovanja nujni (Svetlik, Trbanc 2002, 34).

Da bi trg delovne sile učinkovito deloval, mora biti pretok delovne sile na trgu neprekinjen daljše časovno obdobje. Menjava na trgu ne poteka le enkratno, zato država preko institucionalnih posegov regulira delovanje trga, usklajuje ponudbo in povpraševanje, da se bi izognila nastajanju neželenih socialnih učinkov na trgu dela, ko je slab pretok informacij na trgu dela, slaba prožnost delovne sile, ovire na trgu, segmentacija poslov ipd. Posledice tega so: neenak položaj in neenake možnosti različnih kategorij delovne sile, brezposelnost ...

Regulacija trga delovne sile je lahko posredna ali neposredna. (Svetlik, Trbanc 2002, 34) Pri posredni je pričakovano vedenje predpisano, prav tako so predpisane sankcije v primeru kršitve. Pri neposredni regulaciji imamo ukrepe, pri katerih niso predpisane takojšnje sankcije, ampak gre bolj za ustvarjanje razmer, ki posameznike ali organizacije navajajo, da se vedejo skladno z namerami regulacije (ne zaradi prisile, ampak zaradi lastnih interesov). Pri neposredni regulaciji gre praviloma za zakone in uredbe, pri posredni pa za različne politike in ukrepe. K neposredni regulaciji trga delovne sile spadajo vsi zakoni in uredbe, ki določajo pravice in dolžnost akterjev na trgu delovne sile (na primer regulacija delovnih razmer in delovnega časa, omejevanje dela na črno, zaposlovanje tujcev, pravice in dolžnosti brezposelnih posameznikov in podobno). K posredni regulaciji trga delovne sile spadajo različni ukrepi politike zaposlovanja, ukrepi ekonomske politike (na primer davčna politika, denarna in bančna politika), politika izobraževanja, socialna politiko in podobno. Ukrepi posredne in neposredne regulacije se med seboj prepletajo.

Omembe vredno je, da država ni edini akter regulacije trga delovne sile, saj pomembno vlogo igrajo še združenja delodajalcev in delojemalcev (sindikati), ki so institucionalno vpeta v pogajanja in odločanje o zakonodaji ter dogajanja na ekonomskem trgu in socialnem področju. Seveda pa je država edina, ki lahko, potem ko so zakoni, politike in ukrepi sprejeti, poskrbi za njihovo uresničevanje, saj ima edina na razpolago ustrezen aparat nadzora in prisile. (Svetlik, Trbanc 2002, 35)

Na nadnacionalni ravni so akterji, ki regulirajo trg delovne sile na nacionalni ravni, Evropska komisija, Evropski svet in Evropski parlament preko oblikovanj nacionalnih

programov reform in integrirane smernice za rast in delovna mesta (primer. Lizbonska strategija) in Mednarodna organizacija dela, katere glavna naloga je delovati na področju izboljšanja socialne pravičnosti in statusa delavcev po svetu. K njenim pristojnostim sodi tudi izboljševanje delovnih razmer in življenjskih standardov s pomočjo mednarodnih akcij in krepitev ekonomske in socialne stabilnosti.

Mednarodne organizacije dela (International Labour Organisation – ILO) postavljajo standarde, da se z enotnim konceptom, poenotenimi definicijami in enotno metodologijo zagotovi stvarnejši vpogled v dogajanje na trgu dela. (Mednarodna organizacija dela)

## ***2.2 POLITIKA ZAPOSLOVANJA***

Politika zaposlovanja se nanaša na usklajevanje in prizadevanje za uresničitev interesov širšega kroga socialnih dejavnikov, zainteresiranih za zaposlovanje, kot so delodajalci in njihova združenja, sindikati in organizirane socialne skupine, ki želijo na trgu delovne sile izboljšati ali utrditi svoj položaj: invalidi, ženske in posamezna profesionalna združenja.

Politiko zaposlovanja lahko opredelimo kot postavljanje ciljev, oblikovanje programov in ukrepov ter zagotavljanje virov in izvajanje dejavnosti za njihovo uresničevanje s pomočjo institucij, Zavod za zaposlovanje, socialni partnerji, ustrezno ministrstvo (za delo), vlada, parlament in njegov odbor, ki se posveča socialni problematiki in zaposlovanju ter lokalne oblasti.

O sistemih zaposlovanja lahko govorimo šele zadnjih nekaj desetletij, ko so se razvite države ponovno začele srečevati zlasti z naraščanjem strukturne brezposelnosti in ko se je država v sedemdesetih letih predvsem z aktivno politiko zaposlovanja in prenovo služb za zaposlovanje začela vse bolj ukvarjati s tem področjem (Svetlik, Trbanc 2002, 36).

Politiko zaposlovanja razdelimo na aktivno in pasivno. Pod aktivno politiko zaposlovanja spadajo izvajanje programov in ukrepov s strani moderne države, ki so usmerjeni na usklajevanje ponudbe in povpraševanje po delovni sili in regulacije obeh. Cilj aktivne politike zaposlovanja je doseganje in ohranjanje visoke ter stabilne stopnje zaposlenosti.

Pasivna politika zaposlovanja kot svoje osrednje orodje uporablja socialno politiko, zagotavlja posameznikom socialno varnost ob brezposelnosti z pomočjo denarne dajatve (denarno nadomestilo in denarno pomoč) (Svetlik, Trbanc 2002, 144).

### **2.3 BREZPOSELNOST**

Brezposelnost je ena izmed najresnejših težav sodobne družbe. Na družbeni ravni brezposelnost pomeni neizkoriščenost dela aktivnega prebivalstva, slabost oziroma neuspešnost makroekonomske politike vlade in težak socialni položaj tistega dela prebivalstva, ki se ne more zaposliti, a bi si to želel. Problem brezposelnosti je bil zato neprestano deležen precejšnje pozornosti strokovne, politične in najširše družbene javnosti. V devetdesetih letih je njihov pomen še narasel. Vzrok za to je propad socialističnega sistema v Srednji in Vzhodni Evropi in porast brezposelnosti v razvitih evropskih državah ter vse večja razlika med stopnjo brezposelnosti v Evropi in v ZDA.

Z vidika posameznika to pomeni nezmožnost pridobivanja sredstev za življenje po običajni poti z delom, in s tem neuspešnost in izločenost iz družbe, odvisnost od družbene podpore ter revščine (Malačič 1995, 64).

Da bi analiza brezposelnosti med državami potekala identično, je Mednarodna organizacija dela (ILO) v petdesetih letih prejšnjega stoletja sprejela standarde brezposelnosti zaradi mednarodne primerljivosti podatkov:

- Oseba mora biti brez dela, kar pomeni, da v referenčnem tednu ni bila zaposlena ali samozaposlena, niti ni opravljala kakega dela za plačilo niti eno uro,
- Aktivno išče zaposlitev oz. samozaposlitev,
- Mora biti razpoložljiva za zaposlitev (Statistični urad Makedonije 2009a).

### **2.3.1 VRSTE BREZPOSELNOSTI**

#### **Frikcijska brezposelnost**

Frikcijska brezposelnost se pojavlja zaradi stalne menjave zaposlitve prebivalstva, ki je normalno zaposleno. Do nje prihaja zaradi selitve prebivalstva med različnimi mesti in regijami in s tem povezanim iskanjem nove zaposlitve, začasne nezaposlenosti šolajoče se mladine, ko konča šolanje in išče zaposlitev, menjava zaposlitve zaradi težnje po spremembi delovnega okolja in podobne reči. Tovrsta brezposelnost je le začasna, saj traja od enega dneva do nekaj mesecev in predstavlja obdobje med dvema stalnima zaposlitvama. V vsakem gospodarstvu, ki je na ravni polne zaposlenosti, srečamo frikcijsko brezposelnost, saj je ta plod prostovoljnih odločitev posameznika o menjavi delovnih mest in ni vezana na gospodarske razmere, zato lahko rečemo, da je prostovoljna (Hrovatin 2000, 206).

#### **Strukturna brezposelnost**

Do te vrste brezposelnosti prihaja zaradi neenakosti med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili kot posledica gospodarskega razvoja, kjer nekateri sektorji oz. panoge hitro rastejo, druge pa nazadujejo, s tehnološkim razvojem pa se pojavijo povsem nove panoge (Hrovatin 2000, 206).

#### **Ciklična brezposelnost**

Ta vrsta brezposelnosti nastaja zaradi gospodarskih ciklov. Ko gospodarska aktivnost stagnira in stopnja rasti BDP nazaduje ali je celo negativna, se zmanjšuje celotno agregatno povpraševanje po delovni sili. Zaradi recesije vsi sektorji ali vsaj večina zmanjšujejo proizvodnjo in odpuščajo delovno silo, zato se brezposelnost lahko pojavlja med vsemi kategorijami zaposlenih ne glede na vrsto dela. Znižanje stopenj brezposelnosti in morda polno zaposlenost gospodarstvo doseže šele ob prehodu v drugi del cikla, v fazi oživljanja gospodarstva in v prosperiteti (Hrovatin 2000, 206-207).

#### **Prikrita (latentna) brezposelnost**

V to vrsto brezposelnosti spadajo zaposleni, ki sicer imajo zaposlitve, vendar ničesar ne prispevajo k BDP. Če bi jih odpustili, bi lahko dosegli enak BDP kot pred tem, vendar je



težko poimensko določiti tiste, ki na delovnih mestih nič ne delajo. Takšnih je pravzaprav zelo malo, saj vsak vsaj nekaj ur dnevno dela. Seštevek vseh nedelovnih ur in preračun ur na število zaposlenih pa razkrije število prikrito brezposelnih. To vrsto brezposelnosti lahko ugotavljamo le z ocenami. Zlasti visoka je bila v bivšem socialističnem sistemu, saj je bila osnovna človekova pravica pravica do dela. Skupna brezposelnost je bila razmeroma nizka (okrog 2 %), prikrita brezposelnost pa visoka (Hrovatin 2000, 207).

## ***2.4 ANALIZA STANJA***

Analizo stanja predstavlja slika sedanjosti, kakšno je stanje na trgu delovne sile, kolikšno je povpraševanje po posameznih vrstah kadrov ter kakšna je njihova ponudba, kolikšna je brezposelnost in kako je ta razdeljena med socialnimi kategorijami ter regijami. Da bi prišla do teh ugotovitev, bom uporabila standardna merila: stopnje brezposelnosti, delež dolgotrajno brezposelnih, stopnja delovne aktivnosti, število zaposlenih in podobno.

Za bolj jasno sliko bom opazovane pojme predstavila skozi čas; lotila se bom analize preteklosti in poskušala ugotoviti, kako se je spreminjalo število prostih delovnih mest, brezposelnost ipd.

Analiza stanja lahko ugotavlja povezanost med opazovanimi pojavi in poskuša ugotoviti, kako drug drugega pogojujejo.

Načeloma velja pravilo, da čim dlje sežemo v preteklost in čim bolj na gosto posejemo časovne točke opazovanja, se dokopljemo do zanesljivejših razlag (Svetlik, Trbanc 2002, 41).

### 3 NEKAJ BESED O MAKEDONIJI

Makedonija je demokratična država v srcu Balkanskega polotoka v jugovzhodni Evropi. Na zahodu meji z Albanijo, na severu s Srbijo, na vzhodu z Bolgarijo in na jugu z Grčijo. Makedonija ima 2.1 milijon prebivalcev na površini 25.713 kvadratnih kilometrov.

Od leta 1944 pa do leta 1991 je bila del SFRJ. Neodvisnost je razglasila 8. septembra 1991. Njen mednarodno priznani začasni naziv zaradi grškega spora je Nekdanja Jugoslovenska Republika Makedonija (Former Yugoslav Republic of Macedonia - FYROM), precej držav (124 držav, med njimi ZDA, Rusija in Kitajska) pa je priznalo državo pod imenom **Republika Makedonija**. Glavno mesto je Skopje s 541.280 prebivalci.. Uradni jezik je makedonščina; od junija 2002 pa ima položaj uradnega jezika tudi vsak drugi jezik, ki ga govori vsaj 20 % prebivalstva. Trenutno te pogoje izpolnjuje le albanščina, vendar se sme uporabljati le, kjer to dovoljuje zakon (npr. izdaja uradnih dokumentov, sporazumevanje z vladnimi uradi, občinska samouprava) in vedno ob cirilični makedonščini.

Predsednik vlade je Nikola Gruevski, predsedujoča stranka v vladi je VMRO-DPMNE, predsednik države pa Gorgi Ivanov.

Od vseh državah bivše Jugoslavije je imela Makedonija najvišjo stopnjo brezposelnosti. V 70. in 80. letih je dosegla celo 1/5 celotnega prebivalstva, v tranzicijskem obdobju 150 000 brezposelnih oseb. Nekaj sprememb se je zgodilo v Makedoniji v 80. in 90. letih pod vplivom socialnih in ekonomskih transformacij. Spremembe so vidne v BDPju, ki se je v sredini 90. intenzivno zmanjšal in v sredini leta 2000 koluminiral na 4.5 % (spodnja tabela). Rast BDPja je začela upadati zaradi vojne v severozahodni Makedoniji.

Danes je glavna naloga makroekonomske politike doseganje stabilnosti cen.

#### **3.1 BRUTO DOMAČI PROIZVOD (BDP) V MAKEDONIJI**

Bruto domači proizvod (kratica BDP) je pomemben pokazatelj gospodarske uspešnosti nekega gospodarstva. Bruto domači proizvod je oznaka za celotno denarno vrednost končnih proizvodov in storitev, proizvedenih v državi v danem letu. Razvita

gospodarstva v splošnem kažejo postopno gospodarsko rast BDP kar pomeni izboljšanje življenjskega standarda. To imenujemo gospodarsko rast. BDP je torej mera, ki nam pomaga ugotovit, v kakšnem stanju je gospodarstvo (Samuelson 2002, 390).

Po podatkih statističnega zavoda Republike Makedonije, je bil BDP v letu 2007 je bil 353 789 milijoni denari, kar je za 13,8 % več kot leta 2006. Realen porast v primerjavi z 2006 je 5.9 %.

V spodnji tabeli je predstavljen BDP v Makedoniji od leta 1995 do 2007.

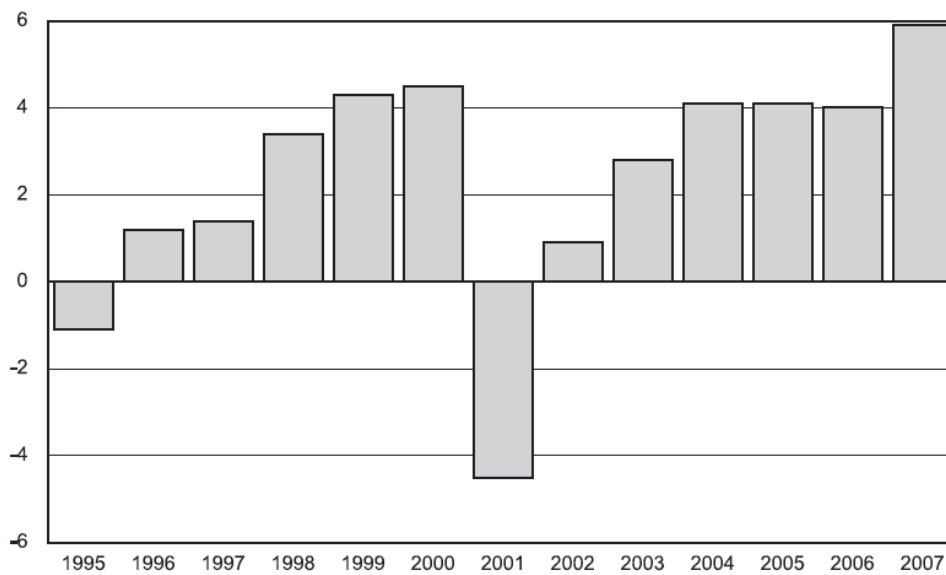
**Tabela 3.1: Bruto domači proizvod v Makedoniji.**

Leta	BDP (v milijonih denari)	BDP na prebivalca	Realna rast BDPja
1995	2377	1209	-1.1
1996	2815	1420	1.2
1997	2955	1480	1.4
1998	3157	1573	3.4
1999	3340	1656	4.3
2000	3588	1771	4.5
2001	3706	1821	-4.5
2002	3872	1917	0.9
2003	4119	2032	2.8
2004	4298	2114	4.1
2005	4534	2226	4.1
2006	4892	2398	4.0
2007	5407	2646	5.9

Vir: Statistični zavod Makedonije (2007b).

V spodnjem primeru (graf 3.1) je po stolpcih predstavljena realna rast BDPja v Makedoniji. Najnižjo porast je imel BDP leta 2001, -4.5 %, razlog za to pa je povojno obdobje v Makedoniji.

**Graf 3.1: Realna rast bruto domačega proizvoda v Makedoniji (%).**



Vir: Statistični urad Makedonije (2008b).

V Sloveniji se je po prvi oceni bruto domači proizvod (BDP) v letu 2007 povečal za 6,1 %. To je najvišja gospodarska rast v obdobju po letu 1991.

V četrtem četrletju 2007 se je BDP realno povečal za 4,7 %. Gospodarska rast se je torej ob koncu leta glede na rast v prvih treh četrletjih opazno zmanjšala in vrnila na raven pred letom 2006 (Statistični urad Slovenije 2007).

Evropska unija pa je v letu 2007 zabeležila rast BDPja za 2,9 %.

**Tabela 3.2: BDP v Makedoniji, Sloveniji in EU**

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>EU27</b>	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<b>EU25</b>	104.9	105.0	105.0	105.0	104.8	104.6	104.4	104.2	104.1	103.9	103.7	103.5
<b>EU15</b>	115.5	115.4	115.4	115.3	114.9	114.3	113.7	113.2	112.8	112.2	111.7	110.9
<b>Slovenija</b>	77.7	78.6	80.6	79.8	79.9	82.3	83.4	86.4	87.4	87.6	89.2	89.8
<b>Makedonija</b>	26.6	26.6	26.8	26.9	25.1	25.2	25.6	26.6	28.5	29.4	31.2	32.5 <sup>1</sup>

Vir: Eurostat (1997 – 2008).

Zgornja tabela prikazuje podatke povzete po Eurostatu. Indeks 100 prikazuje povprečje v EU27. Tabela je narejena za primerjavo med EU in državami. Iz tabele je razvidno, da imajo EU15 in EU25 (bolj razvite države v Evropski uniji) večji BDP na prebivalca kot povprečni BDP v celi Evropski uniji.

Slovenski BDP na prebivalca je pod povprečjem EU, a ne z močnim izstopanjem. Čez čas se slovenski BDP približava BDPju EU.

Makedonski BDP čez čas narašča, vendar močno izstopa od indeksa EU.

---

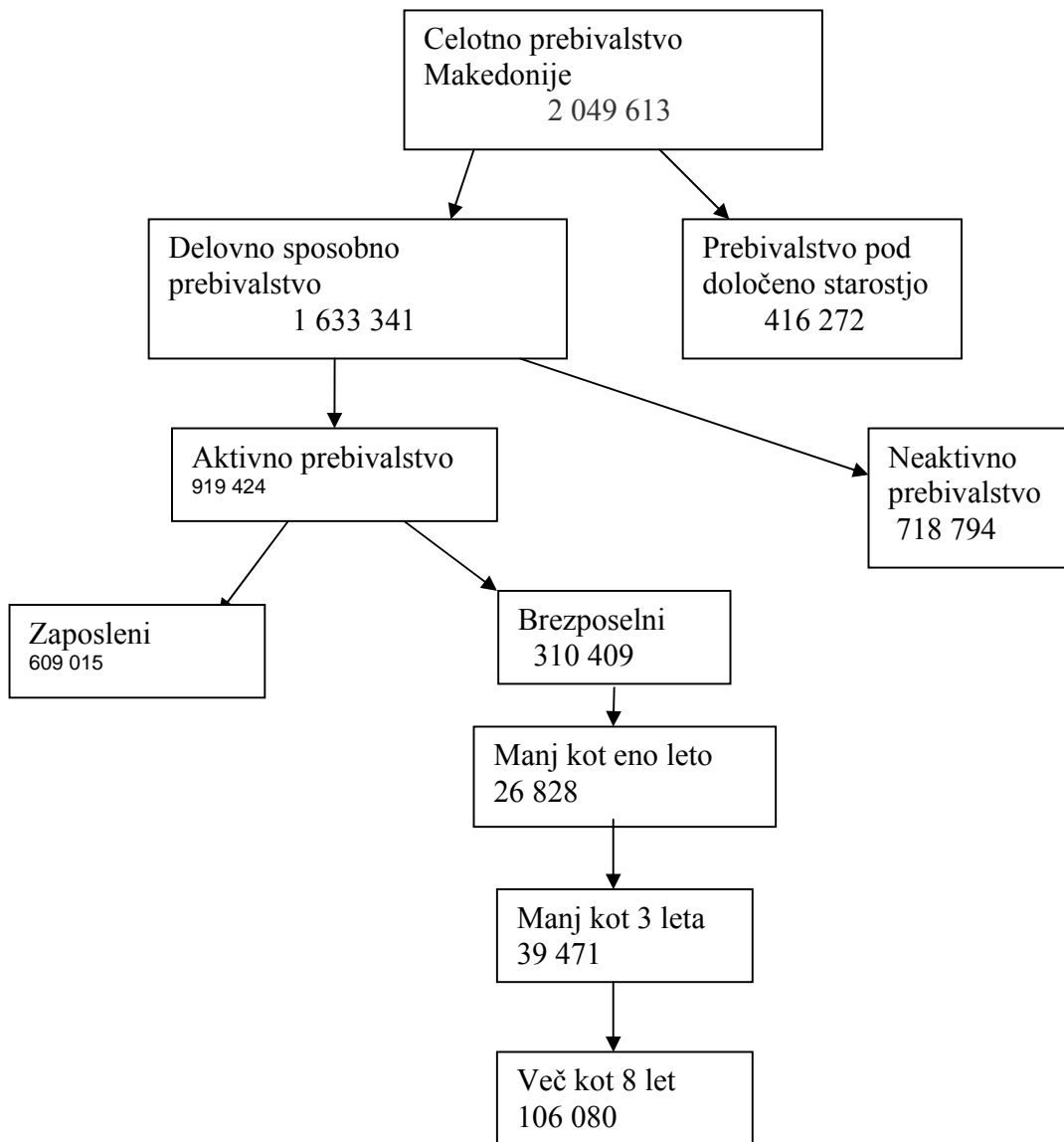
<sup>1</sup> Se predvideva .

#### **4 TRG DELOVNE SILE V MAKEDONIJI**

Razmere na makedonskem trgu delovne sile v zadnjih desetletjih so se zelo spremenile. V predtranzicijskem obdobju je bila Makedonija na poti nenehne gospodarske rasti in je zagotavljala varno zaposlitev svojim državljanom. Transformacijska depresija po razpadu Jugoslavije je povzročila turbolence na trgu delovne sile. Naraslo je število brezposelnih oseb, zakoreninil se je pojem dolgoročne brezposelnosti na trgu dela, zmanjšalo se je število prostih delovnih mest zaradi strukturnih sprememb in posledično temu se je povečalo število čezmejnih migracij.

Danes se Makedonija sooča s spremembami na trgu dela, ki so se v razvitih državah in v razvitih družbah zgodile v drugi polovici 20. stoletja.

**Shema 4.1: TDS v Makedoniji 2008**



Vir: Statistični urad Makedonije (2009a).

V letu 2008 je bilo v Makedoniji 2 049 613 celotnega prebivalstva. Delovno sposobnega prebivalstva je 1 633 341. Razvidno je, da je v letu 2008 Makedonija imela nizko stopnjo zaposlenosti (37.3) in visoko stopnjo brezposelnosti (33.8). Stopnja aktivnosti je znašala 56.3.

V nadaljevanju bom bolj podrobno in skozi čas predstavila brezposelnost in zaposlovanje v Makedoniji.

#### ***4.1 STATISTIKE NA TRGU DELA IN INFORMACIJSKI SISTEMI***

Obstaja velika razlika med anketno in registrirano brezposelnostjo, kar pripelje do vprašanja o kvaliteti podatkov in virov ter posledično o uporabnosti le-teh. Podatki Statističnega urada delujejo bolj realno, zato sem jih večinoma uporabila v svoji diplomski nalogi. Kadar v statističnem uradu nisem dobila ustreznih podatkov, sem uporabila podatke iz Agencije za zaposlovanje RM (Zavod za zaposlovanje).

Obstaja velika razlika med registrirano in dejansko brezposelnostjo. Podatke o registrirani brezposelnosti podaja Statistični urad RM. Podatki o administrativnih postopkih se zbirajo sproti in so od leta 2004 razporejeni po letnih kvartalnih.

Agencija za zaposlovanje RM ponuja anketirane podatke.

Obstaja razlika med anketiranimi in registriranimi podatki, zato ker imamo delež tistih iz privatnega in sivega sektorja, ki so delovno aktivni, ampak večina jih ni zdravstveno in socialno zavarovana, zato se velik delež tistih prijavlja v Agenciji za Zaposlovanje RM, da vi dobili ustrezno zavarovanje.

Zato ni razlike med tistimi, ki aktivno iščejo delo in tistimi, ki se prijavljajo na zavodu, da bi dobili materialno korist ali drugo dobro. Del tistih že dela v neformalnem sektorju (sivi sektor), ali so delovno aktivni na kakšnem drugem področju.

Posebno pozornost terja skupina oseb kot so sezonski delavci, osebe pred stečajem, tehnološki viški in starejše osebe z zastarelimi navadami ipd. (Janeska in drugi 2002, 114).



Da bi se rešili zgoraj omenjenih težav, je nujno potrebna boljše organizacija pri pridobitvi podatkov in regularnosti pri registraciji zaposlenosti ali brezposelnosti. Posebej pomembna pa je kontrola nad zgubljanjem zaposlitvenega statusa (boljša revizorska kontrola). Obvezen je še boljši nadzor na neformalnem trgu in zaposlenih na le-tem. Za dosego vsega tega je nujna dograditev zakona o evidentiranju delovne sile.

#### ***4.2 DEMOGRAFSKE SPREMEMBE NA TRGU DELOVNE SILE***

Trg delovne sile se je po letu 1981 zelo spremenil, še posebej s strani demografske strukture (sprememba delovno aktivnega prebivalstva in delovno sposobnega). Največ so za spremembo odgovorni demografski faktorji (migracijska in naravna gibanja populacije) in socio-ekonomski faktorji (Janeska in drugi 2002, 108).

V spodnji tabeli je predstavljena demografska struktura Makedonije skozi čas.

**Tabela 4.1 : Demografska struktura Makedonije med letoma 1981 in 2008<sup>2</sup>**

Demografska struktura Republike Makedonije <sup>3</sup>								
	1981	1994	2001	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Celotno prebivalstvo</b>	1808217	1945932	2 038 651				2 045 177	2 049 613
<b>Delovno<sup>4</sup> sposobno prebivalstvo</b>	1127005	1247481		1594557	1607997	1618482	1628635	1633341
Moški				798134	806621	808522	814601	726521
Ženske				796423	801376	809960	814034	708280
<b>Aktivno<sup>5</sup> prebivalstvo (stopnja)</b>	750 416 (66.6)	779097 (62.5)	862 504 (55.5)	842816 (52.9)	883552 (55)	891679 (55.1)	907138 (55.7)	914547 (66.2)
Moški			506 638	511096	533646	543830	548141	561705
Ženske			355 867	331722	349876	347849	358998	357719

<sup>2</sup> Vir: Janeska in drugi (2002, 108); Statistični urad Makedonije (2004-2008).

<sup>3</sup> Niso dostopni vsi podatki po letnicah in podatki po stopnjah.

<sup>4</sup> Delovno sposobno prebivalstvo:

Po ILO standardih so to osebe, ki so starejše kot 15 let, po evropskem statističnem uradu (EUROSTAT) so to sebe, stare od 15 do 64 let. (Statistični urad Makedonije 2008).

<sup>5</sup> Aktivno prebivalstvo, po ILO (Mednarodna organizacija dela) standardih so osebe:

-ki so starejše kot 15let,

-v času opazovalnega tedna so opravljali delo za plačilo ali profit najmanj eno uro

-v času opazovalnega tedna so delali občasno (zaradi bolezni, odsotnost, študija ...), so bili odsotni od delovnega mesta ampak formalno so bili zaposleni,

-pomagali so na družinskem posestvu ali podjetju brez plačila

V zgornji tabeli so prikazane spremembe prebivalstva med letoma 1981 in 2008. Podatki so prevzeti po Statističnem uradu Makedonije. Celotno prebivalstvo se je povečalo za 241 396, aktivno prebivalstvo za 164 131, delovno sposobno prebivalstvo pa za 506 336. Podatki o razliki med spoloma so dostopni od 2004 do leto 2008.

Na makedonskem trgu delovne sile je majhna razlika med delovno sposobnimi ženskami in moškimi, saj so skoraj enakomerno zastopani. Velika je razlika med delovno aktivnemu delu moških in ženski populaciji. Moški so na makedonskem trgu delovne sile zastopani v večjem številu kot ženske.

Opazi se razlika v številu aktivnega prebivalstva, upadanje števila aktivnega prebivalstva in od leta 2004 njegovo naraščanje. Razlog za to je izgubljanje delovne sile zaradi čezmejne migracije in povečanje starostnega prebivalstva v času tranzicije in povojnem obdobju.

Čezmejne migracije so ekonomskega karakterja in so se začele v sredini 60 let prejšnjega stoletja, drastično pa so se povečale v tranzicijskem obdobju.

Verica Janeska (Janeska in drugi 2002, 109), meni, da je do 2002 leta od 320.000 do 350.000 Makedoncev delo poiskalo v tujini, to je okrog 17.6 % makedonskega prebivalstva. Danes ta številka znaša okrog 500.000, meni Lazarevski (Kurir 2008).

Migracija je značilna za manj razvite pokrajine zahodne in vzhodne Makedonije. Žalostno je, da se ta številka iz dneva v dan povečuje, in da so v zadnjih letih emigrirali tudi prebivalci z višjo izobrazbo, specializacijo in znanstveniki z različnih področjih.

S 1.1.2010 se predvideva ukinitve viznega sistema v Makedoniji in se pričakuje porast migracij.

Makedonski migranti največ migrirajo v države, kjer imajo sorodnike ali znance. Največ migrirajo v Italijo zaradi bolj dostopnega sistema zaposlovanja in pridobivanja dovoljenja za prebivanje, za razliko od ostalih evropskih držav. Bolj preferirane destinacije so tudi Nemčija in Švica.

Migranti so najpogosteje stari med 15 in 35 let; le 7 % je z visoko ali višjo izobrazbo (Kurir 2008).

Elka Dimitrieva in Verica Janeska menijo, da bodo ti trendi še dobili na pomenu do leta 2020 z naraščanjem delovno aktivnega prebivalstva. Projekti napovedujejo, da bo do 2010. leta negativna rast delovno aktivnega prebivalstva, če se situacija ne bo spremenila (Janeska in drugi 2002, 109).

Trendi so zelo pomembni pri načrtovanju ekonomske rasti in pri kreaciji določene politike.

#### **4.3 BREZPOSELNOST V REPUBLIKI MAKEDONIJI**

Kot sem že prej omenila je imela Makedonija vedno težave z brezposelnostjo. Največje število brezposlenih oseb je dosegla v času tranzicije od 1990-2002, in sicer od 30-50 %; podatki iz Statističnega urada RM. Podatki razdeljeni po spolu so evidentirani le od leta 2004.

**Tabela 4.2: Brezposelnost v Republiki Makedoniji.**

<b>Brezposelnost v Republiki Makedoniji</b>										
<b>Letnik</b>	<b>1981</b>	<b>1989</b>	<b>1994</b>	<b>1998</b>	<b>2002<sup>6</sup></b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
<b>Statistični urad RM (stopnja)</b>	126,645 <b>(22.5)</b>	150,400 <b>(22.5)</b>	189,906 <b>(32.0)</b>	275,232 <b>(47.0)</b>	374,113 <b>(57.1)</b>	301,508 <b>(35.8)</b>	330,724 <b>(37.0)</b>	321,274 <b>(36.0)</b>	316,905 <b>(34.9)</b>	310,409 <b>(33.8)</b>
Moški	<sup>7</sup>					182,874	194,528	191,856	189,306	188,222
Ženske						118,635	136,196	129,418	127,599	122,187
<b>AZRM</b>				284,064	263,483	391,072	359,989	366,551	357,166	357,166

Vir: Janeska in drugi (2002, 111); Statistični urad Makedonije (2004, 2005, 2006, 2007a, 2008a).

<sup>6</sup> Zavod za statistiko objavlja podatke po letu 2004, podatke do leta 2004 so prevzeti od Janeska in drugi 2002: 111.

<sup>7</sup> Podatki niso dostopni.

Iz tabele je razvidna visoka brezposelnost (22.5 %) v času, ko je bila Makedonija še del Jugoslavije (1981-1989) in se ni spreminjala skozi čas. Po razpadu Jugoslavije in po osamosvojitvi Makedonije se opazi naraščanje brezposelnosti v Makedoniji. Najvišjo točko je dosegla v letu 2002 (57.1), v povojnem obdobju v severozahodni Makedoniji. Po letu 2005 brezposelnost upada. V letu 2008 je bila evidentirana 33.8 % brezposelnost. Stopnja brezposelnosti v letu 2008 v EU15 je 8,2 %, EU27 pa je 7,6 %. Slovenija je imela 4,4 % brezposelnost<sup>8</sup>.

Makedonija je z 33.8 % je daleč nad poprečjem.

Brezposelnost je v Makedoniji še vedno visoka, ne glede na to, da se v zadnjih letih kaže izboljšanje. Glavni vzrok je strukturne narave, delno tudi nesoglasje med kvalificirano delovno silo in potrebo na trgu dela.

**S tem potrdujem mojo prvo hipotezo, da je visoko brezposelnost v Makedoniji v primerjavi s Slovenijo in Evropsko Unijo, največji vzrok strukturne narave.**

Skoraj 20 % brezposelnih se je prijavilo kot brezposelni zaradi pravice zdravstvenega zavarovanja, a ostanek aktivno išče zaposlitev, je objavila Agencija za zaposlitev v RM. (Mladenovska, 2009).

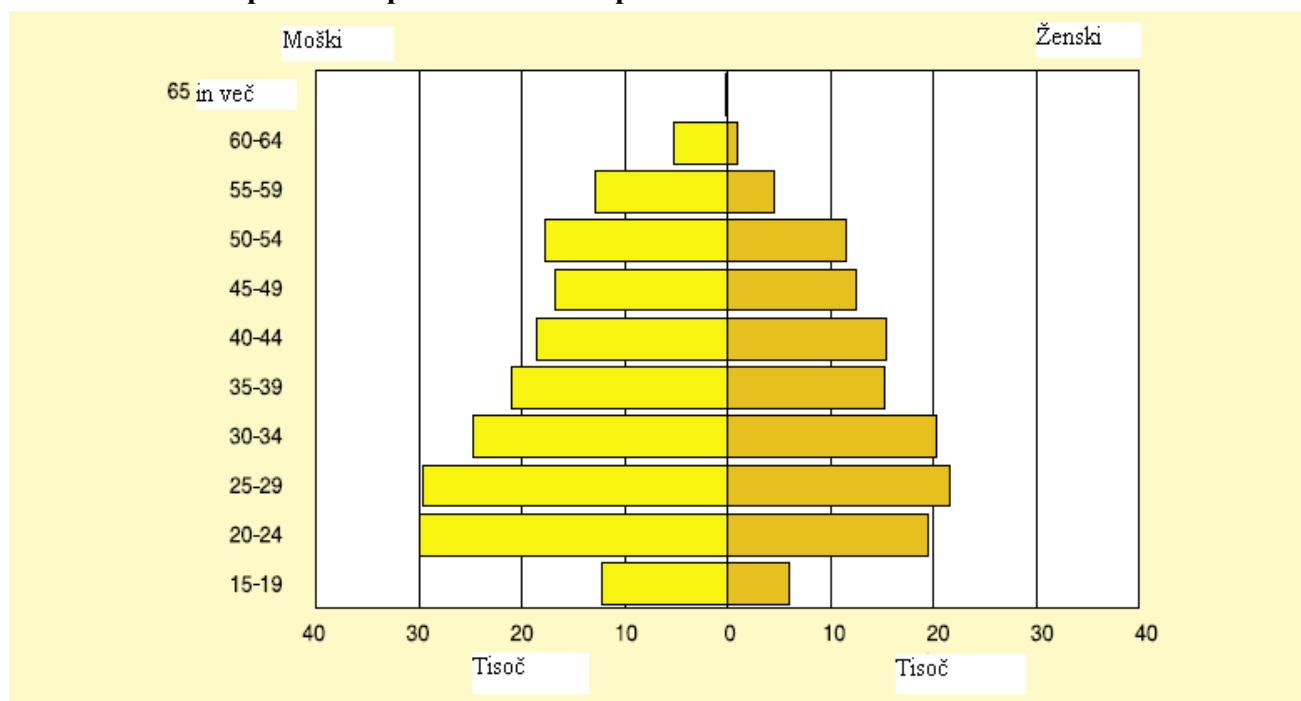
Spremembe so bile vidne v spolni strukturi, začela je padati brezposelnost med ženskami. V letu 1989 je bilo kar 51,9 % brezposelnih žensk, v letu 2002 44,1 %, danes pa 42,19 %.

Tudi v starostnih strukturah brezposelnosti se odvijajo spremembe. Zvišuje se število brezposelnosti med mladimi, znižuje se med starejšimi nad 40 let. Podatki pravijo, da je bilo v letu 2002 39,5 % mladih do 30 let brezposelnih; v starostni meji med 30 in 40 let je bila brezposelnost 26,7 %, več kot 40 let pa 33,7 % (Janeska in drugi 2002, 111).

---

<sup>8</sup> Brezposelnost v EU se uravnava po ILo kriterijih, ki za brezposelne osebe štejejo osebe med 15. in 74. letom. V Makedoniji je delovno sposobno prebivalstvo med 15. in 64. letom. .

**Graf 4.1: Brezposelnosti po starostnih skupinah**



Vir: Statistični urad Makedonije (2008b).

Največ brezposelnih oseb je med mladimi, med 15 in 24 letom starosti. V 2007 je bila stopnja brezposelnosti med mladimi 84,9 %.

V letu 2009 je do 30 let 27,4 % vseh brezposelnih, med 30 in 40 let je 23,9 % brezposelnih in več kot 40 let 48,6 % brezposelnih.

V nadaljevanju bom obravnavala brezposelnost s strani stopnje izobrazbe. V Makedoniji je okoli 50 % (v 1989 je bilo 50,8 %, v 2002 pa 52,8 %) nekvalificirane ali polkvalificirane delovne sile. Kvalificirana in visokokvalificirana delovna sila pa je v letu 1989 znašala 17,2 % in 18,1 %, visokošolsko izobrazbo v letu 1989 je imelo 15,8 % prebivalstva in 24 % v 2002.

Opazi se povečevanje deleža tistih z visoko izobrazbo (1989 je bilo 10.461 in 2002 18.993), njihov delež brezposelnosti pa se znižuje (1989 je bilo 7 %, v 2002 pa 5,1 %) (Janevska in drugi 2002, 112).

Zadnja narejena raziskava<sup>9</sup> je pokazala, da delež brezposelnih z nekvalificirano, polkvalificirano in nizkokvalificirano izobrazbo znaša 52,9 %, s kvalificirano delovno silo pa 16 %. Visokokvalificirane delovne sile je le 21 oseb ali 0.006 % (AVRM 2009).

Da bi se zmanjšala brezposelnost in delo na sivem trgu, se je v zadnjih treh letih v Makedoniji odprlo veliko privatnih zaposlitvenih agencij; danes jih je okoli 25. Agencije pomagajo pri začasnih zaposlitvah.

Poleg Agencije za zaposlovanje v RM obstajajo tudi privatne agencije, ki posredujejo zaposlitev za določen in nedoločen čas. Po svetovnih kriterijih je v letu 2003 odprta prva internetna stran v Makedoniji [www.vrabetovanje.com](http://www.vrabetovanje.com), ki ponuja zaposlitev.

Med najbolj obiskanimi je tudi [www.najdirabota.com.mk](http://www.najdirabota.com.mk), ki združuje vse objavljene oglase na enem mestu.

V agenciji ponujajo različne profile ljudi, ki iščejo zaposlitev, imajo pa tudi takšne, ki so že zaposleni, a iščejo boljšo zaposlitev. Najbolj iskane zaposlitve so za delovna mesta administrativnih asistentov, menagerjev, delovnih asistentov, računovodij in zaposlitve na področju financ, komerciale, distribucije, prodaje in marketinga. Aneta Dodeva trdi, da je najmanj zaželen poklic tehnološki inženir (Mladenovska 2009).

Državni inšpektoriat za delo je preko inšpekcij močno nadzoroval delodajalce pri zaposlovanju delavcev za določen čas. S tem je doprinesel k uspešnemu delovanju privatnih agencij in zmanjševanju brezposelnosti ter delu na sivem trgu, je izjavil Rade Nenadić, direktor privatne zaposlitvene agencije »Partner«. (Mladenovska 2009).

#### ***4.4 ČAS TRAJANJA BREZPOSELNOSTI***

Podatki prikazujejo, da brezposelne osebe v Makedoniji na zaposlitev čakajo zelo dolgo. Raziskave iz leta 1997 so pokazale, da na zaposlitev manj kot eno leto čaka 6,0 % brezposelnih oseb, med enim in tremi leti 27.8 % in več kot tri leta 66,2 % brezposelnih

---

<sup>9</sup> 31. 05. 2009

oseb. Najbolj zastrašujoč je podatek, da več kot 8 let na zaposlitev čaka 27.7 % brezposelnih.

V letu 2001 je manj kot eno leto na zaposlitev čakalo 13,1 % in več kot 3 leta 64,8 % brezposelnih (Janeska in drugi 2002, 112).

V spodnji tabeli je prikazana zdajšnja situacija<sup>10</sup> glede čakanja na zaposlitev v Republiki Makedoniji.

**Tabela 4.3: Čas trajanja brezposelnosti.**

Čakalna doba	Skupaj	%	Moški	Ženske
Manj kot 1 mesec	9167	2,61	5059	4108
od 1 do 5 mesecev	31316	8,92	17029	14287
Od 6 do 11 mesecev	26828	7,64	14523	12305
Od 12 do 17 mesecev	24305	6,92	13416	10889
Od 18 do 23 mesecev	18948	5,39	10555	8393
2 leti	39471	11,24	22537	16934
3 leta	23345	6,65	12832	10513
4 leta	21570	6,14	12750	8820
5-7 let	50090	14,26	29680	20410
8 let in več	106080	30,21	64653	41427
<b>Skupaj</b>	<b>351115</b>	<b>100</b>	<b>202995</b>	<b>148120</b>

Vir: AVRМ (2009b).

Manj kot en mesec na zaposlitev čaka le 2,61 % brezposelnih to je 9167 oseb, od tega 44,8 % žensk. Do 11 mesecev čaka 19,17 % brezposelnih, to je 26828 oseb, 45,9 % žensk. Do 2 leti na zaposlitev čaka 11,24 % brezposelnih, to je 18948 oseb, 44,3 % žensk.

<sup>10</sup> 31. 01. 2009, AVRМ



Več kot 3 leta na zaposlitev čaka 57,26 % in če primerjam z 2001 (64,8 %), se opazi zmanjševanje števila brezposelnosti.

Več kot 8 let čaka 30,21 % brezposelnih, to je 106080 oseb, kar je 39,05 %.

Iz zgoraj navedenih podatkov sem potrdila svojo tretjo hipotezo: zaradi visoke stopnje brezposelnosti je **največ brezposelnih oseb že dolgo brez dela, torej so dolgoročno brezposelni.**

Dolgoročna brezposelnost v Makedoniji ima zastrašujoč volumen in je postala primarna obremenitev ekonomskega razvoja, ker stagnira in omejuje ekonomsko rast.

Razlog za dolgoročno brezposelnost se največ pripisuje strukturalni transformaciji, strukturalni harmonizaciji, stabilizaciji in tujim dolgovom s strani države.

Dolgoročna brezposelnost zelo vpliva tudi na nacijo, ne le na zanemarjanje človeškega kapitala kot takega, ampak tudi na izginjanje vitalne populacije, tisti del populacije, na kateri mora temeljiti razvoj države.

Brezposelnost je podobno kot inflacija zelo obstojen fenomen. Ko se enkrat poveča, spremeni pričakovanja ljudstva in njihova obnašanja, kar potrebujemo pri znižanju brezposelnosti (Michie in Smith 1994, 32).

Brezposelnost je glavni razlog za povečanje revnega prebivalstva. V Makedoniji je po zadnjih podatkih okrog 25 % prebivalstva revnega (Janeska in drugi 2002, 113).

#### ***4.5 POSLEDICE BREZPOSELNOSTI***

Zaradi manjše finančne zmogljivosti brezposelnost poslabša kvaliteto življenja posameznika.

Brezposelni se pogosto manj družbeno ter kulturno udeležujejo, saj pomembnejše postanejo osnovne življenjske potrebe: hrana, obleka ter dom. Neredko imajo težave z organiziranjem svojega dneva.

Zaposleni brezposelne (ter obratno) pogosto vidijo kot vzrok za svoje slabše finančno stanje, zato pride do napetosti ter še večjega razmika med družbenimi sloji. Med brezposelnimi je pogostejše deviantno vedenje, kot je nasilje, samomorilnost ter kriminal.

Brezposelnost je tudi problematična za državo, zaradi manjšega dotoka davkov in stroškov, ki jih država porabi za denarna nadomestila. Še posebej je težavna pri mladih kadrih, ker ne uporabljajo dobljenega znanja. Zaradi tega pride do zastarevanja znanja, lahko celo do izgubljanja znanja. Podaljšan prehod od študija do zaposlitve povzroči izgubljanje osebne in socialne identitete.

#### **4.6 ZAPOSLENOST V REPUBLIKI MAKEDONIJI**

Kot sem že prej omenila, so podatki, ki jih uporabljam v diplomski nalogi, iz Statističnega urada Republike Makedonije. Podatki, registrirani s strani Agencije za zaposlovanje, niso najbolj relevantni, ker so osebe, ki se registrirajo v Agenciji za zaposlovanje (Agencija za vrabotovanje na Republika Makedonija, skrajšano AVR<sup>M</sup>), avtomatsko zdravstveno in socialno zavarovane, ne glede na to, ali aktivno iščejo zaposlitev, ali so že zaposleni v privatnem ali sivem sektorju.

Poleg tega Statistični urad Republike Makedonije redno izdaja ažurirane podatke o delovni sili, AVR<sup>M</sup> pa je bolj osredotočena na podatke o brezposelnosti.

Zakonske norme onemogočajo realno postavitve slike brezposelnosti ali zaposlenosti v Makedoniji, saj kot nezaposlene v AVR<sup>M</sup> prijavljene osebe, ki uživajo status zavarovanca, ne bodo priznale, da opravljajo določeno delo za plačilo in avtomatsko povečajo delež brezposelnosti v Makedoniji.

---

<sup>11</sup> Agencija za zaposlovanje RM je javna ustanova, preko katere se urejajo vprašanja v okviru trga delovne sile, pravice in obveznosti delodajalca in brezposelnih oseb, v zvezi z zaposlovanjem in zavarovanjem v primeru brezposelnosti, v skladu z zakonom. Sedež Agencije je v Skopju.

**Tabela 4.4: Zaposlenost v Makedoniji**

Zaposlenost v Makedoniji										
Letnik	1981	1989	1994	1998	2002 <sup>12</sup>	2004	2005	2006	2007	2008
Število zaposlenih (stopnja zaposlenosti)	453,378	516,500	507,324	310,231	280,989	541,308 (38.0)	552,798 (34.0)	570,404 (35.2)	590,234 (36.2)	609,015 (37.3)

Vir: Janeska in drugi (2002, 110); Statistični urad Makedonije (2004, 2005, 2006, 2007a, 2008a).

Visoko število zaposlenih (516.500) je imela Makedonija v predtranzicijskem obdobju, leta 1989, po letu 1989 pa je to število začelo upadati. Razlogov je več: ekonomska kriza po osamosvojitvi Makedonije, prestrukturiranje gospodarstva, vojna, preseljenci iz Kosova. Najbolj je upadlo število zaposlenih v javnem sektorju, v drugi polovici 90., delni razlog za to lahko najdemo v procesu privatizacije. V letu 2002 je imela Makedonija manj kot 300.000 zaposlenih. V istem času pa je začelo naraščati število zaposlenih v privatnem in sivem sektorju. Osebe, ki so ostale brez zaposlitve, so tolažbo našle v sivem sektorju. Država je nekolikokrat poskušala ugotoviti velikost sivega sektorja in zaposlene v njem, ampak se je končalo neuspešno (Janeska in drugi 2002, 110).

Po letu 2005 opazimo povečevanje števila zaposlenih v Makedoniji, okrog 34,6 % prebivalstva je zaposlenih. Najbolj je število zaposlenih naraslo v kmetijstvu, gozdarstvu in lovu zaradi intenziviranja kmetijskih uslug v tem času (Statistični urad Makedonije 2005).

<sup>12</sup> Do leta 2002 so podatki prevzeti od Janeska in drugi 2002: 110, podatki po 2002 pa iz letnega poročila iz Statističnega urada.

Število zaposlenih raste in je v letu 2007 doseglo okrog 65.1 % aktivnega prebivalstva (kar pomeni, da je za 3.5 % zvišana zaposljivost glede na ostala leta), a le 36.2 % celotnega prebivalstva.

V letu 2008 se je število zaposlenih zvišalo za 3.2 % za razliko od 2007 in doseže okrog 66.2 % zaposlenih med aktivnim prebivalstvom in 37.3 % delovno sposobnega prebivalstva (Statistični urad Makedonije 2008).

Stopnja zaposlenost v Evropski uniji, EU15 znaša 67,3 %, EU27 pa 65,9 % delovno sposobnega prebivalstva. Stopnja zaposlenost v Sloveniji znaša 68,6 % delovno sposobnega prebivalstva (Eurostat 1997-2008).

Zaposlenost v Makedoniji močno zaostaja za zaposlenostjo v Evropski uniji.

V spodnji tabeli so prikazani podatki iz leta 2005 za Makedonijo in cilji, ki si jih želi doseči na področju zaposlovanja do leta 2010 in 25 držav članic v Evropski Uniji ter njihova zaposljivost v letu 2005 in Lizbonski cilji, ki jih EU25 želi doseči do leta 2010.

**Tabela 4.5: Zaposlenost v letu 2005 in nacionalni ter lizbonski cilji na področju zaposlovanja.**

	Makedonija 2005	Nacionalni cilji 2010	EU 25 2005	Lizbonski cilji za 2010
Zaposlenost	37,9 %	48 %	63,8 %	70 %
Zaposlenost žensk	30,1 %	38 %	56,3 %	60 %
Zaposlenost starejših oseb (55-64)	26,2 %	33 %	42,5 %	50 %

Vir: Vlada RM (2006).

Podatki v zgornji tabeli so iz Agencije za zaposlovanje na RM (AZRM). Podatki AZRM v zadnjem kvartalu 2008 kažejo, da je zaposlenost v Makedoniji dosegla 41,8 %, kar je

za skoraj 3 % višje kot leta 2005; do konca 2010 bi se morala zaposlivost povečati še za 6 %, da bi bil cilj dosežen (Vlada RM 2006).

#### 4.7 ZAPOSLENOST PO IZOBRAZBI

**Tabela 4.6: Zaposlenost po izobrazbi**

<b>Zaposlenost v Republiki Makedoniji po izobrazbi</b>								
<b>Letnik</b>	<b>2005</b>	<b>%</b>	<b>2006</b>	<b>%</b>	<b>2007</b>	<b>%</b>	<b>2008</b>	<b>%</b>
<b>Skupaj</b>	<b>522,995</b>	<b>100</b>	<b>570,404</b>	<b>100</b>	<b>590,234</b>	<b>100</b>	<b>609,015</b>	<b>100</b>
<b>Brez izobrazbe</b>	4,626	<b>0,88</b>	3,331	<b>0,58</b>	6,287	<b>1,06</b>	4,014	<b>0,66</b>
<b>Nedokončana osnovna šola</b>	23,405	<b>4,48</b>	32,067	<b>5,62</b>	25,054	<b>4,24</b>	26,243	<b>4,31</b>
<b>Osnovno šola</b>	109,440	<b>20,93</b>	130,624	<b>22,90</b>	121,945	<b>20,66</b>	136,100	<b>22,35</b>
<b>3 letna srednja šola</b>	58,252	<b>11,14</b>	64,410	<b>11,29</b>	71,478	<b>12,11</b>	74,991	<b>12,31</b>
<b>4 letna srednja šola</b>	220,015	<b>42,05</b>	232,521	<b>40,76</b>	248,412	<b>42,09</b>	256,349	<b>42,09</b>
<b>Višja izobrazba</b>	29,034	<b>5,55</b>	26,559	<b>4,66</b>	25,862	<b>4,38</b>	24,630	<b>4,04</b>
<b>Univerzitetna izobrazba</b>	78,224	<b>15,0</b>	80,893	<b>14,18</b>	91,197	<b>15,45</b>	86,688	<b>14,23</b>

Vir: Statistični urad Makedonije (2005, 2006, 2007a, 2008a).

Iz zgornje tabele so razvidni podatki za triletno obdobje, od leta 2005 do leta 2008. Pri skupnih rezultatih opazimo naraščanja zaposlenosti. Največ je zaposlenih s končano štiriletno srednjo šolo. Z manjšim odmikom narašča zaposlovanje med prebivalci s končano triletno srednjo šolo in s končano višjo šolo. Med ostalimi izobrazbenimi skupinami obstajajo ciklična nihanja.

#### 4.8 ZAPOSLENOST PO SEKTORJU

Tabela 4.7: Zaposlenost po sektorju

Sektor		Število zap. 2005 (stopnja)	Število zap. 2006 (stopnja)	Število zap. 2007 (stopnja)	Število zap. 2008 (stopnja)
	<b>Skupaj</b>	<b>545253</b>	<b>570404</b>	<b>590 234</b>	<b>609 015</b>
<b>A</b>	Kmetijstvo , gozdarstvo	106179 <b>(19.47)</b>	114485 <b>(20.07)</b>	107 433 <b>(18.20)</b>	119 498 <b>(19.62)</b>
<b>B</b>	Ribištvo	354 <b>(0.06)</b>	292 <b>(0.04)</b>	284 <b>(0.04)</b>	251 <b>(0.04)</b>
<b>C</b>	Rudarstvo	3554 <b>(0.65)</b>	3861 <b>(0.67)</b>	5 093 <b>(0.86)</b>	6 680 <b>(1.10)</b>
<b>Č</b>	Predelovalna industrija	119953 <b>(22.00)</b>	123066 <b>(21.57)</b>	126 193 <b>(21.38)</b>	128 953 <b>(21.17)</b>
<b>D</b>	Preskrba z električno energijo, plinom in vodo	17035 <b>(3.12)</b>	15955 <b>(2.80)</b>	15 636 <b>(2.65)</b>	15 516 <b>(2.55)</b>
<b>E</b>	Gradbeništvo	35326 <b>(6.48)</b>	43203 <b>(7.57)</b>	38 006 <b>(6.44)</b>	39 381 <b>(6.47)</b>
<b>F</b>	Trgovina na debelo in drobno, popravilo motornih vozil, aparati za gospodinjstvo	74690 <b>(13.70)</b>	73015 <b>(12.80)</b>	82 971 <b>(14.05)</b>	86 553 <b>(14.21)</b>
<b>G</b>	Hoteli in restavracije	13558 <b>(2.49)</b>	19034 <b>(3.34)</b>	17 486 <b>(2.96)</b>	19 117 <b>(3.14)</b>
<b>H</b>	Promet in zveze	32720 <b>(6.00)</b>	30000 <b>(5.26)</b>	35 461 <b>(6.01)</b>	37 726 <b>(6.19)</b>
<b>I</b>	Finančno posredovanje	6303	7081	9 041	7 739

		<b>(1.16)</b>	<b>(1.24)</b>	<b>(1.53)</b>	<b>(1.27)</b>
<b>J</b>	Aktivnosti v zvezi s stanovanjskimi in nestanovanjskimi površinami, najem in delovne aktivnosti	14804 <b>(2.72)</b>	15376 <b>(2.70)</b>	15 909 <b>(2.70)</b>	16 298 <b>(2.68)</b>
<b>K</b>	Javna uprava in izbrana, obvezna socialna zaščita	38301 <b>(7.02)</b>	39343 <b>(6.90)</b>	41 409 <b>(7.06)</b>	42 227 <b>(6.93)</b>
<b>L</b>	Izobraževanje	31652 <b>(5.81)</b>	33394 <b>(5.85)</b>	34 367 <b>(5.82)</b>	33 615 <b>(5.52)</b>
<b>M</b>	Zdravstvo in socialno delo	31320 <b>(5.74)</b>	32584 <b>(5.71)</b>	32 947 <b>(5.58)</b>	32 906 <b>(5.40)</b>
<b>N</b>	Ostale komunalne, kulturne, občne in osebne dejavnosti	18175 <b>(3.33)</b>	18290 <b>(3.21)</b>	24 714 <b>(4.19)</b>	21 008 <b>(3.45)</b>
<b>O</b>	Privatna gospodinjstva, ki zaposlujejo gospodinjske pomočnike in nediferencirane dejavnosti na domu	414 <b>(0.05)</b>	464 <b>(0.05)</b>	1 415 <b>(0.24)</b>	733 <b>(0.12)</b>
<b>P</b>	Eksteritorialne organizacije in organi	916 <b>(0.16)</b>	962 <b>(0.17)</b>	1 869 <b>(0.32)</b>	814 <b>(0.13)</b>

Vir: Statistični urad Makedonije (2005, 2006, 2007a, 2008a).

Iz tabele je razvidno, da je zaposlovanje v vseh sektorjih naraščalo od leta 2005 do 2008. V Makedoniji je največ zaposlenih v kmetijstvu (A), predelovalni industriji (Č) in trgovini na debelo in drobno, popravilu motornih vozil in izdelavi aparatov za gospodinjstvo (F).

#### ***4.9 POMANJKLJIVOSTI GLEDE ZAPOSLOVANJA V RM***

Glavne pomanjkljivosti v Republiki Makedoniji glede zaposlivosti so:

- Počasna ekonomska rast in pomanjkanje investicij prispeva k nizkemu nivoju odpiranja novih delovnih mest;
- Siva ekonomija je zelo razširjena;
- Prevelike regionalne razlike;
- Socialni problemi;
- Ekstremno visoka nezaposlenost med mladimi;
- Visoka stopnja nezaposlenosti med dolgoročno brezposelnimi in brezposelnost med socialno izključenimi skupinami;
- Rodna neenakost;
- Nesorazmerna komunikacija med izobraževalnim sistemom in potrebami na trgu dela.



#### **4.10 IZOBRAZBA IN ZAPOSLOVANJE V REPUBLIKI MAKEDONIJI**

Statistični urad RM objavlja podatke o končani izobrazbi za vsako leto posebej. Pomanjkljivost Statističnega Urada RM je, da ne objavlja trenutnega deleža prebivalstva s končano izobrazbo ne glede na letnik pridobitve naziva, zato sem v svoji diplomski nalogi napisala podatke po letih.

**Tabela 4.8: Šolstvo v Makedoniji**

	<b>1997/1998</b>	<b>2001/2002</b>	<b>2007/2008</b>
<b>Osnovna šola</b>			
Število osnovnih šol	1105	1064	1060
Učenci v osnovni šoli	260 216	246 773	223 982
Učenci	135 122	127 408	115 658
Učenke	125 094	119 365	108 324
<b>Srednja šola</b>			
Število srednjih šol	98	101	111
Učenci v srednji šoli	86 529	93 170	95 109
Učenci	45 075	48 465	50 660
Učenke	41 454	44 705	44 449
<b>Visoka šola</b>			
Število institucij	30	30	81
Študenti	32 048	44 710	64 254
Moški	14 564	20 019	30 084
Ženske	17 484	24 691	34 170

Vir: Statistični urad Makedonije (2008b).

Situacija v šolstvu je odvisna od izobrazbe. V osnovnošolskem sistemu se iz leta v leto število vpisanih učencev zmanjšuje. Iz podatkov Statističnega urada RM je bilo v šolskem letu 2007/2008 v osnovno šolo vpisanih 223 982 učencev, kar je za 3,2 % manj kot prejšnje šolsko leto.

Za razliko od osnovnošolskega sistema, so podatki iz srednjih in visokih šol dokaj pozitivni. V srednjo šolo je bilo vpisanih 95 109 učencev, kar je za 1,1 % kot prejšnje šolsko leto, a za 9.9 % več kot v letu 1997/1998.

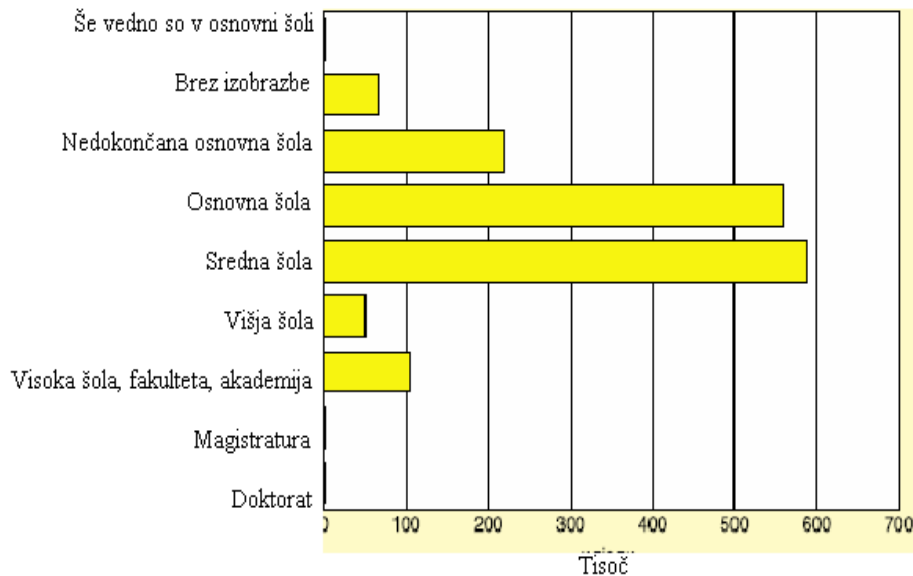
Na univerzah je bilo vpisanih 64 254 študentov, kar je za 12,7 % več kot prejšnje leto. Število vpisanih žensk pa je 53,2 %. 81,7 % je vpisanih na državnih univerzah, 17,9 % na privatnih univerzah, le 0.4 % pa na verskih univerzah.

V letu 2008 je diplomiralo 10 838 študentov na visokih šolah in univerzah, kar je za 29,6 % več kot prejšnje leto. Delež žensk je 59,8 %.

Naziv magister ali specialist si je v letu 2008 prisvojilo 272 oseb, 93,4 % je magistrin in 6,6 % s specialistov. Delež žensk pa znaša 54,7 %.

87 oseb pa je doktoriralo v letu 2008. 55,2 % v izobraževalni sferi, 19,5 % v zdravstveni, ostali pa v ostalih sferah.

Graf 4.2: Prebivalstvo staro več kot 15 let s končano izobrazbo, 2002



Vir: Statistični urad Makedonije (2008b).

Agencija za zaposlovanje je objavila, da so najbolj iskani kadri na trgu delovne sile v Makedoniji gradbeni delavci, tajnice, računovodje ter bančni uslužbenci.

Velik delež prebivalstva dolgo išče službo, tudi tisti z univerzitetno diplomo. Najtežje do zaposlitve pridejo diplomanti družboslovnih ved in prava.

Največ oseb z nazivom doktor znanosti pa je z medicinskega področja.

“CS Global” podjetje za upravljanje in razvoj človeškega kapitala je izjavilo, da na trgu obstaja velika razlika med ponudbo in povpraševanje po delovni sili.

“Ali so osebe diplomirale, kaj so diplomirale, zgublja na pomembnosti, ker nimajo delovnih navad in izkušenj. V Makedoniji se prebivalstvo izobražuje, ker nimajo kaj delati po končani šoli ali fakulteti”, je izjavila Afrodita Kermičieva Panovska (MIA 2008).

V Makedoniji ni dela preko študentskega servisa. Mogoče je v tem tudi vzrok za nepripravljenost diplomantov na delo po končanem študiju.

Ministrstvo za izobraževanje je pojasnilo, da to pomanjkljivost poskušajo nadomestiti preko bolonskega sistema. Med študijem poskušajo uvesti prakso, da si študenti pridobijo

delovne navade in nekaj izkušenj, ki jim bodo pomagale, da se bodo po končanem študiju čutili pripravljeni za delo.

“Skozi celotno izobraževanje poskušamo povezati študente z biznis enotami in poleg klasičnega načina šolanja in pridobivanja znanja, da se prilagajajo potrebam na trgu dela. Usmerjamo se k vseživljenjskemu učenju”, je izjavil Borče Angelov iz Sektorja za Visoko šolstvo (Mladenovska 2009).

Tudi USAID (Agencija Združenih ameriških držav za mednarodni razvoj) oblikuje projekte, ki bodo pomagali pri realizaciji praktikanskega dela in zaposlovanja. Njihov glavni cilj je, da se v Makedoniji institucionalizira praktikansko delo, preko katerega bodo podjetja komunicirala s študenti ali najboljšimi talenti na trgu dela. USAID bo to leto angažiral 500 študentov za praktikansko delo (Mladenovska 2009).

#### ***4.11 ZAPOSLOVANJE V RM***

##### **4.11.1 POLITIKA ZAPOSLOVANJA V RM**

Ne dolgo nazaj Makedonija ni imela zaposlitvene orientacijske strategije bazirane na koordinacijskem in integracijskem pristopu, ki bo vseboval faktorje institucionalnih in makroekonomskih okvirjev za intervencijo in zaposlovanje na trgu dela.

Makedonija tudi ni imela trajne zaposlitvene politike kot več sektorske politike, ki bi združevala vsa polja politike, katera vplivajo direktno ali indirektno na zaposlovanje in trg dela. V politiki zaposlovanja so uporabljena le parcialna kratkotrajna merjenja.

V zadnjih letih je izboljšana regulacija na makroekonomske ravni (finančna politika, monetarna politika in plačilna politika preko postavitve minimalne plače kot instrumenta socialne politike). To je imelo pozitiven vpliv na politiko zaposlovanja.

Kot posledica prevzema aktivnosti zunanje trgovinske politike je Makedonija postala leta 2003 članica Svetovne trgovinske organizacije.

Učinkovite so promocije, ki jih Makedonija dela na področju malih in srednjih podjetij ter socialne politike.

V času tranzicije, ko se je brezposelnost zviševala, so politiki poskušali ohraniti socialni mir v državi. V smeri izobraževanja in usposabljanja je vlada Republike Makedonije

osnovala strategijo do 2010. Veliko število reform so uspešno oblikovali na vseh področjih izobraževanja. Začeli so z različnimi programi in delavnicami ter izobraževanju starejših. Makedonija do danes ni iznajdla rešitve ali programa za reševanje brezposelnosti. Posegi, ki so bili narejeni na nekaterih področjih, niso pustili boljših rezultatov zaradi nekoordiniranega pristopa.

Glede uspešnosti programa zaposlovanja pa so najbolj zaslužne institucije kot so: Centralna banka z monetarno in finančno politiko (vzdrževanje monetarne stabilnosti), Sodne ustanove, Vladne institucije, odgovorne za ekonomsko in socialno politiko, Nacionalna zaposlitvena agencija, Zavod za zaposlovanje, lokalne zaposlitvene agencije, delovne agencije ipd.

Analize strukturne karakteristike brezposelnosti so pokazale, da v Republiki Makedoniji brezposelnost ne moremo opredeliti v strogem okvirju definicije brezposelnosti: ciklična, strukturna, prikrita ali friktivna. V kratkoročnem pogledu je razvojno strukturna brezposelnost bazirana na motivih in posledicah; dolgoročno pa gre za kompleksno težavo. Glavni pokazatelj razvoja v določeni državi je zaposlovanje. Med zaposlovanjem in razvojem je zelo tesna povezava; ekonomski razvoj na svetovni in nacionalni ravni lahko gledamo skozi zaposlovanje in obratno. Če opazujemo trajno brezposelnost v Makedoniji, ki se vleče že nekoliko desetletij, lahko rečemo, da sta razvoj in ekonomska rast način za izboljšanje te situacije. Vlada Republike Makedonije bo v takšnih okoliščinah rešila problem brezposelnosti in s tem posledično povečala gospodarsko rast, če bo vlagala v ekonomsko rast.

Pri tem ne smejo biti zanemarjene socialne potrebe, ker so ključnega pomena za uspeh ekonomskih reform.

#### **4.11.2 ZAKONSKE UREDBE GLEDE ZAPOSLOVANJA**

Zakon o delovnih odnosih (Zakon za rabotnite odnosi) ureja vsa področja glede delovnega mesta in odnosov med delavcem in delodajalcem. Z zakonom o delovnih

odnosih se urejajo pravice zaposlenega, njegove obveznosti in odgovornosti, odgovornosti delodajalca in njun deloven odnos.

Da bi delodajalec zaposlil delavce, mora najprej razpisati oglas za prosto delovno mesto.

Oglas mora biti javno objavljen v dnevnem časopisu ali v zaposlitveni agenciji. Standardov, ki jih zakon predpisuje, je več med drugimi tudi, da rok prijave ne sme biti krajši kot 5 dni. Delodajalec lahko zaposli delavca brez razpisanega delovnega mesta v primeru, če bo delavec delal največ 30 dni. V takem primeru mora biti obveščena Agencija za zaposlovanje.

Delodajalec mora pisмено obvestiti neizbrane kandidate v največ osmih dneh.

Delovno razmerje med delavcem in delodajalcem nastopi s prvim delovnim dnevom, s podpisom pogodbe o zaposlovanju. Pogodba o zaposlovanju zagotavlja delavcu zdravstveno, invalidsko in pokojninsko zavarovanje v primeru brezposelnosti. Delodajalec je dolžan največ tri dni po podpisu pogodbe o zaposlovanju prijaviti delavca v Agenciji za zaposlovanje v Republiki Makedoniji.

Delodajalec lahko zaposli delavca za določen (vnaprej je znano za koliko časa se zaposluje) ali nedoločen čas (ni znano za koliko časa se zaposluje delavec).

- Zaposlovanje za polni delovni čas – 40 ur na teden, 5 delovni dni v tednu. Lahko je polni delovni čas krajši kot 40 ur na teden, ne sme biti krajši kot 36 ur na teden, samo v primeru, ko ga zakon določa.
- Zaposlovanje za določen čas lahko traja s prekinitvami ali brez največ 5 let. Če delavec nadaljuje svoje delo po petih letih, delovno razmerje preide na zaposlitev za nedoločen čas.
- Zaposlovanje za skrajšan delovni čas nastopi, ko delavec dela manj kot znaša polni delovni čas. Zaposlen za skrajšan delovni čas ima pravico do 10 dni dopusta.

- Zaposlovanje za delo od doma. Če je potrebno, lahko zaposlen svoje delo opravlja od doma ali od drugje. Delavec je zaposlen po zakonu in opravlja svoje delo na način, za katerega sta se z delodajalcem dogovorila.
- Sezonsko delo.
- Pripravnništvo - poteka v stroki, ki je sorodna izobrazbi zaposlenega in traja največ eno leto polni delovni čas, ali daljše obdobje skrajšan delovni čas.
- Poskusno delo je tudi plačljivo in poteka za določeno obdobje, odvisno od medsebojnega dogovora med delavcem in delodajalcem. Po končanem poskusnem delu se delodajalec in delavec odločita ali bosta nadaljevala delovno razmerje.
- Volonterstvo – nastane s pogodbo med volonterjem in delodajalcem, lahko je plačano ali neplačano.

### **Prenehanje delovnega razmerja**

Delovno razmerje lahko preneha soglasno z zakonom o delovnim razmerjem. V primeru nezakonskega prenehanja delovnega razmerja se delavec lahko sklicuje na Sodišču.

Nezakonsko odpuščanje brezposelnega je tudi prispevalo k visoki brezposelnosti. Sodna praksa je pokazala, da se delavci v Makedoniji vse bolj zavzemajo za svoje pravice. En sodni primer zaradi nesoodvetnega prenehanja delovnega razmerja večinoma traja okoli dveh let. Če sodišče presodi v korist delavca, je delodajalec dolžan plačati delavcu mesečne plače skupaj z odstotkom stroškov za življenje, ki jih zakon določi, od dneva ko je prenehalo delovno razmerje do dneva, ko je sodni postopek končan.

### **Pavza in dopusti**

Delavcu s polnim delovnim časom pripada 30 minutni odmor med delovnim dnevom.

Delavcu s skrajšanim delovnim časom pa 15 minutna pavza.

Delavcu, ki je zaposlen več kot 6 mesecev s polnim delovnim časom pripada od 20 do 26 delovnih dni letnega dopusta, razen v primerih, ko zakon določa drugače. (Parlament RM, Zakon za rabotni odnosi)

### **4.11.3 UKREPI SEDANJE POLITIKE ZA POBOLJŠANJE ZAPOSLENOSTI V MAKEDONIJI**

Makedonska politika se zaveda, da je brezposelnost glavna ovira pri trajni gospodarski rasti. Da bi zmanjšala visoko brezposelnost, je Makedonijo prevzela raznovrstne ukrepe, ki bodo pomagali k:

- Napredovanje strokovnega izobraževanja (VET) in posebno izobraževanje odraslih z namenom večje fleksibilnosti pri zaposlovanju.
- Ustanovitev profesionalnih uslug osebe, kateri iščejo zaposlitev preko Agencije za zaposlovanje.
- Poboljšanje kvalitete statistike o delovni sili, usklajevanje podatkov med Agencijo za zaposlovanje in Statističnim uradom Makedonije, z namenom boljšega pregleda trga dela in transparentnost podatkov.
- Povečanje resursov v državnem inšpektoratu za delo, z namenom ustanovitve skladnih kazni in njihove pravočasne izvršitve.
- Redizajn aktivnih meril za zaposlovanje, ki bodo preslikovali realne potrebe na trgu dela v Republiki Makedoniji, s poudarkom na politiki samozaposlovanja.



Z namenom vzpostavitve pogojev za nenehno delovanje pravic, izvršitev pogodb in vzpostavitev enakih pravil za vse na trgu dela, akterje, so ključni elementi za popolno funkcionalen trg dela, Vlada RM bo:

- Povečala sredstva iz državne blagajne za izvršitev funkcij in regulacijo na trgu dela;
- Učvrstitev mehanizma za medinstitucionalno komunikacijo;
- Učvrstitev sistema za neodvisnost od regulatornih subjektov.

Poleg ukrepov se oblikujejo tudi projekti, ki bodo pomagali k povečevanju zaposlenosti in gospodarski rasti.

#### **4.11.4 NACIONALEN AKCIJSKI NAČRT ZA ZAPOSLOVANJE**

Nacionalni akcioni načrt zaposlovanja je predviden v obdobju 2009-2010 in predstavlja dokument, ki vsebuje glavne izzive na trgu dela, načrtovane programe, projekte in aktivnosti, ki bodo omogočile realizacijo celotnega kazala v Strategiji za zaposlovanje do 2010.

Glavni namen NAPV je pospeševanje vstopa Makedonije v EU, kreiranje in implementacija novih politik za zaposlovanje v skladu s politiko Evropske unije, potrjeni v Evropski strategiji za zaposlovanje.

NAPV ima namen prispevati k realizaciji Nacionalne strategije za zaposlovanje, ki se nanaša na zaposlovanje, posebno na Lizbonski strategiji zaposlovanja. Lizbonska strategija vabi vse države članic EU, da bodo formirale in implementirale v tesnem sodelovanju s socialnimi partnerji, aktivno politiko, ki bo promovirala celotno zaposlovanje, kvaliteto in produktivnost na delovnem mestu ter socialno kohezijo.

NAPV (2009-2010) program je izdelan sorazmerno z novimi integriranimi pravicami za rast in delovna mesta v EU, ki vključujejo ekonomske, socialne politike in politike zaposlovanja. V ta namen so izdelali 24 smernic. Prvih 6 smernic je makroekonomskega karakterja, od 7. do 16. so mikroekonomskega karakterja, 17. do 24. pa so smernice zaposlovanja.

S konkretnimi ukrepi in njihovo implementacijo naj bi se do leta povečala zaposlenost, zaposlenost žensk in zaposlenost starejših (55-64 let).

Poseben poudarek je na boljših pogojih za ustvarjanje novih delovnih mest in zagotovitev bolj kvalificirane delovne sile ter razvoj kompetenc brezposelnih.

Siva ekonomija, brezposelnost in brezposelnost mladih so strateški cilji tega projekta (Vlada RM 2006).

#### **4.11.5 DVOLETNI NAČRT ZA ZAPOSLOVANJE MLADIH**

V času od 2009-2011 je v Makedoniji planirano izpeljati politike in ukrepe z namenom poboljšanja socialnega položaja mladih. Projekt z naslovom *Odprt dialog za socialno vključevanje preko zaposlovanja mladih in delavske pravice v Makedoniji* bodo vodili Združenje Sindikatov, Balkanska fondacija za otroke in mlade ter Univerza v Ljubljani.

Glavni načrt projekta je zmanjšanje brezposelnosti mladih (15 – 24 let). Brezposelnost mladih v Evropi znaša 17,4 %. Situacija je na slabšem položaju v državah kandidatka za vstop v Evropsko unijo.

V Makedoniji je brezposelnost mladih in mladih žensk najvišja na Balkanu. Po podatkih iz leta 2003, je bilo 3 % brezposelnih mladih (15 – 24 let). V letu 2001 je bilo le 32 % delovno aktivnih žensk zaposlenih, medtem ko je povprečje v EU 51 %.

Okrog 60 % mladih je iskalo zaposlitev več kot 4 leta.

Združenje Sindikatov v Makedoniji, Balkanska fondacija za otroke in mlade ter Univerza v Ljubljani imajo podporo Direktorata za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti Evropske komisije.

Preko odprtega dialoga, sestankov, okroglih mize načrtujejo med 2009 – 2011 izboljšati zaposlitveno situacijo mladih (SSM 2009).

#### **4.11.6 OSTALE STRATEGIJE IN PROGRAMI**

- Programa za delo Vlade RM od 2006-2010;
- Nacionalna strategija zaposlovanja 2010;
- Operativni program za razvoj človeških resursov 2007-2013;
- Nacionalna programa za prisvojitve prava EU;
- Strategija za demografski razvoj na RM 2008-2015;
- Strategija za Rome v RM;
- Nacionalna strategija za razvoj malih in srednjih podjetij 2002-2013;
- Program za razvoj podjetništva, konkurenčnosti in inovativnosti malih in srednjih podjetij v 2008;
- Nacionalna programa za razvoj in izobraževanje v RM 2005-2015;
- Program zaboljšanje makedonskih produktov in uslug v 2008.

### **5 POVPREČNA IN MINIMALNA PLAČA V REPUBLIKI MAKEDONIJI**

Plača pomeni plačilo ali zaslužek, ne glede na to, kako je oblikovan ali izračunan, ki ga je mogoče izraziti v denarju in je določen z medsebojnim dogovorom ali nacionalno zakonodajo in predpisi, in ki ga mora na temelju pisne ali ustne pogodbe o zaposlitvi delodajalec plačati delavcu za opravljeno delo ali storitve oziroma delo ali storitve, ki naj se opravijo (Predloga zakona o ratifikaciji konvencije o zaščiti plač 2009).

Povprečna neto plača v Republiki Makedoniji je 19.746 denari, kar je okrog 322 EUR. Povprečna izplačana bruto plača pa znaša 29.602 denari ali okrog 480 EUR. Povprečna plača je v enem letu narasla za okrog 27,2 %. Najnižja plača po zakonu je 8100 denari, okrog 130 EUR.

Plača po zakonu mora biti izplačana najkasneje do petnajstega v mesecu za prejšnji mesec.

Tabela 5.1: Povprečna neto in bruto plača

<b>Sektor</b>		<b>Povprečna neto plača (EUR)</b>	<b>Povprečna bruto plača</b>
	<b>Povprečna plača</b>	<b>20 112 (325e)</b>	<b>30 139 (486e)</b>
<b>A</b>	Kmetijstvo , gozdarstvo	<b>14 438 (232e)</b>	<b>21 635 (350e)</b>
<b>B</b>	Ribištvo	<b>12 423 (200e)</b>	<b>16 622 (268e)</b>
<b>C</b>	Rudarstvo in kamnoseštvo	<b>18 225 (294e)</b>	<b>32 745 (528e)</b>
<b>Č</b>	Predelovalna industrija	<b>13 637 (220e)</b>	<b>20 385 (329e)</b>
<b>D</b>	Preskrba z električno energijo, plinom in vodo	<b>28 270 (455e)</b>	<b>42 336 (683e)</b>
<b>E</b>	Gradbeništvo	<b>15 108 (244e)</b>	<b>22 002 (354e)</b>
<b>F</b>	Trgovina na debelo in drobno, popravilo motornih vozil, gospodinjski aparati	<b>17 912 (290e)</b>	<b>26 513 (427e)</b>
<b>G</b>	Hoteli in restavracije	<b>15 797 (254e)</b>	<b>22 700 (366e)</b>
<b>H</b>	Promet in zveze	<b>26 162 (422e)</b>	<b>38 374 (619e)</b>
<b>I</b>	Finančno posredovanje	<b>38 363 (819e)</b>	<b>57 577 (928)</b>
<b>J</b>	Aktivnosti v zvezi s stanovanjskimi in nestanovanjskimi površinami, najemom in delovnimi aktivnostmi	<b>20 179 (325e)</b>	<b>30 776 (496)</b>
<b>K</b>	Javna uprava in izbrana, obvezna socialna zaščita	<b>25 320 (408e)</b>	<b>38 214 (616e)</b>
<b>L</b>	V izobrazbi	<b>19 499 (314e)</b>	<b>29 140 (470e)</b>
<b>M</b>	Zdravstvo in socialno delo	<b>21 805 (352e)</b>	<b>32 630 (526e)</b>
<b>N</b>	Ostale komunalne, kulturne, obče in osebne dejavnosti	<b>18 014 (290e)</b>	<b>27 224 (439e)</b>

Vir: Statistični urad Makedonije (2009b, 2009c).

V Makedoniji je najbolj plačan sektor finančno posredovanje, najnižje pa predelovalna industrija in v ribištvo.

Od jugovzhodnih držav Evrope ima nižjo neto plačo od Makedonije le Romunija (317 EUR).

Povprečna neto plača v Evropski uniji znaša 921,69 EUR, povprečna bruto plača pa je 1.407,79 EUR (Statistični urad Slovenije 2009).

Po evropski statistiki glede minimalne plače so države EU razdeljene v tri skupine. Prva skupina z najnižjo neto plačo so Bulgarija, Romunija, Litva, Latvija, Slovaška, Estonija, Poljska in Češka, kjer je minimalna plača od 92 do 298 EUR.

V drugi skupini so Slovenija, Portugalska, Malta, Španija in Grčija, z minimalno neto plačo od 470 do 688 EUR.

V tretji skupini pa so države Francija, Belgija, Nizozemska, Velika Britanija, Irska in Luksemburg.

Povprečna minimalna plača v EU20 znaša 676 EUR. V večini držav Evropske unije, po EUROSTAT, se minimalna plača določa 50 % od povprečne neto plače.

Plače v Republiki Makedoniji so v sorazmerju z Evropsko unijo zelo nizke. Minimalna plača v Evropski uniji je skoraj enaka povprečni makedonski plači. (Razgledi 2007)

## **6 MERCATOR, D. D.**

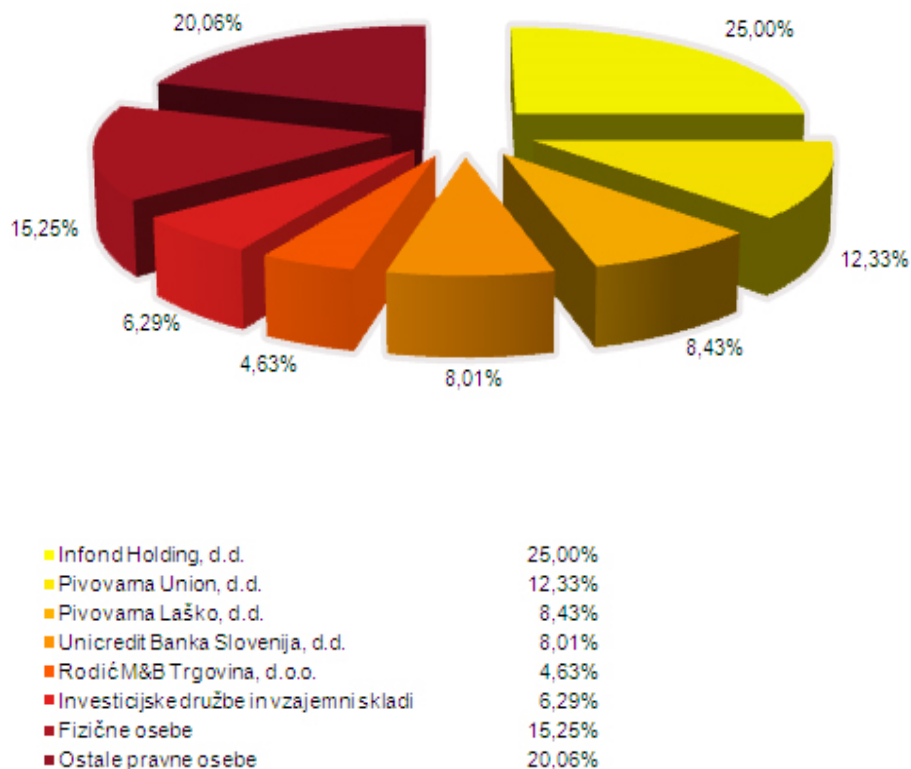
Podjetje Mercator je bilo ustanovljeno leta 1949 kot podjetje Živila Ljubljana. Preimenovanje v ime Mercator se je zgodilo leta 1953. V času Jugoslavije je bila temeljna značilnost Mercatorja povezovanje manjših lokalnih trgovinskih, storitvenih, kmetijskih, industrijskih in gostinskih podjetij, z ohranitvijo njihove pravne samostojnosti. Današnje organizacijsko obliko, koncern, je pridobil leta 1990.

Od leta 1999 do 2004 je bila lastniška struktura v Mercatorju dokaj stabilna. Največja lastnica Mercatorja je bila država (od 30 % do 31 %) preko Kapitalske družbe, d.d in Slovenske odškodninske družbe. Delež fizičnih oseb v lastništvu je leta 1998 znašal 35 %. Do leta 2004 je ta delež vztrajno padal in v 2004 je znašal 26 %. 36 % je bilo v lastništvu investicijskih družb, vzajemnih skladov in drugih pravnih oseb. Njihov delež je začel naraščati, v letu 1999 je bil 36 %, leta 2004 pa je dosegel 44 %.

Leta 2004 je država svoj večinski delež prodala in leta 2005 je nastala privatizacija v Mercatorju. Danes je Mercator, d. d, v zasebnih rokah, kot prikazuje spodnji graf.

Graf 6.1: Lastniška struktura Mercatorja

**Lastniška struktura na dan 31.03.2009**



Vir: Mercator (2009c).

Danes je Mercator, d. d., največje slovensko podjetje po prihodkih in po številu zaposlenih. Prisoten je na vseh trgih bivše Jugoslavije in Bolgarije in načrtuje tudi vstop na trg Albanije in Romunije.

Vizija podjetja je postati vodilno trgovinsko podjetje z izdelki za dnevno rabo v gospodinjstvu v regiji jugovzhodne Evrope.

### 6.1 STRATEŠKI CILJI

Strateški cilji so postavljeni na podlagi Srednjeročnega gospodarskega načrta Skupine Mercator za obdobje 2008–2012.

1. Rast čistih prihodkov trgovske dejavnosti: povprečna letna nominalna rast v EUR: okoli 9 %
2. Ciljni tržni deleži:

Tabela 6.1: Ciljni tržni deleži

	2009*	2010	2012
Slovenija	36 %	36 %	35 %
Hrvaška	7 %	12 %	15 %
Srbija	8 %	10 %	15 %
Bosna in Hercegovina	5 %	7 %	10 %
Črna gora	4 %	5 %	10 %
Makedonija	-	-	5 %
Bolgarija	-	1 %	3 %

Vir: Mercator (2009b).

\* Tržni delež v Sloveniji – merjenje tržnega deleža Mercatorja (raziskava Valicon)  
Tržni delež na tujih trgih – različne tržne raziskave in ocene Mercatorja

### 3. Naložbe in viri financiranja naložb:

-Letne naložbe v povprečni višini 220–260 mio EUR, financirane z lastnimi viri in dodatnim dolžniškim kapitalom,

-izdaja novega kapitala za izvedbo morebitnih večjih strateških povezav.

### 4. Poslovna uspešnost in učinkovitost

-Rast kosmatih denarnih tokov iz poslovanja mora biti v povprečju za 1 odstotno točko hitrejša od rasti čistih prihodkov iz prodaje,

-zagotavljati najmanj 1 % povprečno letno rast ekonomske produktivnosti dela v obdobju 2008–2012,

-zagotavljati najmanj 1 % povprečno letno rast produktivnosti investiranega kapitala v obdobju 2008–2012.

## **6.2 MERCATOR V MAKEDONIJI**

Mercator je svojo družbo v Makedoniji ustanovil leta 2005. Nastopati na trg z otvoritvijo svoje poslovalnice pa načrtuje do leta 2010-2011.

*Tuji investitorji v Makedoniji so najbolj zaželeni za zaposlitev s strani iskalcev zaposlitve, je izjavil Petrovski, zaposlen na spletni iskalnici zaposlitve [www.najdirabota.com.mk](http://www.najdirabota.com.mk) za Kapital (Tančeva 2008).*

Kot sem že v uvodu omenila, je naročnik diplomske naloge Mercator, d. d., podatki iz diplomske naloge naj bi omogočili Mercatorju boljšo preglednost makedonskega trga delovne sile.

Poleg podatkov o delovni sili v Makedoniji, ki sem ji navedla v diplomski nalogi, so ključna vprašanja za Mercator, d.d., pri otvoritvi v Makedoniji naslednja:



1. Ker Mercator opravlja trgovinsko dejavnost, najbolj potrebujejo so prodajalce, managerje trgovin in skladiščnike. Prvo vprašanje, ki se nam zastavlja je: Kakšna je dostopnost za te vrste kadrov v Makedoniji, potrebna raven izobrazbe za možnost zaposlitve na to delovno mesto in višina plače.

- Pri razlagi brezposelnosti v Makedoniji je bilo opaziti, da je v Makedoniji visoka brezposelnost, še posebej med mladimi, kar 84.9 % v letu 2007.

Da bi se oseba zaposlila kot prodajalka, skladiščnik je potrebna le končana osnovna šola. Če primerjamo ta podatek in podatek o višini brezposelnosti v Makedoniji, ugotovimo, da imamo na razpolago veliko število primernih oseb.

Po podatkih Zavoda za statistiko je bila višina bruto plače oseb zaposlenih v trgovini na drobno 19 192 denarjev, oz. okoli 310 evrov.

Izplačana neto plača pa je bila 13 024 denarjev oz. okoli 210 evrov (Statistični urad Makedonije 2009c).

Plače se razlikujejo med Skopjem in ostalimi regijami v Makedoniji.

2. Kaj naj Mercator ponudi svojim delavcem da bo imel ugled privlačnega delodajalca?

- Da bo Mercator zaznamovan kot ustrezen delodajalec, mora svojim delavcem ponuditi: varno zaposlenost, ustrezno in redno plačilo, varno in stimulatивно delovno okolje, motiviranje zaposlenih, razvoj kariere, izobraževanje in usposabljanje.

3. Kako naj Mercator vstopi na makedonski trg, da bo dobil čim boljše delavce?

- Pri predstavitvah podjetja na Mercatorjevih spletnih straneh sem zasledila:

*V mednarodnem okolju je kadrovska funkcija še posebej pomembna. Upoštevati mora nacionalne kulture, vrednote, navade, pravo ter socialni in izobraževalni sistem v posameznih državah. Med svoje pomembne naloge lahko uvrstimo:*

*-program razvoja karier ključnih in obetavnih kadrov, ki bo dolgoročno zagotavljal optimalno kadrovanje na najbolj pomembna mesta v Skupini Mercator.*

*-iskanje novih pristopov k zunanjemu kadrovanju, saj z zunanjimi sodelavci zagotavljamo svežino idej ter neposredno uporabo menedžerskih, strokovnih in mednarodnih izkušenj.*

Zgornja objava mi je pomagala pri odgovarjanju ostalih dveh vprašanj o vstopu Mercatorja na makedonski trg.

Ključni kadri predstavljajo ključni človeški razvojni potencial, ki je »usodnega« pomena za ohranitev in okrepitev konkurenčne sposobnosti podjetja. Praviloma v skupino ključnih kadrov uvrščamo celotni management, tržnike, razvojnike, tehnologe in druge samostojne strokovne sodelavce, za katere podjetje oceni, da sodijo v to skupino zaposlenih (Svetovalni projekti 2008).

Zato sem kot uspešnejši in učinkovitejši pristop Mercatorja v Makedoniji predstavila preko ključnih kadrov.

Po podatkih dveh največjih univerz v Sloveniji, Univerza v Ljubljani in Univerza v Mariboru, je število makedonskih študentov v Sloveniji precej visoko.

Prisotnost makedonskih študentov v Sloveniji lahko Mercator izkoristi v svojo prid.

Mercator že ponuja študentom različne načine nabiranja izkušenj in razvijanja karierne poti v Mercatorju preko študentskega dela, preko počitniške, delovne ali študentske prakse in s pisanjem diplomskih in magistrskih nalog.

**Predlagam, da Mercator izbere makedonske študente iz slovenskih univerz kot ključne kadre za področje Makedonije in preko zgoraj omenjenih metod pridobivanja izkušenj, začnejo razvijati svojo karierno pot v Mercatorju v Sloveniji in pridobljene izkušnje ter organizacijsko kulturo prenesejo na področje Makedonije, kjer bodo nadaljevali svojo karierno pot znotraj Mercator skupine.**

Zaposlitev makedonskih študentov v Sloveniji na področju Makedonije, s predhodnim uvajanjem v Mercatorju, bo le temu omogočilo prenos uresničitve naslednjih vrednot, omenjenih na njihovi spletni strani:

Doseganje čvrste korporacijske kulture v tujini preko naslednjih vrednot:

-Usposabljanje ključnih kadrov za prevzem mednarodnih nalog,

-razumevanje različnosti in prilagajanje lokalnemu okolju. (Mercator 2009a)

## 7 ZAKLJUČEK

Trg delovne sile se vedno spreminja. Spreminjajo ga ponudba in povpraševanje na trgu delovne sile. Podatke o spremembah na delovni sili dobimo najbolj pogosto preko Zavoda za zaposlovanje, Zavoda za statistiko ali drugih institucijah, ki se ukvarjajo s tovrstnim merjenjem. Zaradi dostopnosti potrebnih podatkov sem v svoji diplomski nalogi največkrat uporabila podatke iz Zavoda za statistiko v Makedoniji

Razmerje na trgu delovne sile poda sliko o gospodarskem razmerju v državi, ki jo obravnavamo. V Makedoniji že dolgo časa ne obstaja ravnovesje med ponudbo in povpraševanjem – povečana ponudba delovne sile in pomanjkanje povpraševanja po delovni sili.

Že v času Jugoslavije je imela Makedonija najvišjo stopnjo brezposelnosti. Po razpadu Jugoslavije pa je v času tranzicije doživela spremembe na trgu dela; prišlo je do prestrukturiranja trga dela, privatizacije; posledično temu do povečanja registriranih brezposelnih oseb. Največji delež brezposelnih oseb je posledica strukturnih sprememb. Strukturna brezposelnost pa je najtežja oblika brezposelnosti, saj je dolgotrajna.

Najvišjo stopnjo brezposelnosti pa je dosegla leta 2002 zaradi vojne, ki je zajela severovzhodno Makedonijo. Stanje Makedonije v tem obdobju je postalo alarmantno, gospodarska gibanja pa niso obljubljala boljše prihodnost. Zaradi dolgoletnih težav z brezposelnostjo v Makedoniji so podatki pokazali, da je večinoma brezposelnih oseb že zelo dolgo na trgu kot iskalci zaposlitve, kar jih uvršča med dolgoročno brezposelne osebe. S tem se je potrdila tudi moja tretja hipoteza, da je večina brezposelnih dolgoročnih brezposelnih oseb.

Hipoteza, da je brezposelnost v Makedoniji zelo visoka v primerjavi s Slovenijo in Evropsko Unijo se je potrdila.

Do leta 2004 Makedonija ni imela prikladne zaposlitvene politike, ki bi poboljšala situacijo na trgu dela. Aktivna politika zaposlovanja je sklop ciljno usmerjenih ukrepov in programov, ki se odvijajo na trgu dela z namenom soustvarjanja dodatnih delovnih možnosti in omejitve brezposelnosti. Glavni namen APZ je vzpodbujanje brezposelnih oseb k aktivnejšemu iskanju in vključevanju v novo zaposlitev, to pa pomaga k aktiviranju brezposelnih oseb in preprečitev padanja v dolgoročno brezposelnost in preprečitev revščine. Aktivna politika zaposlovanja je postala učinkovita po letu 2006, ko so se začeli oblikovati načrti za zaposlovanje, v skladu z evropsko politiko zaposlovanja, lizbonsko strategijo. Programi in ukrepi so se izkazali za učinkovite, ker so v zadnjih letih povečali zaposlenost. (AVRM) S tem se je dokazala moja druga hipoteza, da z uvedbo programov in ukrepov aktivne politike zaposlovanja začne naraščati število zaposlenih oseb. Večinoma so projekti usmerjeni k zaposlovanju mladih in starejših, ker so najbolj kritična skupina brezposelnih oseb in pospeševanju podjetništva.

V Makedoniji je največ zaposlenih v kmetijstvu, predelovalni industriji in trgovini na debelo ter drobno, popravilu motornih vozil in izdelavi gospodinjskih aparatov..

V Makedoniji je prebivalstvo precej izobraženo. Strokovnjaki menijo, da pomanjkanje zaposlitve žene učence naprej v proces šolanja. Po končani izobrazbi so učenci so brez delovnih izkušenj in navad, kar je posledica pomanjkanja študentskega in dijaškega dela preko študentskega servisa. Z uvedbo bolonskega sistema načrtujejo uvedbo praktikanskega dela v času študija in možnost obogatitve učencev z delovnimi izkušnjami za lažjo prilagodljivost na trgu dela in lažjo zaposlivost po končanem študiju.

Plače v Republiki Makedoniji so precej nizke v primerjavi z ostalimi evropskimi državami. Nižjo plačo od Makedonije ima le Romunija.

Nizke plače in razpoložljivost izobraženega kadra so ena od večjih prednosti Makedonije za tuje investitorje.

## 8 LITERATURA

AVRM. 2009a. *Poročilo o brezposelnosti glede izobrazbe*. Dostopno prek: <http://www.zvrm.gov.mk/WBStorage/Files/stepen%20na%20obraz%200509.pdf> (12. junij 2009).

--- 2009b. *Poročilo o čas trajanja brezposelnosti*. Dostopno prek: [http://www.zvrm.gov.mk/WBStorage/Files/zvrm\\_izv\\_obrazec\\_49.pdf](http://www.zvrm.gov.mk/WBStorage/Files/zvrm_izv_obrazec_49.pdf) (12. junij 2009).

Eurostat. 2008a. *Poročilo o BDP*. Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsieb010> (20. maj 2009).

--- 2008b. *Poročilo Zaposlovanje po spolu*. Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tsiem010&tableSelection=1&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1> (10. junij 2009).

Funck, Bernard in Lodovico Pizzati. 2002. *Labor, Employment and Social Policies in the EU Enlargement Proces*. Washington: The World Bank 2002.

Hrovatin, Nevenka. 2000. *Uvod v Gospodarstvo*. Ljubljana: Ekonomska Fakulteta.

Ignjatovič, Miroљjub. 2002. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Državni zbor RS. 2009. *Predloga zakona o ratifikaciji konvencije o zaščiti plač (Konvencija MOD ŠT. 95)*. Dostopno prek: <http://www.dz-rs.si/index.php?id=101&type=98&unid=ZKP|C12565D400354E68C12575BA0038857F&showdoc=1> (15. junij 2009).

*Kurir*. 2008. Бран азиланти од Африка и Азија ке ја заплисне Македонија. Dostopen prek: <http://www.kurir.com.mk/index.php/politika/top-vesti/7408-bran-azilanti-od-afrika-i-azija-ke-ja-zaplisne-makedonija> (15. maj 2009).

Malačič, Janez. 1995. O definiciji in ugotavljanju (merjenju) brezposelnosti. Statistika dela, delovnih in zivljenskih pogojev. V *Zbornik referatov 5. mednarodnega statističnega posvetovanja*, ur. Irena Tršinar in Irena Ograjenšek, 64-71. Radenci, Ljubljana: Statistično društvo Slovenije.

*Mednarodna organizacija dela*. Dostopno prek: <http://zeneva.predstavnistvo.si/index.php?id=694> (20. julij 2009).

*Mercator*. 2009a. Dostopno prek: [http://www.mercator.si/kariera/kariera\\_v\\_mercatorju/kadri](http://www.mercator.si/kariera/kariera_v_mercatorju/kadri) (10. avgust 2009).

--- 2009b. *Ciljni tržni delež*. Dostopno prek: [http://www.mercator.si/o\\_mercatorju/strategija](http://www.mercator.si/o_mercatorju/strategija) (10. avgust 2009).

--- 2009c. *Lastniška struktura Merkatorja 2009*. Dostopna prek: [http://www.mercator.si/o\\_mercatorju/skupina\\_mercator/mercator](http://www.mercator.si/o_mercatorju/skupina_mercator/mercator) (10. avgust 2009).

MIA. 2008. *Studentite se pomalku ja napuštaat Makedonija, smetaat deka nudi dobri uslovi za vrabotuvanje*. Dostopno prek: <http://www.idividi.com.mk/vesti/makedonija/428538/index.html> (3. maj 2009).

Michie, Jonathan in John Grieve Smith. 1994. *Unemployment in Europe*. London: Academic Press.

Mladenovka Pelagija. 2009. Makedonija lider po nevrabotenosta vo regionot. *Radio slobodna Evropa*, 23. maj. Dostopno prek: <http://www.makdenes.org/content/article/1737992.html> (26. junij 2009).

Razgledi. 2007. *Minimalna bruto plača znaša od 92 do 1570 evrov*. Dostopno prek: <http://razgledi.net/blog/2007/07/09/minimalna-bruto-placa-znasa-od-92-do-1570-evrov> (4. avgust 2009).

Pfaller, Alferd, Verica Janeska, Salid Fočo, Mihail Arandarenko, Božidar Šišević, Kosta Barjaba, Predrag Bejaković, Borut Rončević, Vladimir Bojadziev in Julien Oneasa, ur. 2002. *Employment and Labor – Market Policy in South Eastern Europe*. Belgrad: Friedrich Ebert Stiftung.

Samuelson, Paul Anthony. 2002. *Ekonomija*. Ljubljana: GV Založba.

SSM. 2009. *Dvogodišen projekt za vrabotovanje na mladite*. Dostopen prek: [http://www.ssm.org.mk/index.php?option=com\\_content&view=article&id=193:za-vrabotovanje-na-mladite&catid=34:2008-10-18-22-10-22](http://www.ssm.org.mk/index.php?option=com_content&view=article&id=193:za-vrabotovanje-na-mladite&catid=34:2008-10-18-22-10-22) (10. avgust 2009).

Statistični urad Makedonije. 2004. *Letno poročilo 2004*. Dostopno prek: <http://www.stat.gov.mk/pdf/1-2005/2.1.5.07.pdf>

--- 2005. *Aktivno naselenie vo Republika Makedonija*. Dostopno prek: <http://www.stat.gov.mk/pdf/2006/2.1.6.07.pdf> (20. maj 2009).

--- 2006. *Letno poročilo 2006*. Dostopno prek: <http://www.stat.gov.mk/pdf/2007/2.1.7.14.pdf>

--- 2007a. *Letno poročilo 2007*. Dostopno prek: <http://www.stat.gov.mk/pdf/2008/2.1.8.07.pdf> (21. maj 2009).

--- 2007b. *Poročilo o BDP 2007*. Dostopno prek: [www.stat.gov.mk/pdf/2008/3.1.8.10.pdf](http://www.stat.gov.mk/pdf/2008/3.1.8.10.pdf) (20. maj 2009).



--- 2008a. *Letno poročilo 2008*. Dostopno prek: <http://www.stat.gov.mk/pdf/2008/2.1.8.07.pdf> (21. maj 2009).

--- 2008b. *Makedonija vo brojki*. Dostopno prek: <http://www.stat.gov.mk/glavna.asp?br=01> (20. maj 2009).

--- 2008c. *Letno poročilo 2009*. Dostopno prek: <http://www.stat.gov.mk/pdf/2009/2.1.9.08.pdf> (20. maj 2009).

---2009a. *Poročilo 1. četrletja 2009*. Dostopno prek: <http://www.stat.gov.mk/pdf/2009/2.1.9.22.pdf> (25 .maj 2009).

--- 2009b. *Bruto plača*. Dostopno prek: <http://www.stat.gov.mk/pdf/2009/4.1.9.49.pdf> (4. avgust 2009).

--- 2009c. *Neto plača*. Dostopno prek: <http://www.stat.gov.mk/pdf/2009/4.1.9.50.pdf> (4. avgust 2009).

Statistični urad Slovenije. 2007. *Poročilo o BDP*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=1505](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1505) (20. maj 2009).

--- 2009. *Povprečna plača za marec*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=2351](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2351) (4. avgust 2009).

Svetovalni projekti. 2008. *Podpora sistemskemu urejanju človeških viri in kadrovske dejavnosti v podjetjih*. Dostopno prek: [http://www.taktika-plus.si/katalog\\_storitev\\_svetproj.asp](http://www.taktika-plus.si/katalog_storitev_svetproj.asp) (10. avgust 2009).

Svetlik, Ivan. 1985. *Brezposelnost in zaposlovanje*. Ljubljana: Delavska enotnost.

Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, ur. 2002. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede.

Tančeva, Svetanoska Melina. 2008. Информатичарите најдефицитарни, банкарите најплатени. *Kapital*, 4. december. Dostopno prek: <http://www.kapital.com.mk/DesktopDefault.aspx?tabindex=0&tabid=65&EditionID=650&ArticleID=15607> (15. maj 2009).

Vlada RM. 2006. *Nacionalna strategija za vrabotuvanje do 2010*. Dostopno prek: <http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/strategija.pdf> (10. avgust 2009).