

# Високообразовани но нископлатени: Младинска вработеност во Северна Македонија, Србија и Црна Гора

## Бриф за политиките бр. 32

Целта на овој бриф за политиките е да понуди препораки до носителите на политики за имплементација на соодветни мерки и стратегии за намалување на младинската подвработеност во Северна Македонија, Црна Гора и Србија, со цел генерирање задоволство и финансиска благосостојба кај младите лица. Брифот препорачува воведување на поагресивни политики за вработување на младите составени од програми за стажирање и практиканство, квалификација и профилирање на младите во сектори и занимања кои (ќе) имаат потреба од дополнителна работна сила.

Кога работникот не ги искористува своите вештини, знаење и искуство, тој се смета за подвработен (Vonnal, 2009). Според литературата, подвработеноста може да се дефинира на два различни начини: 1) Според Меѓународната организација на трудот (МОТ), подвработената работна сила е составена од лица кои работат помалку од 35 часа неделно, но сакаат да работат повеќе и 2) Според поширока дефиниција или мултидимензионален пристап (Feldman, 1996; McKee-Ryan and Harvey, 2011) подвработените лица: работат помалку од 35 часа неделно, но сакаат да работат повеќе (индикатор на МОТ); се преквалификувани за дадена работа (McKee-Ryan и Harvey, 2011), се несигурни на работното место (Clark et al., 2010; Prause and Dooley, 2011); се потплатени, односно нивната плата е под резревациската плата (Verhaest et al., 2015); и работат во неформални услови за работа, т.е. лицето е со привремен или без писмен договор (Ruiz-Quintanilla и Claes, 1996) или не по своја желба работи со скратено работно време (Bashshur et al., 2011).

### Вовед

Подвработеноста на целокупното население на работоспособна возраст, не е жешка тема, барем не во Северна Македонија и Црна Гора. Меѓутоа, кога овие стапки се пресметуваат за младите, се јавува причина за загриженост. Според дефиницијата на МОТ, стапката на подвработеност на младите е два пати до осум пати

поголема од онаа на целокупната популација на работоспособна возраст. Прашањето ескалира кога се разгледува пошироката дефиниција за подвработеноста на младите, со оглед на тоа што меѓу половина и две третини од вработените млади во анализираниите земји поседуваат најмалку два од пет услови за подвработеност.

**Табела 1. Стапки на подвработеност во Северна Македонија, Србија и Црна Гора**

Учество во вкупна вработеност	Северна Македонија	Црна Гора	Србија
Подвработеност (15 - 64)	2%	1.8%	9%
Младинска подвработеност (15 - 29) - МОТ дефиниција	12.5%	14.3%	19.4%
Младинска подвработеност (15 - 29) - поширока дефиниција	57.1%	68.3%	60.9%

Извор: МОТ (прв индикатор); Анкета за премин од образование во работа (други три индикатори).  
Забелешка: Бројките претставуваат учество во вкупна вработеност

## Методологија

Целта на оваа студија е двојна: да се опише подвработеноста на младите и да се испита нејзиниот ефект врз личната благосостојба во Северна Македонија, Црна Гора и Србија. За таа цел, истражувањето ја користи MOT Анкетата за премин од образование во работа (School to work transition survey), собрана за околу 30 земји во светот, каде што младите 15-29 се анкетирани за различни аспекти, вклучувајќи: демографски варијабли, образование, услови во домаќинството, вработување, статус на неактивност, перцепции за различни аспекти за време на премин од училиште на работа и така натаму. Ги користиме анкетите спроведени во 2014 година за Северна Македонија и 2015 за Црна Гора и Србија. Примерокот со кој работиме е составен од 4.227 испитаници, за сите три земји заедно. Егзогениот инструмент - стапката на невработеност во регионот - се добива од регионалната статистика на националните статистички агенции во трите земји. Користиме напредни економетриски техники за да пресметаме систем од три равенки, каде што веројатноста едно лице да биде (под) вработено се регресира на личните карактеристики (пол, возраст, брачен статус, образование и искуство) и работните карактеристики кои вклучуваат сектор, составен од индустрија, градежништво, пазарни услуги и јавен сектор. Во последната равенка, благосостојбата на младите се дефинира преку плата, како вистинска заработка на час. Со цел да се надмине проблемот со ендемоноста со кој се соочува нашиот модел,

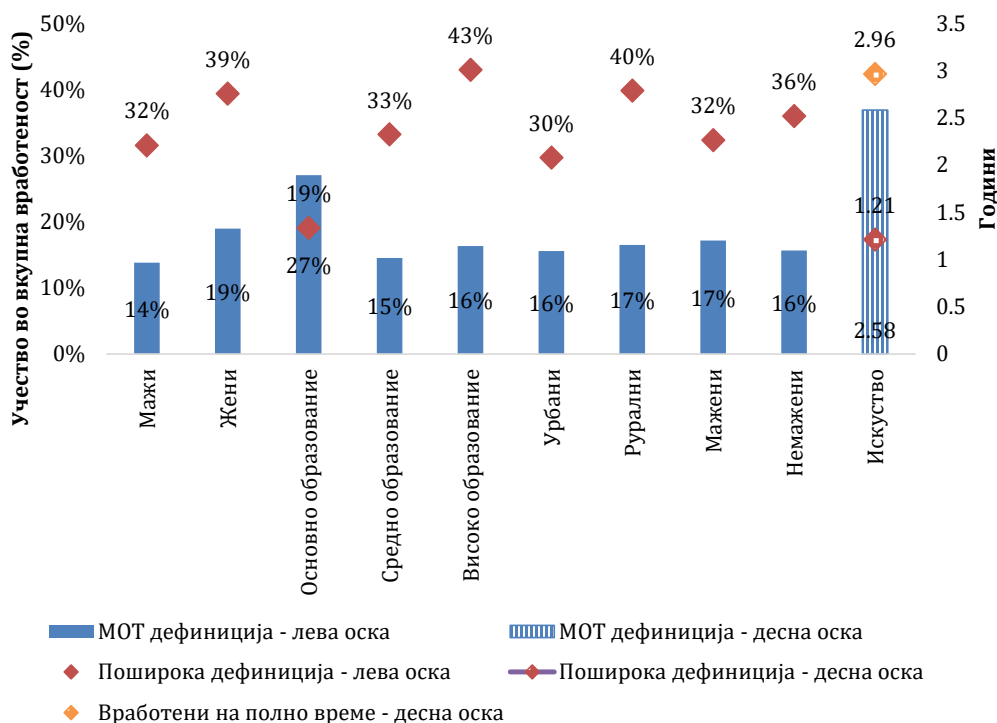
ние користиме стандарден IV пристап, каде просечната стапка на невработеност во времето кога лицето завршило со школување се користи како инструмент.

## Резултати

Дескриптивната анализа на подвработеноста на младите во Северна Македонија, Србија и Црна Гора покажува дека подвработеноста е поголема кај жените; во просек 19% (39% по поширока дефиниција) од жените се подвработени во споредба со 14% (32%) од мажите. Поголеми разлики се појавуваат кај образованието на младите. 27% од младите со основно образование работат помалку од 35 часа и сакаат да работат повеќе, во споредба со околу 15% од младите со средно и високо образование. Сепак, скоро секој втор млад со терцијарно образование е подвработен според пошироката дефиниција, што главно, е водено од само-перцепцијата за

прекумерна квалификација и ограниченото времетраење на договорот. Руралните млади се со поголема веројатност да бидат подвработени и нема значителни разлики според брачниот статус. Како што се очекуваше, вработените на полно работно време се поискусни од оние кои се подвработени кои работат 35 часа, но сакаат да работат повеќе, а повеќе од двојно искусни во споредба со подвработените според пошироката дефиниција. Прегледот на подвработеноста на младите според сектор и професија покажува дека според дефиницијата на MOT просечната подвработеност во трите земји е највисока во секторите земјоделство (38,1%), интелектуални услуги (26,3%) и други услужни дејности и активности на домаќинства како работодавци (26,8%). Според пошироката дефиниција, највисока стапка на подвработеност е регистрирана во услужниот сектор: во просек, 41,8% од

**Слика 1: Невработеност на младите по пол, образование, локација и брачен статус \***



Извор: Анкета за премин од образование во работа, 2014-2015

\*Забелешка: Искуство – десна оска, сите други карактеристики – лева оска



вработените во овој сектор се сметаат за подвработени. Сепак, **клучниот резултат** на трудот е дека интензитетот на подвработеноста ги намалува платите. Подвработеноста во Северна Македонија има најголем негативен ефект врз платите (14,3%), а на второ место е Црна Гора, каде интензитетот на подвработеноста ги намалува платите на младите за 11,8%, а интензитетот на подвработеноста во Србија негативно влијае на 7,8% на платите на младите. Резултатите покажуваат дека стапката на подвработеност

се намалува со искуството, иако ефектот е конвексен. Жените имаат за 1,7% поголема веројатност за повисок интензитет на подвработеност во однос на мажите, што не е изненадувачки земајќи ја во предвид крвката позиција на жените на пазарите на труд во сите три земји (ниско учество во работната сила, високи родови разлики во платите, висока стапка на невработеност и традиционалната улога на жените да се грижат за домаќинството). Младите со основно и средно образование

имаат помал интензитет на подвработеност во споредба со млади со високо образование. Овој резултат сугерира дека неусогласеноста на вештините и понудата / побарувачката на пазарите на труд во истражените земји се поприсутни на повисоките нивоа на образование. Во однос на карактеристиките на пазарот на трудот, подвработеноста се разликува меѓу секторите. Интензитетот на подвработеност е малку помал во јавниот сектор и е повисок во пазарните услуги во споредба со индустријата.





### Препораки

На ниво на политиката, резултатите покажуваат дека подвработеноста генерира незадоволство и нарушена финансиска благосостојба и ја поддржуваат потребата за поагресивни политики за вработување на младите, составени од програми за стажирање и практиканство, квалификација, преквалификација и профилирање на младите во сектори и професии во кои е (или ќе биде) потребна дополнителна работна сила. Таквите мерки ќе ги зголемат вештините, ќе ја намалат неусогласеноста помеѓу понудата и побарувачката на вештини, ќе ја зголемат побарувачката за формализација на работните места и потенцијално ќе ги усогласат очекувањата за платите со реалноста.

Наодите препорачуваат да се изготват мерки за политики и активни програми кои ќе ги ублажат негативните последици од подвработеноста врз благосостојбата, во следниве насоки:

- Обезбедување на кариерно советување за младите кои изразија дека се премногу квалификувани на работното место, со цел да се надминат несогласувањата или побрза транзиција кон друго работно место во иста или друга компанија;
- Обезбедување мултисекторски грантови за практиканство, според кои компанијата ќе овозможи нововработеното младо лице да помине најмалку три месеци на три различни работни места во рамки на компанијата поврзани со неговите вештини, а потоа да даде предлог за тоа што најдобро одговара на неговите вештини. Преферираната работа нема да биде 'мора', туку цел за разумен временски период до една година;

- Сертификација на вештини, веројатно поддржано од државните агенции за сертификација. Сертификацијата може да се понуди за различно ниво и тип на вештини, што не може да се гарантира со диплома. Сертификацијата за вештините може да биде бесплатна (покриена од Владата), додека на работодавачите им се даваат насоки за специфичните вештини кои ги поседува работникот;

- Промовирање на училишта за стручно образование и обука и мотивирање на младите за професионални занимања. Промоцијата може да биде преку: задолжително стажирање за време на школувањето; промовирање на неформалното образование и субвенционирање на високотехнолошки компании за дизајнирање и испорака на краткорочни курсеви за млади кои не се ниту во образование ниту вработени.

- Развивање (и /или проширување на палетата на) различни многу специфични обуки (на пример, аргонски заварувач), со што ќе се обезбедат можности за невработените лица да ги запознаат соодветните вештини во случај на недоволна вработеност;

- Поттикнување на процесот на завршување на образованието, особено кај маргинализираните групи (на пример, жените).



**Finance Think** е Институт за економски истражувања и политики.

### Нашата Визија

Да поттикнеме економско размислување за подобра благосостојба утре.

### Нашата Мисија

Да го подобриме влијанието на економските и социјалните трендови и политики врз граѓаните во Македонија и регионот на Западниот Балкан, преку економски истражувања, застапување базирано на докази и водено од податоци, и поттикнување критичка дебата за економските процеси.

Истражувањето на Finance Think им помага на носителите на политиките, застапниците на политиките, креаторите на мислење, економските новинари и јавноста да ги разберат прашањата кои влијаат врз обичните граѓани.

Ул. Фредерик Шопен 1/2,  
1000 Скопје  
+389 2 6156 168,  
[www.financethink.mk](http://www.financethink.mk),  
[info@financethink.mk](mailto:info@financethink.mk)

