

# Побарувачка на вештини во Република Македонија

---

Техничка белешка која ќе послужи како влезен параметар за работилницата на Светска банка во Република Македонија<sup>1</sup>

16 јуни, 2010 година

## Вовед

Невработеноста во Македонија е многу висока и долготрајна. Многу работници се невработени подолг временски период. Причините за високата невработеност во Македонија сеуште не се целосно разбрани. Дали тие лежат главно на страна на побарувачката или на страната на понудата на пазарот на трудот? Оваа техничка белешка има за цел дополнително да го расветли ова прашање со тоа што ќе го разгледа прашањето на несопојувањето на вештините – односно, разликата помеѓу вештините кои ги бараат работодавачите и вештините кои ги поседуваат работниците достапни за работа. Ги претставува резултатите на конкретно дизајнирана анкета помеѓу работодавачите во однос на побарувачката за вештини, спроведена во 2009 година. Анкетата имаше за цел да ги идентификува основните вештини кои овозможуваат вработување и вештините кои најчесто недостасуваат кај работниците. Се утврди дека токму „меките“ вештини, како што се ставови и однесување кон работата – според гледиштата на работодавачите во Македонија – недостасуваат кај голем дел од барателите на работа. Оттука, постои недостаток на вештини кој придонесува за невработеноста во Македонија. На голем дел од невработените се чини дека им недостасува некоја од есенцијалните вештини кои овозможуваат вработување, и така, и покрај високото ниво на невработеност, сепак работодавачите имаат потешкотии при наоѓањето на работници со потребните вештини. Постојењето на нееднаквост помеѓу бараните и понудените вештини укажува на тоа дека невработеноста во Македонија, до одреден степен, е од структурна природа. Според тоа, потребно е да се инвестира во вештини, вклучувајќи и „меки“ вештини, со цел да се намали невработеноста во Македонија. Анализата на разликите помеѓу

---

<sup>1</sup> Оваа техничка белешка е изработена како дел од техничката помош пружена од страна на Светска банка на западниот Балкан (ЕЦЦУ5) и ќе се користи како влезен параметар за работилница со владата на Република Македонија која ќе се одржи во јуни 2010 година. Белешката е изготвена од страна на Јан Рутковски (Виш економист, ЕЦСХД).

бараните и понудените вештини базирана на анкета на работодавачи е, според самата своја природа, нецелосна, а во Поле 1 се дискутирани нејзините ограничувања. Сепак, со тоа што ќе се утврдат клучните недостатоци на вештини, и со тоа што ќе се идентификуваат видовите на фирми кои се погодени од недостаток на вештини, анализата сепак ќе даде важен придонес за политиките за образование, обука и вработување.

Подолу се претставени главните наоди на анализата. Во поле 2 е даден контекст за понатамошна анализа на нивото на недостаток на вештини во Македонија во однос на истото во други земји во регионот.

**Поле 1. Гледиштата на работодавачите сочинуваат само дел од приказната за нееднаквост помеѓу бараните и понудените вештини**

Во ова поле се наведени ограничувањата на анализата на нееднаквоста на вештините врз основа на проценката на работодавачите. Најмалку три фактори го ограничуваат обемот на анализата:

- Анализата дава повеќе *субјективна* отколку *објективна* проценка на понудата на вештини во однос на побарувачката;
- Анализата е *делумна* во смисла на тоа дека ја претставува страната на побарувачката (работодавачите и нивните потреби) на пазарот на трудот, а не ја претставува страната на понудата (вработените и нивните вештини);
- Анализата е повеќе *квалитативна* отколку *квантитативна*. Претставува квалитативна проценка на работодавачите за недостатокот на вештини, меѓутоа не дава мерка на интензитетот на прекумерната понуда на одредени вештини и недостатокот (односно незадоволената побарувачка) на други вештини.

Понатаму, анализата не ги опфаќа институциите на пазарот на трудот, вклучувајќи ги практиките за утврдување на платите, што може да биде важен фактор кој придонесува за нееднаквоста помеѓу побарувачката и понудата на вештини. Поконкретно, недостатоците на вештини може да ја одразуваат неможноста на платите да се прилагодат кон променливите услови на понуда и побарувачка.

И покрај овие ограничувања, резултатите од анкетата даваат фрлаат одредено светло врз проблемот на нееднаквост помеѓу понудата и побарувачката на вештини во Македонија со тоа што го утврдуваат уделот и видот на фирми кои се погодени од недостаток на вештини, и со тоа што ги идентификуваат вештините кои, од една страна, работодавачите ги гледаат како есенцијални за вработување, а од друга страна, најмногу недостасуваат кај работниците. Ваквите информации претставуваат важен влезен параметар при одредување на политиките за образование и вработување.

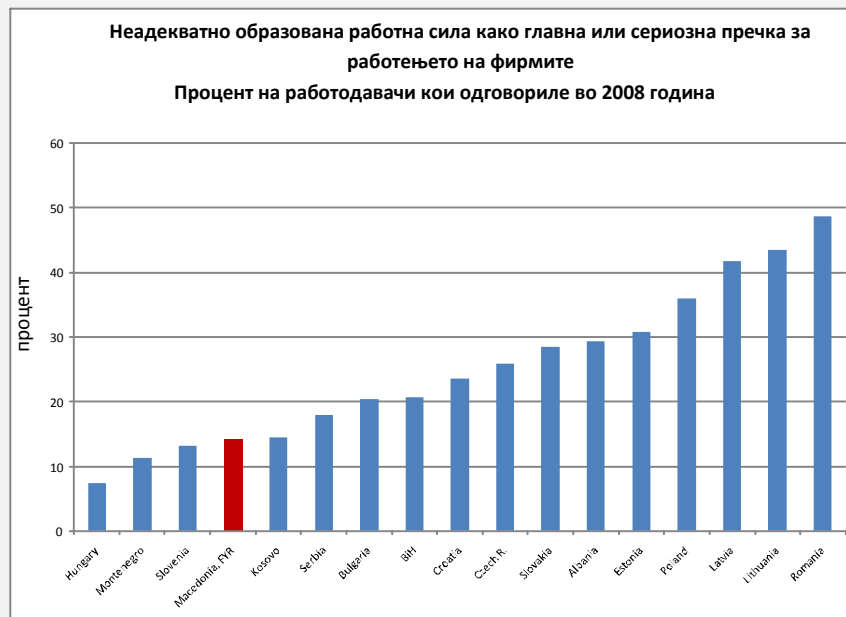
*Извор:* Анализа на персоналот на Светска банка.

**Поле 2. Македонските работодавачи се помалку загрижени за вештините на работната сила отколку нивните колеги во земјите од регионот**

Не постои вообичаена често користена објективна мерка за нееднаквоста помеѓу понудата и побарувачката на вештини, односно разликата помеѓу вештините кои ги бараат работодавачите и вештините кои ги поседуваат работниците. Ова ја отежнува проценката на силината на нееднаквоста помеѓу понудата и побарувачката на вештини. Поконкретно, одвај е возможно да се направи објективна споредба помеѓу силината на нееднаквоста помеѓу понудата и побарувачката на вештини во различни земји. Сепак, може да се употребат одредени посредни показатели базирани врз проценката на работодавачите во однос на вештините на работната сила. Предноста од употребата на вакви објективни показатели е дека тие обезбедуваат проценка на вештините на работната сила во однос на побарувачката на работодавачите за вештини. Во исто време, неповолноста од нивното користење е дека тие се субјективни и малку кажуваат за реалната понуда на вештини.

Еден од начините за споредување на силината на нееднаквоста помеѓу понудата и побарувачката на вештини во различните земји е да се користат резултатите од Истражувањето на успешноста на претпријатијата и деловното опкружување (БЕЕПС) изготвена од МБОР Светска Банка. На работодавачите им се поставуваат прашања за различните ограничувања во однос на работењето и растот на нивните фирми, вклучувајќи ги и вештините на работната сила. На слика А подолу се прикажани резултатите за одредени европски економии во транзиција во 2008 година.

**Слика А. Во Македонија се помалку работодавачи ги сметаат вештините на работната сила како главна пречка за работењето на нивните фирми во споредба со најголемиот дел од другите земји во регионот**



Извор: БЕЕПС на МБОР – Светска банка 2008 година; пресметки на персоналот на банката.

Неадекватните вештини на работната сила се сметаат за главна односно сериозна пречка од страна на 14 проценти од работодавачите во Македонија. Ова е значително помал процент во споредба со другите земји во регионот. На пример, во соседна Бугарија и Србија, околу 20 проценти од работодавачите се жалат на вештините на работната сила, а во Романија тој процент е дури 50 проценти. Ова укажува на тоа дека во голема мера понудата на вештините ја задоволува побарувачката и дека нееднаквоста помеѓу понудата и побарувачката на вештини е многу помала во споредба со други земји во регионот. Ова може да биде предизвикано или поради тоа што понудата на вештини е голема или бидејќи побарувачката за вештини е мала. Употребениот показател не кажува кој од овие два фактори преовладува.

Релативно поволните резултати не треба да бидат причина за опуштеност. Оваа белешка покажува дека

поголема е веројатноста македонските фирми кои бараат поголеми вештини, односно фирмите кои се иновативни и кои растат да ги сметаат вештините на работната сила како главна пречка за нивниот раст отколку фирмите кои бараат помали вештини. Според тоа, вештините на работната сила може да го ограничи потенцијалот на раст на македонската економија и покрај фактот што процентот на фирми кои се жалат во однос на недостатоците на вештини е релативно мал.

*Извор:* Анализа на персоналот на банката.

## Главни наоди

1. **И покрај високото ниво на невработеност, сепак, во Македонија е тешко да се ангажира работник со потребните вештини.** Околу 30 проценти од работодавачите велат дека ангажирањето на работник е или тешко или многу тешко (слика 1). Ова укажува на тоа дека невработените ги немаат вештините кои им се потребни на работодавачите. Ова може да биде една од битните препреки кон намалувањето на невработеноста во Македонија.<sup>2</sup> Еден од изворите на нееднаквоста помеѓу понудата и побарувачката на вештините е реструктурирањето на претпријатијата (види подолу). Прашањето за видовите на вештини кои им недостасуваат на невработените е разработено подоцна во овој документ.

**Слика 1. Многу работодавачи сметаат дека ангажирањето на работници со потребни вештини е тешко**



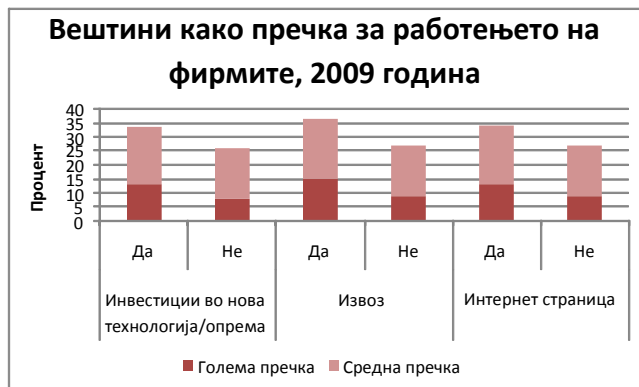
Извор: Анкета за побарувачката на вештини во Македонија, 2009 година; пресметки на персоналот на Банката.

2. **Недостатоците на вештини повеќе ги погодуваат модерните и динамични фирми отколку традиционалните.** На пример, неадекватните вештини на работната сила се значителна пречка за една третина од фирмите кои неодамна инвестирале во нови технологии, и „само“ за една четвртина од фирмите кои не го сториле тоа (Слика 2). Слична слика се јавува и доколку се употребат мерила за „модерно работење“, како што се извозната ориентација односно доколку фирмата има интернет страница. Модерните и динамичните фирми се повеќе погодени од недостатоците на вештини бидејќи поголема е веројатноста дека овие фирми ќе бараат поголеми вештини во споредба со традиционалните фирми, кое прашање е обработено подоцна.

<sup>2</sup> Врската помеѓу невработеноста и вештините не е праволинска. Подобрувањето на вештините на невработените ќе доведе до намалување на невработеноста само под одредени претпоставки во врска со најмалите прифатливи плати и дистрибуцијата на плати. Поконкретно, тука претпоставуваме дека подобрувањето на вештините нема да ги зголеми најмалите прифатливи плати над нивото кое пазарот го овозможува, и дека нема да ги зголеми трошоците поврзани со барање на работа преку зголемување на дисперзијата на плати. Доколку овие претпоставки не се исполнети, тогаш подобрувањето на вештините може да доведе до зголемување, наместо до намалување, на невработеноста. Сепак подобрувањето на вештините несомнено ќе доведе до зголемување на продуктивноста на трудот и со тоа ќе придонесе за економски раст.

Последицата од фактот дека недостатоците од вештини главно ги погодуваат модерните и динамичните фирми е дека – доколку овие недостатоци не се надминат – може да се претворат во ограничување на модернизацијата и растот на економијата во Македонија.

**Слика 2. Модерните и динамичните фирми особено тешко се погодени од недостатокот на вештини**

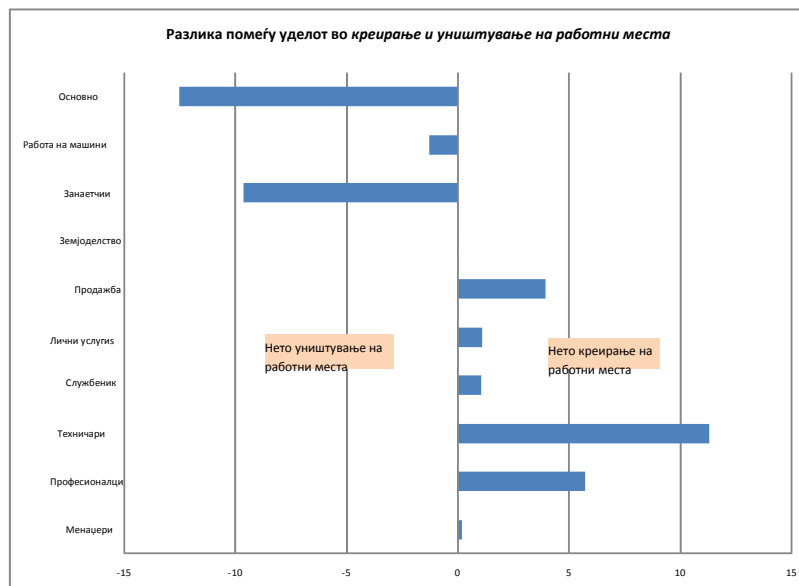


Извор: Анкета за побарувачка на вештини во Македонија, 2009 година; пресметки на персоналот на Банката.

3. **Една причина поради која на невработените им недостасуваат вештините кои работодавачите ги бараат е реструктурирање на претпријатија.**<sup>3</sup> Ново креираните работни места се разликуваат во смисла на потребните вештини од старите работни места кои се уништуваат. Работните места кои се уништуваат бараат мали вештини и мануелна работна сила. За разлика од тоа, најголем дел од ново креираните работни места бараат високо стручни вештини, односно средно стручни и немануелни вештини. Според тоа, работниците кои ги загубиле своите работни места може да имаат потешкотии при наоѓање на нова работа, бидејќи вештините кои ги поседуваат не ги исполнуваат барањата за вештини за ново креираните работни места. На пример луѓето кои ги загубиле своите работни места во 2009 година биле или неквалификувани работници или мануелни работници, како што се занаетчи (Слика 3). Во исто време, ново креираните работни места бараат или понапредни технички вештини односно стручни вештини. Очигледно, само мал број работници кои ги загубиле своите работни места како физички работници, можат да преминат на новите работни места како канцелариски работници. Оттука, прераспределбата на работните места придонесува за нееднаквост помеѓу понудата и побарувачката на вештини и со тоа за невработеноста во Македонија.

<sup>3</sup> Во 2009 година, околу 5 проценти од сите работни места во Македонија беа префрлени од претпријатија кои се ограничени во насока на претпријатија кои се шират. Стапката на создавање на работни места беше околу 6 проценти, додека стапката на уништување на работни места беше помала од 5 проценти.

**Слика 3. Вештините потребни за новите работни места се разликуваат од оние потребни за старите работни места**



*Забелешка:* Индексот за нето креирање/уништување на работни места е изготвен под претпоставка дека имаме стабилна состојба, односно позитивна нула (т.е. креирањето на работни места = уништување на работни места). На пример, вредноста на индексот од -10 значи дека 10% од сите работници кои ги загубиле своите работни места нема да најдат нови работни места во истото занимање.

*Извор:* Анкета за побарувачката за вештини во Македонија, 2009 година; пресметки на персоналот на банката.

#### **4. Постојат многу упразнети работни места, од кои некои се тешки за пополнување.**

Вкупната стапка на упразнети работни места, која е мерка за незадоволената побарувачка на работна сила, се приближува кон 3 проценти во Македонија.<sup>4</sup> Меѓутоа, за одредени занимања стапката е значително поголема. Таа е особено висока за работници кои даваат лични услуги (9 проценти), што укажува на голем недостаток за овој вид на работна сила. Упразнетите места кои се особено тешки за пополнување се оние каде се бараат високо стручни работници. На пример, потребни се во просек 5 недели за да се ангажира стручно професионално лице, во споредба со околу 2 недели потребни за ангажирање на работник во продажба (Слика 4). Оттука, особено е тешко да се регрутираат работници за ново креираните работни места. Ново креираните работни места бараат високо стручни вештини, а во исто време најтешко е да се пополнат упразнетите места за високо квалификувани работници. Ова повторно укажува на недостатокот на високо квалификувани работници во Македонија. Меѓутоа за изненадување е дека е исто така релативно тешко да се пополнат упразнетите места за работници кои имаат само основни вештини и кои преовладуваат помеѓу невработените.

<sup>4</sup> Стапката на упразнување на работните места е односот помеѓу бројот на упразнети работни места и вкупните работни места (вработеност плус упразнети места) – односно односот помеѓу незадоволената побарувачка за работна сила и вкупната побарувачка за работна сила.

**Слика 4. Регрутирањето на работници со високо стручни вештини е долготраен процес**



Извор: Анкета за побарувачка на вештини во Македонија, 2009 година; пресметки на персоналот на Банката.

5. **Доминантната причина поради која е тешко да се регрутираат работници е дека истите ги немаат бараните вештини.** Ова претставува главната причина за дури 60 проценти од работодавачите во Македонија (Слика 5). Меѓутоа многу вработени (27 проценти) исто така велат дека постојат малку кандидати за работните места, што е зачудувачки со оглед на многу големата невработеност во Македонија. Претпоставката е дека има мал број на невработени кои се заинтересирани за слабо платени работни места со основни занимања, што би било во согласност со претходно наведениот факт дека е тешко да се ангажираат физички работници. Овие резултати укажуваат на тоа дека невработеноста во Македонија е поради неадекватноста на вештините помеѓу работниците со терциерно образование кои бараат професионални работни места, како и поради слабата мотивација на работниците со помало образование да прифаќаат поосновни занимања. Во првиот случај, лекот лежи во тоа вештините на работниците да се направат порелевантни за потребите на пазарот на трудот преку реформирање на системот за образование; во вториот случај треба да се зајакне мотивацијата на понудената работна сила преку реформирање на системот за социјална заштита. Политики за активација, според кои добивањето на надоместокот зависи од активното барање на работа односно од учествување во обуки, може да одиграат особено важна улога во оваа смисла.

**Слика 5. Многу баратели на работа ги немаат вештините кои ги бараат работодавачите**

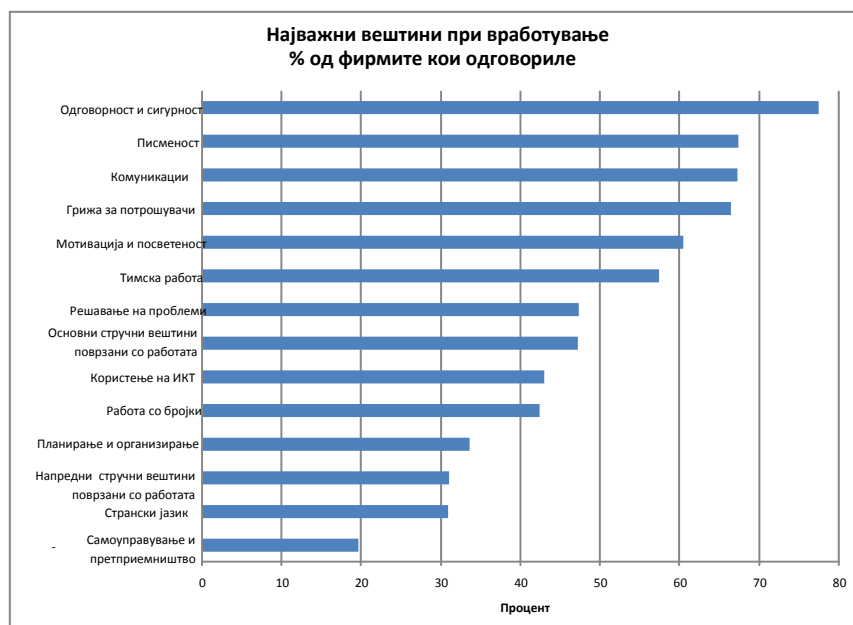


Извор: Анкета за побарувачка на вештини во Македонија, 2009 година, пресметки на персоналот на банката.



6. **Најважните вештини кои работодавачите очекуваат барателите на работа да ги имаат се чувство за работна етика, општа писменост и комуникациски вештини.** На слика 6 е прикажано дека работодавачите во Македонија (како и работодавачите во најголем дел од другите земји) ги вреднуваат „меките“ односно општи вештини повеќе отколку „цврстите“ односно техничките вештини кои се однесуваат на конкретните работни задачи. Соодветен став кон работата (одговорност и сигурност, мотивација и посветеност) се помеѓу најкритичните вештини при вработувањето. Истото важи и за општата писменост и култура, односно способноста за читање и пишување, меѓутоа исто така тука е вклучена и способноста за идентификување, разбирање, користење и комуницирање на информациите. Природно, работодавачите не очекуваат од барателите на работа да имаат технички односно стручни вештини кои се однесуваат на конкретните работни задачи. Сепак, основните технички вештини се покритични за вработување отколку напредните технички вештини. На кратко, работодавачите повеќе сакаат работници кои ќе можат да бидат обучени со широки општи вештини, а не толку многу обучени работници со тесно специјализирани вештини кои се однесуваат на работните задачи.

**Слика 6. Соодветен однос кон работата и писменоста се најбитни вештини при вработување во Македонија**

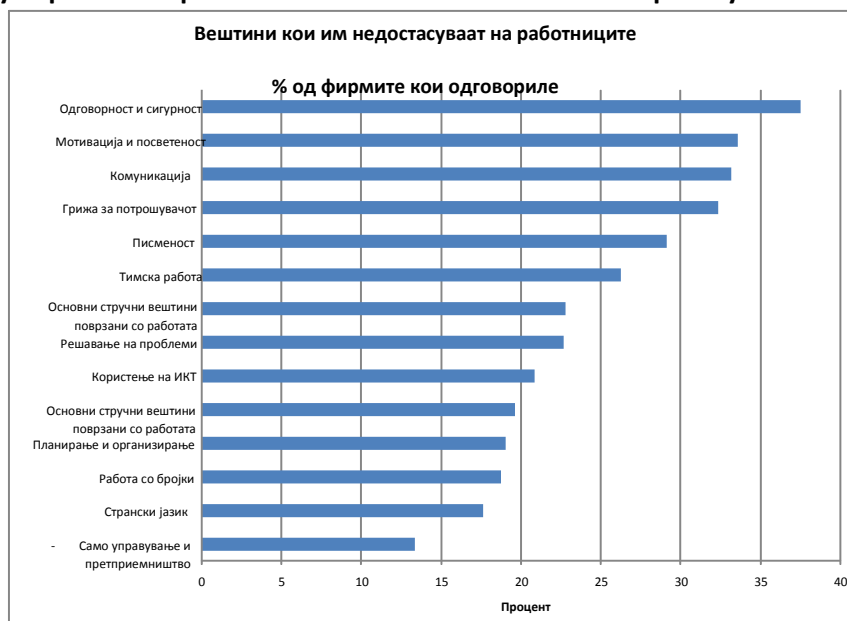


Извор: Анкета за побарувачка на вештини во Македонија, 2009 година, пресметки на персоналот на банката.

7. **Многу баратели на работа не ги поседуваат клучните вештини што ги бараат работодавачите.** Според работодавачите во Македонија, на кандидатите за работа често пати им недостасува работна етика и вештини на основна писменост. Оттука се чини дека на барателите на работа им недостасуваат основните вештини за вработување. Работодавачите се жалат дека младите работници кои бараат работа во нивните фирми не покажуваат одговорност и сигурност, ниту пак мотивација и посветеност. Се чини дека имаат слаби вештини за комуникација и им недостасуваат вештини поврзани со општа култура и писменост (Слика 7). На пример,

одговорноста и сигурноста е односот кон работата кој се смета дека недостасува кај младите работници, од страна на 40 проценти од работодавачите во Македонија. За разлика од тоа, „само“ околу 20 проценти од работодавачите се жалат дека кај младите вработени недостасуваат технички/стручни вештини и вештини поврзани со конкретните работни задачи. Интересно е дека почесто се смета дека недостасуваат основните технички вештини отколку напредните технички вештини. Според тоа, произлегува дека недостатокот на чувството за работна етика кај барателите на работа се чини дека претставува битен фактор во однос на невработеноста во Македонија.

**Слика 7. Многу баратели на работа немаат основни вештини за вработување**



Извор: Анкета за побарувачка на вештини во Македонија, 2009 година, пресметки на персоналот на банката.

**8. Модерните фирми бараат различни вештини во споредба со традиционалните.** Во табела 1 се прикажани клучните разлики. Работодавачите во модерните фирми особено го вреднуваат познавањето на странски јазици и вештини поврзани со ИКТ. Исто така поголема е веројатноста дека тие ќе бараат солидни технички/стручни вештини. На крајот, модерните фирми бараат работници кои имаат повисоки вештини за осознавање и однесување, како што се решавање на проблеми, преземање на иницијативи, и способност за организирање на својата работа. Овие разлики укажуваат на тоа дека со цел да се исполнат барањата на модерниот сектор на македонската економија, образовниот систем би требало да стави поголем акцент на обезбедувањето на вештините кои се особено важни за модерните фирми, како што е наведено во Табела 1.

**Табела 1. Вештини кои модерните фирми ги вреднуваат повеќе од традиционалните**

| Вештини                                          | Разлика во индексот на „важност“ помеѓу модерните и традиционалните фирми <sup>а)</sup> |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| Странски јазик                                   | 0.54                                                                                    |
| Користење на ИКТ                                 | 0.52                                                                                    |
| Вештини за решавање на проблеми                  | 0.27                                                                                    |
| Технички/стручни вештини (основни и напредни)    | 0.25                                                                                    |
| Планирање и организација                         | 0.23                                                                                    |
| Самостојно управување и преземање на иницијативи | 0.21                                                                                    |

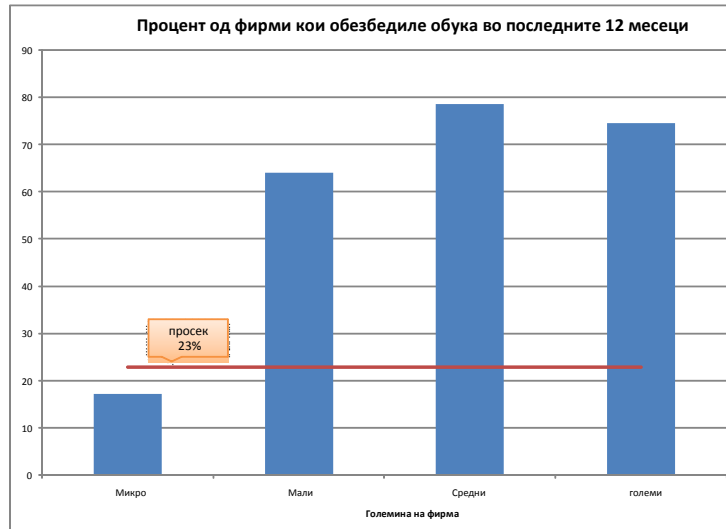
а) Индексот се протега од 1 до 5.

Модерни фирми = фирми што имаат своја интернет страница.

Извор: Анкета за побарувачка на вештини во Македонија, 2009 година, пресметки на персоналот на банката.

9. **Многу македонски фирми обезбедуваат обука за своите вработени за надградување на нивните вештини.** Македонските фирми, особено поголемите, усвоиле активен пристап во однос на недостатокот на вештини. Три од четири фирми со повеќе од 50 вработени обезбедиле обука на својата работна сила во рок од една година. Сепак, токму микро фирмите (до 10 вработени) се фирмите кои сочинуваат најголем дел од македонската економија. А многу е помала веројатноста микро фирмите да обезбедат обука во споредба со поголемите фирми. Всушност, кај микро фирмите само една од шест фирми обезбедила обука за своите вработени. Според тоа, севкупната фреквенција на обезбедување на обуки од страна на фирмите е релативно ниска: само 23 проценти. Потребно е дополнително истражување за да се утврди дали микро фирмите не обезбедуваат обука бидејќи не можат тоа да си го дозволат или бидејќи нивните потреби за вештини се помали во споредба на потребите на поголемите фирми.

**Слика 8. Поголемите фирми инвестираат во обука за нивните вработени, меѓутоа такви фирми има малку на број**



*Извор: Анкета за побарувачка на вештини во Македонија, 2009 година, пресметки на персоналот на банката.*

10. **Како заклучок, има докази за нееднаквоста помеѓу понудата и побарувачката на вештини во Македонија.** Барателите на работа ги немаат вештините кои ги бараат работодавачите. И покрај големата невработеност сепак работодавачите имаат потешкотии при вработување на работници со соодветни вештини. Како последица на ова, недостатоците на вештини претставуваат пречка за растот на фирмите. Во исто време, недостатокот на вештини придонесува кон невработеноста. Особено е тешко да се регрутираат работници кои поседуваат вештини кои се бараат во ново креираните работни места. Кај најголем број од овие работни места се бараат високо и средно стручни вештини, а не мануелни вештини. Сепак, освен „цврстите“, технички вештини поврзани со конкретните работни задачи работодавачите очекуваат од барателите на работа да поседуваат и „меки“ вештини, особено чувство за работна етика. За жал, според гледиштето на работодавачите кај голем дел од младите работници недостасуваат клучните вештини за вработување, главно критичните „меки“ вештини. Модерните и динамичните фирми особено силно се погодени од недостатоците на вештини. Уште една причина за ова е бидејќи ваквите фирми најчесто бараат повисоко ниво на вештини – како што се странски јазици и вештини за ИКТ – отколку традиционалните фирми.

11. **Дводелна стратегија би можела да помогне во насока на пополнување на недостатокот од вештини.** Прво, системот на образование би требало подобро да одговори на менливите потреби на пазарот на трудот. За ова, помеѓу другото, е потребна поголема вклученост на работодавачите во дизајнирањето на наставните планови и програми како и соодветни информации за пазарот на трудот. Второ, потребно е да се нагласи развивањето на „меки“ вештини. Ова цел претставува предизвик за постигнување бидејќи ја надминува традиционалната функција на системот за образование, кој се фокусира на учење на „цврсти“ вештини. Меките

вештини се стекнуваат, во најголем дел, надвор од училишниот систем: во рамките на семејството и колегите, и оттука се под силно влијание од страна на социјалната средина. Програми за ран развој во детството може да се разгледаат како можен начин на кој би им се помогнало да децата кои доаѓаат од ранливи социјални средини.

## Анекс. Опис на примерокот

**Рамка на примерокот:** Централен регистер на Република Македонија.

**Големина на примерокот:** 2.500 фирми и институции.

**Број на анкетирани фирми:** 1702.<sup>5</sup>

**Број на фирми кои дале валидни информации (Н):** 1697.

**Метод на земање на примерокот:** диспропорционално стратифицирано земање на примерок по случаен избор, со тоа што повеќе беа застапени големи фирми. (Проценките во рамките на групата беа пондерирани со користење на коефициенти поврзани со примерокот за да се дојде до проценки на ниво на население). Стратумите беа дефинирани врз основа на големината на фирмата (мала, средна и голема) и индустриската гранка (десет едноцифрени индустриски гранки според НАЦЕ).

**Структура на примерок:** види Табела 1 на анексот подолу.

**Анекси табела 1. Структура на вработување: примерок и општо население (2009 година)**

| Процент                       | Примерок | Општо население |
|-------------------------------|----------|-----------------|
| <b>Големина (вработување)</b> |          |                 |
| Микро (1-10)                  | 62,5     | 88.7            |
| Мала (11-50)                  | 18,2     | 8.1             |
| Средна (51-250)               | 15,0     | 3.0             |
| Голема (251+)                 | 4,2      | 0.3             |
| <b>Индустија</b>              |          |                 |
| Земјоделство                  | 3,8      | 5.3             |
| Производство                  | 17,0     | 11.7            |
| Трговија                      | 49,9     | 55.2            |
| Хотели и ресторани            | 5,0      | 7.1             |
| Транспорт и врски             | 8,1      | 10.2            |
| Финансиски услуги             | 3,5      | 0.7             |
| Деловни услуги                | 0,4      | 1.0             |
| Јавна администрација          | 2,3      | 0.5             |
| Образование                   | 3,5      | 1.8             |
| Здравство                     | 6,5      | 6.6             |

<sup>5</sup> Релативно малата стапка на одговарање е поради фактот дека 11 проценти од сите претпријатија одбија на учествуваат во анкетата, 6 проценти не можеа да бидат контактирани за време на спроведувањето на анкетата, а 15 проценти не можеа да бидат идентификувани поради неточни информации за контакт, или бидејќи повеќе не биле активни.

***Сопственост***

|                     |      |      |
|---------------------|------|------|
| Приватна            | 85,4 | 96.4 |
| Приватизирана       | 2,4  | 0.8  |
| Јавна <sup>а)</sup> | 12,2 | 2.8  |

---

а) Вклучувајќи и мешана сопственост и кооперативи.

Извор: Анкета за побарувачка на вештини во Македонија, 2009 година,  
пресметки на персоналот на банката.