



УНИВЕРЗИТЕТ „СВ КИРИЛ И МЕТОДИЈ“ ВО СКОПЈЕ
ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ - СКОПЈЕ

ДИНАМИКА НА ТРУДОВАТА МИГРАЦИЈА И ИНТЕГРАЦИЈА НА РАБОТНАТА СИЛА ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА: ВЕШТИНИ, УСОГЛАСУВАЊЕ И ПРАВИЧНОСТ

ВИОЛЕТА ЦВЕТКОСКА | ПРЕДРАГ ТРПЕСКИ
ИГОР ИВАНОВСКИ | ФИЛИП ПЕОВСКИ
МАРИЈАНА ЦВЕТАНОСКА | ГУНТЕР МЕРЏАН
КРИСТИЈАН КОЖЕСКИ | БОЈАН КИТАНОВИЌ
ИВОНА СЕРАФИМОВСКА



СКОПЈЕ, 2026

СОДРЖИНА

АВТОРИ.....	3
АПСТРАКТ.....	6
1. ВОВЕД	8
2. ПРЕГЛЕД НА РЕЛЕВАНТНА ЕМПИРИСКА ЛИТЕРАТУРА	11
2.1 Детерминанти и текови на миграцијата: приноси, ризици и институции	11
2.2 Миграциски тенденции и сегментација на пазарот на труд	13
2.3 Соодветност на вештините, квалификациите и компетенциите на мигрантите.....	15
2.4 Циркуларна миграција, поврат и перспективи за интеграција на пазарите на труд ...	17
2.5 Ефекти од миграциските тенденции за земјите од Западен Балкан.....	19
3. МЕТОДОЛОГИЈА И ПОДАТОЦИ	21
3.1 Истражувачки модел	21
3.2 Истражувачка етика.....	21
3.2.1 Етички дозволи	21
3.2.2 Согласност и безбедност на податоци.....	22
3.3 Дизајн на инструментите и собирање податоци	22
3.3.1 Квантитативно собирање податоци: Прашалник	22
3.3.2 Квалитативно собирање податоци: Интервјуа	26
3.4 Анализа на податоци	31
3.4.1 Анализа на квантитативни податоци.....	31
3.4.2 Анализа на квалитативни податоци.....	33
4. РЕЗУЛТАТИ И АНАЛИЗА	35
4.1 Резултати од квантитативната студија.....	35
4.1.1 Демографски карактеристики на примерокот	35
4.1.2 Карактеристики на трудовата миграција кај странските работници и нејзиното влијание врз вработеноста во земјите на дестинација	38
4.1.3 Креирање вештини и вработеност на работниците странци	42
4.2 Резултати од квалитативната студија	56
4.2.3. Креирање вештини и вработеност на работниците странци	59
5. ИМПЛИКАЦИИ И ПРЕПОРАКИ	68
5.1 Препораки за креаторите на политики	68
5.2 Препораки за образовниот сектор.....	69
5.3 Препораки за работодавачите.....	71
6. ЗАКЛУЧНИ СОГЛЕДУВАЊА	73
КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА.....	78
ПРИЛОЗИ	80
Прилог А: Квантитативна анкета	80
Прилог Б: Квалитативно интервју	84

Благодарност

Оваа монографија е резултат на заедничка истражувачка работа и институционална поддршка што овозможи систематско согледување на динамиката на трудовата миграција во Северна Македонија, но и на степенот на интеграција на работната сила. Посебна благодарност упатуваме до Економскиот факултет - Скопје при Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје, како издавач на спроведената студија, како и до раководството на Horizon проектот SKILLS4JUSTICE и членовите на тимот кои ја водеа координацијата, теренската организација, обработката и уредувањето на материјалот. Искрено им благодариме на институциите, организациите и работодавачите кои помогнаа во пристапот до испитаниците и во логистиката на теренската работа во изминатиот период, како и на сите колеги и соработници кои придонесоа со професионална поддршка. Особена благодарност им должиме на испитаниците кои учествуваа во анкетите и интервјуата, за довербата, времето и отвореноста да споделат искуства што честопати се тежки за артикулација, а уште потешки за институционално препознавање. Конечно, благодарност до Етичката комисија за истражувања со луѓе при Медицинскиот факултет за обезбедената рамка на етичка усогласеност, како и до сите кои, директно или индиректно, придонесоа ова истражување да биде спроведено одговорно, безбедно и со почит кон учесниците.

Од авторите

АВТОРИ



проф. д-р Виолета Цветкоска

Виолета Цветкоска е редовен професор на Економскиот факултет – Скопје при Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје. Со повеќе од 18 години академско и истражувачко искуство, проф. Цветкоска е активен истражувач во областа на аналитиката, дигиталната трансформација, пазарот на труд, човечкиот капитал и вештачката интелигенција во бизнисот. Автор и коавтор е на бројни научни трудови, монографии и универзитетски учебници, објавени во меѓународни списанија и издавачки куќи. Таа е координатор и учесник во повеќе научно-истражувачки и образовни проекти како и член на уредувачки и рецензентски одбори на највисоко-рангирани научни списанија. Активно е вклучена во развојот на студиски програми, иновации во наставата и унапредување на квалитетот во високото образование. Нејзиниот професионален ангажман е насочен кон поврзување на науката, образованието и практиката, со цел поттикнување на одржлив развој и конкурентност во современата економија.



проф. д-р Игор Ивановски

Д-р Игор Ивановски е редовен професор на Економскиот факултет-Скопје, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје. Неговото академско потекло и фокус се во областа на осигурувањето и пензиите. На додипломските студии ги предава предметите Математика за економисти, Менаџмент во осигурување и Финансиска и актуарска математика, а на постдипломските студии предметите Осигурување: теорија и практика, Финансиска и актуарска математика, Менаџмент во осигурување и Математичка статистика на постдипломските студии како и предметот Менаџмент во осигурувањето на докторските студии за организациони науки и менаџмент. Бил раководител на катедрата за математика и статистика и раководител на постдипломски студии за Менаџмент во осигурување. Тој е автор и коавтор на бројни трудови и член на работата на научно-истражувачките тимови поврзани со академските прашања од економијата, финансиите и осигурувањето. Од 2019 година до 2025 година е непрофесионален член на Советот на експерти на Македонската агенција за супервизија на осигурување (АСО). Во 2021 година тој стана еден од ко-основачите на Источноевропската асоцијација за осигурување и ризик (EERIA). Паралелно со неговата академска работа и позиции, тој беше член на Националното собрание (2002-2014) и долгогодишен член на Парламентарното собрание на Советот на Европа (ПССЕ).



проф. д-р Предраг Трпески

Проф. д-р Предраг Трпески во учебната 1995/96 година се запишал на Економскиот факултет во Скопје. Во јули 2000 година е избран за помлад асистент по предметот Основи на економијата на Економскиот факултет во Скопје. Во учебната 2001/2002 година се запишал на постдипломски студии од областа на Економскиот развој и меѓународните финансии на Економскиот факултет во Скопје, а во април 2005 година го одбрал магистерскиот труд под наслов Новата кејнзијанска економија. Докторската дисертација со наслов „Релевантноста на новата кејнзијанска економија за пазарот на труд во Република Македонија“ ја одбрал во 2010 година. Д-р Трпески има објавено повеќе трудови во реномирани домашни и странски списанија, каде потесно поле на истражување е функционирањето на пазарот на трудот и невработеноста. Во периодот септември 2006 до јули 2008 година д-р Предраг Трпески ја извршувал функцијата Заменик на министерот за финансии во Владата на Република Македонија и во истиот период имал извршувано повеќе општествени и јавни функции. Во периодот 2013-2017 бил член на Советот на Град Скопје. Во истиот период ја извршувал функцијата претседател на Комисијата за буџет при Советот на Град Скопје. Во периодот од 2015 до 2019 година е Продекан за настава, а од 2019 година до 2025 година бил Декан на Економскиот факултет – Скопје при УКИМ.



д-р Филип Пеовски

Филип Пеовски е роден 1996 година во Скопје. Првиот и вториот циклус на студии ги завршува на Економски факултет – Скопје при УКИМ во Скопје. Студирајќи на Школата за докторски студии на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје во областа на Економските науки, во 2025 година се стекнал со научен степен Доктор по економски науки, докторирајќи на тема „Модели на предиктивна аналитика во финансискиот систем и во носењето макроекономски одлуки“. Од 2021 година д-р Филип Пеовски е ангажиран како асистент на Катедрата за

Математика и статистика, каде е и секретар од 2022 година. Неговите истражувачки интереси опфаќаат предиктивна бизнис аналитика, пазар на труд, макроекономија, финансиски пазари, осигурување и други, со посебен фокус на моделирање и предвидување. Тој е автор и коавтор на бројни научни трудови објавени во реномирани меѓународни списанија и учесник во неколку домашни и меѓународни научно-истражувачки, меѓу кои и на повици во рамки на Horizon Europe и Erasmus+ програмите. Добитник е на награда за најдобар истражувачки труд во областа на ризици и осигурување од страна на Агенцијата за супервизија на осигурување (2022) и е коавтор на универзитетскиот учебник *Business Analytics (Second Edition)*, како и на низа научни и конференциски трудови.



доц. д-р Маријана Цветаноска

Маријана Цветаноска е доктор на економски науки и доцент на Економскиот факултет во Скопје при Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“. Нејзината наставно-научна и истражувачка работа е насочена кон економскиот раст и развој, човечкиот капитал, пазарот на труд и социо-економските нееднаквости, со примена на економетриски, панел и компаративни методи. Во рамки на дел од истражувањата ги анализира и образованието и здравјето како релевантни детерминанти на економските и пазарните исходи. Нејзините трудови се фокусираат претежно на земјите од Централна и Југоисточна Европа. Има реализирано научни престои на универзитетите во Грац, Загреб и Валенсија, и е автор и коавтор на повеќе научни трудови објавени во меѓународни списанија и конференциски зборници.



д-р Ѓунтер Мерџан

Ѓунтер Мерџан е роден на 17 Јули 1994 година во Битола. Основното и средното образование ги завршил во Ресен. Во 2025 година, Мерџан успешно ја одбрал докторската дисертација на тема: „Улогата на институциите во процесот на економскиот раст во посттранзициските земји од Европа со посебен осврт на Република Северна Македонија“ и се стекнал со научен степен Доктор по економски науки. Во текот на студиите добитник е на повеќе награди, меѓу кои Златник со ликот на светите Кирил и Методиј и наградата „26 Јули“ од Фондацијата „Франк

Манинг“ за најдобар студент. Од 2017 до 2021 година бил демонстратор, а од 2021 година работи како асистент на Катедрата за економија на Економскиот факултет – Скопје при Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје. Мерџан активно е вклучен во наставата и научно-истражувачката работа, со посебен фокус на економскиот раст и развој и институционалната економија. Мерџан е автор на повеќе научни трудови објавени во реномирани меѓународни списанија и учесник во неколку домашни и меѓународни проекти.



д-р Кристијан Кожески

Кристијан Кожески е роден во Охрид во 1994 година. Кожески докторира во 2025 година во областа на економските науки на тема „Детерминанти на пазарите на труд во земјите во развој – посебен осврт на македонскиот пазар на труд“. Од 2017 година е ангажиран на Економскиот факултет – Скопје при Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“, најпрвин како демонстратор, а од 2021 година како асистент во научната област применета економија, во рамки на Катедрата за економија. Д-р Кожески има учествувано на бројни научни конференции и работни состаноци во земјата и странство. Во периодот 2018-2025 година, како ко-автор има објавено над 40 научни трудови, од кои осум се индексирани во Web of Science, како и три национални монографии. Кожески има учествувано во повеќе од 10 национални и меѓународни истражувачки и апликативни проекти финансирани од реномирани меѓународни организации.



м-р Бојан Китановиќ

Бојан Китановиќ е асистент докторанд на Економскиот факултет – Скопје, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје. Дипломирал во 2021 година, со почест – magna cum laude, добивајќи стипендии и награда за најдобар дипломски труд, по што магистрирал во научната област менаџмент и бизнис. Тој има искуство во граѓанското општество и претприемачкиот екосистем и придонесува во Јунус центарот за социјални бизниси. Дополнително, тој е активен член на Академијата за менаџмент, мрежата #HumanizingDigitalWork како и организациски одбори за меѓународни конференции. Бојан е автор и коавтор на бројни меѓународни публикации од реномирани издавачи како Springer и индексирани во базите Web of Science и Scopus поврзани со дигитална работа, дизајн на работни места, вештачка интелигенција, невро-менаџмент, менаџмент на вработени, претприемачки модели на улоги и слично. Учествовал во проекти финансирани од ЕУ и национални проекти (Еразмус+, Хоризонт), во улога на истражувач и заменик ко-водач на работен пакет, и реализирал бројни академски престои во тројно-акредитирани бизнис школи.



Ивона Серафимовска

Ивона Серафимовска е родена на 24.08.2000 година во Скопје. Првиот циклус на студии на Економскиот факултет – Скопје при Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје го завршува во 2023 година на Департманот за маркетинг, со просечен успех 9,59, стекнувајќи се со звањето дипломиран економист. Дипломира со одбрана на трудот: „Маркетинг преку инфлуенсери: значење, видови и доверба во инфлуенсерите“. Веднаш по завршувањето на додипломските студии, своето образование го продолжува на втор циклус студии на Економскиот факултет – Скопје, на студиската програма Маркетинг. Од 2024 година е ангажирана како демонстратор на Економскиот факултет – Скопје при Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје, во рамки на Катедрата за маркетинг. Активно е вклучена во научно-истражувачка работа и учествува во реализација на повеќе национални и меѓународни проекти. Автор и коавтор е на научни трудови објавени во домашни и меѓународни публикации и конференции. Нејзините истражувачки интереси се насочени кон однесувањето на потрошувачите, емоционалниот маркетинг, како и примената на вештачката интелигенција и дигиталните технологии врз современите маркетинг стратегии.

АПСТРАКТ

Трудовата миграција сè помалку може да се третира како периферен феномен и сè повеќе како структурна карактеристика на современите пазари на труд односно процес што истовремено ги прераспределува можностите и ризиците меѓу работниците, работодавачите и институциите. Во тој контекст, Република Северна Македонија претставува особено релевантна средина за анализа бидејќи иако најчесто се перципира како земја на емиграција, таа сè поизразено функционира и како дестинација за странски работници, како земја на транзит, но и како место каде повратната миграција останува значајна, но нерамномерно распределена по групи и сектори. Оваа монографија ја истражува динамиката на трудовата миграција низ три главни истражувачки аспекти кои се фокусираат на: (1) миграциски патеки и нивното влијание врз вработувањето, (2) формирање, употреба и усогласеност на вештини, и (3) перцепции на социјална правда на работното место и институционалната реалност. Централната идеја е дека вештините не се статичен капитал што автоматски се пренесува меѓу земји, бидејќи тие се проценуваат и филтрираат преку административни режими, јазични бариери, канали на регрутација и практики на работодавачите, а понекогаш остануваат недоволно искористени и покрај постоење на побарувачка за труд. Емпирииската рамка се темели на мешан истражувачки дизајн што комбинира квантитативни и квалитативни податоци. Квантитативниот сегмент се реализира преку структурирана анкета што ги поврзува демографско-миграционите карактеристики со индикатори за вештини и праведност на работното место, овозможувајќи споредливост и систематска статистичка обработка. Квалитативниот сегмент, пак, преку полуструктурирани интервјуа ја продлабочува сликата за миграцијата, искуствата со признавање квалификации, адаптацијата на работното место, но и условите, безбедноста, договорите и застапување перципирани кај странските работници. Резултатите од истражувањето упатуваат на тоа дека интеграцијата на пазарот на труд често се случува преку посредувани канали, односно преку работодавачи, посредници или лични контакти, што овозможува релативно брз влез на работно место, но воедно ја засилува секторската концентрација и ја ограничува мобилноста меѓу позициите. Во дел од случаите се појавува јаз меѓу стекнатите вештини и позициите што реално се достапни, особено кога признавањето на квалификациите е делумно или може да се смета за недоволно транспарентно, а дополнителното сертифицирано образование по мигрирањето се среќава само кај мал број случаи. Перцепциите за правичност покажуваат дека многу мигранти го опишуваат

секојдневието како сосема функционално, но неизвесноста околу договорите и практичната остварливост на правата опстојува, особено кога поддршката надвор од работното место е слаба. Импликациите за креаторите на политики, работодавачите и системите за образование и обука ставаат акцент на појасни и побрзи механизми за признавање квалификации, на таргетирани јазични програми, подобри стандарди на информирање и договорна транспарентност, но и на развој на канали за застапување и поддршка коишто ја намалуваат зависноста од неформални решенија. На тој начин, трудовата миграција не претставува само одговор на недостигот на работна сила, туку и како тест за институционалниот капацитет да го препознае и најпродуктивно да го интегрира човечкиот капитал во домените каде што е потребно.

Клучни зборови: трудова миграција, пазар на труд, усогласеност на вештини, признавање квалификации, социјална правда, Република Северна Македонија.

1. ВОВЕД

Миграција на работната сила претставува една од клучните структурни појави што ги обликуваат современите економии и општества, особено во земјите со ограничен капацитет за апсорпција и целосно искористување на човечкиот капитал. Во таков контекст, Северна Македонија се појавува како простор во кој миграциските процеси, пазарот на труд и институционалните рамки меѓусебно се преплетуваат, создавајќи специфични услови за формирање, употреба и вреднување на вештините на мигрантските работници. Наместо миграцијата да се разгледува исклучиво како движење на работна сила, анализата ја третира како динамичен процес во кој индивидуалните капацитети, структурните ограничувања и механизмите на социјална правда заеднички ги обликуваат економските и општествените исходи. Во таа смисла, миграцијата се гледа како процес што се одвива во конкретни правни, политички и социјални рамки кои или ги зголемуваат или ги ограничуваат опциите на луѓето, наместо како чисто индивидуален избор, што ја прави релевантна за истовремено толкување на економските исходи и на искуствата на вклученост или исклученост. Мобилноста на работната сила повеќе не е маргинален феномен во економскиот живот. Таа е структурна карактеристика на современите пазари на трудот, која го обликува начинот на кој се распределуваат вештините, како фирмите ги пополнуваат слободните работни места и како домаќинствата управуваат со несигурноста. Кога платите, условите за работа и кариерните перспективи не ја одразуваат вредноста на акумулираниот човечки капитал, миграцијата станува доста веројатна стратегија на индивидуите. Сепак, таа никогаш не е само индивидуална одлука. Тоа е процес што ги прераспределува ризиците и можностите меѓу луѓето, секторите и институциите, поставувајќи фундаментални прашања за тоа кој може да пристапи до пристојна работа, кој е заштитен и чија компетентност е признаена во пракса.

Република Северна Македонија нуди особено поволна средина за испитување на оваа динамика. Таа најчесто се опишува како земја на емиграција, но исто така е сè повеќе дестинација за странски работници, простор за транзит и контекст во кој повратната миграција останува важна, иако е нееднаква димензија на мобилноста. Емиграцијата може да ги исцрпи специфичните занимања и да ги промени очекувањата за тоа што се смета за прифатлива работа дома, а имиграцијата може делумно да го компензира недостигот на работна сила, честопати во тесно дефинирани сегменти на пазарот на трудот.

Оваа монографија се фокусира на односот помеѓу вештините и работата во услови на мобилност. Вештините не се фиксен имот што мигрантите го носат непроменет од една земја во друга. Тие се оценуваат, се намалуваат, се преобликуваат, а понекогаш се оставаат недоволно искористени, дури и кога постои побарувачка за работна сила. Кога признавањето на квалификациите е бавно или дури непостоечко, кога јазичните и административните бариери се високи или кога пристапот до професионални мрежи е ограничен, компетентните работници може да бидат насочени кон работни места под нивото на стручност и образование. Ваквите почетни вработувања може да имаат трајни ефекти бидејќи тие влијаат на платите, напредувањето, стабилноста и степенот до кој миграцијата се доживува како можност, а не како компромис во крајна инстанција. Целта е да се претстават наодите од истражувањето за пресекот меѓу три клучни аспекти, односно миграцијата на работната сила, вештините и социјалната правда во секојдневната економска и институционална реалност на Република Северна Македонија. Користејќи мешан методолошки пристап, анализата се движи подалеку од чисто описно прикажување на карактеристиките на мигрантите и, наместо тоа, следи како миграциските патеки, структурите на пазарот на труд и институционалните аранжмани заеднички ги обликуваат исходите и за мигрантите и за економијата домаќин. Емпириски, се користат два комплементарни инструменти т.е., квантитативен прашалник со 44 прашања, структуриран така што се движи од демографско и миграциско профилирање кон вештини, а потоа кон социјална правда и дискриминација (20 прашања за демографија, 9 за вештини и 15 за правда на работното место и дискриминација), со што се создава конзистентна основа за статистичка анализа и споредливост, и квалитативна компонента што ја продлабочува анализата преку водич за интервју со 19 прашања, кој ги следи испитаниците низ нивните миграциски патеки, искуствата со формирање и неусогласеност на вештини и моралната економија на работата (неформалност, работно време, плата, безбедност, застапување).

Истражувањето е организирано околу три клучни прашања кои ги таргетираат карактеристиките на миграцијата на странските работници и како тие влијаат врз нивното вработување во земјите на дестинација, карактеристиките на формирањето на вештини и вработувањето на странските работници, но и какви се перцепциите на мигрантските работници за социјалната правда. Во една емпириска рамка, миграцијата кон Северна Македонија покажува јасна структура каде добивањето работа честопати зависи од врски со работодавачи, посредници или поседување на лични контакти. Истовремено, таквата брза поставеност на работно место носи слабости, бидејќи луѓето

најчесто завршуваат во мал број сегменти на пазарот на труд и во улоги што не ги користат доволно нивните стекнати вештини преку образовниот систем. Системски фактори, како административните барања, јазичните вештини и режимите на признавање квалификации, играат значајна улога, но квалитетот и опфатот на овие поддршки варираат. Квалификациите честопати се признаваат само делумно, а дополнително сертифицирано образование по преселбата е ретко. Работната сила ги апсорбира мигрантите релативно ефективно, но усогласувањето меѓу експертизата и соодветните позиции заостанува зад потенцијалот. Иако мал број испитаници пријавуваат јасна или организирана неправда во секојдневните работни интеракции и многумина ги оценуваат процесите како конзистентни и фер, сомнежите околу договорите, покриеноста и законските права сепак опстојуваат, особено затоа што системите на поддршка надвор од самото вработување се ограничени. Претставувањето преку синдикати, организации за застапување или официјални форуми се појавува ретко, што ги остава поединците најчесто да се потпираат на пријатели или неофицијални канали за да ги решаваат своите потреби. Наодите укажуваат на функционална, но делумна патека на интеграција каде што иако мобилноста ги пополнува празнините на пазарот на труд и носи приходи и стабилност за многу поединци кои се одлучуваат да се преселат, пошироките придобивки како оние во економски и општествен профил остануваат ограничени поради постојните пречки.

Монографијата посветена на динамиката на трудовата миграција и интеграцијата на работната сила е структурирана на следниов начин. Поглавје 2 ги претставува најзначајните емпириски студии кои се однесуваат на детерминантите на миграцијата, сегментацијата на пазарот на труд, усогласеност на вештини кај странските работници со побарувањата од работодавачите, циркуларна миграција, но и контекстуализација за земјите во Западен Балкан. Во третото поглавје е претставена методолошката рамка на истражувањето. Поглавје 4 се фокусира на главните наоди од квантитативните анкети и квалитативните интервјуа спроведени кај странските работници кои мигрирале во Северна Македонија. Потоа, следуваат импликациите и препораките за креаторите на политики, образовниот систем и работодавачите. На самиот крај, истражувањето води до најважните заклучни согледувања.

2. ПРЕГЛЕД НА РЕЛЕВАНТНА ЕМПИРИСКА ЛИТЕРАТУРА

2.1 ДЕТЕРМИНАНТИ И ТЕКОВИ НА МИГРАЦИЈАТА: ПРИНОСИ, РИЗИЦИ И ИНСТИТУЦИИ

Истражувањата во доменот на пазарот на трудот и миграцијата упатуваат на фактот дека миграцијата на квалификувани работници е директно поврзана со очекуваните приноси од човечкиот капитал, особено со разликите во платите, можностите за напредување во кариерата и подобрените услови за работа во земјите на дестинација. Одделните теоретски концепции ја третираат миграцијата како инвестициска одлука, при што поединците прават компарација со очекуваната добивка во текот на животниот век со одделните финансиски и нефинансиските трошоци од мобилноста (Sjaastad, 1962). Дел од емпириските трудови упатуваат на фактот дека приносите од образованието и премиите како надоместок за дополнителни квалификации и вештини меѓу земјите генерираат селективна мобилност, при што повисокото ниво на образованите лица реагираат поизразено на меѓународните разлики во платите, како и разликите во продуктивноста (Grogger and Hanson, 2011; Docquier and Rapoport, 2012). Наодите помеѓу одделните национални економии индицираат дека овие ефекти се особено изразени кај младите професионалци и лицата со високо образование, за кои меѓународната мобилност обезбедува и значителен раст на платите (OECD, 2018; OECD and European Commission, 2023).

Покрај платите, како еден од основните фактори кои влијаат на миграцијата, дел од студиите потенцираат дека миграцијата претставува и одговор на ризиците на пазарот на труд, како и зголеменото ниво на несигурност на работниците. Класичниот модел на Харис-Тодаро укажува дека стимулите за миграција зависат не само од очекуваните плати, туку и од веројатноста за воспоставување и одржување на работни места, со што мобилноста се поврзува со структурите на пазарот на труд и со процесите на усогласување помеѓу понудата и побарувачката на работна сила (Harris and Todaro, 1970). Емпириските студии кои ја применуваат оваа рамка покажуваат дека високата невработеност, изразената сегментација на пазарот на труд и ограничениот пристап до стабилни договори за вработување значително ги зголемуваат намерите за емиграција, дури и во контексти каде што просечните плати бележат пораст. Понатаму, дел од миграциските трендови упатуваат на фактот дека емиграцијата често се поистоветува со потребата од диверзификација на приходите и управување со ризици, особено во услови

на кредитни ограничувања и слаби системи на социјална заштита, кои ги прават домаќинствата ранливи на шокови (Stark and Bloom, 1985). Резултатите добиени од анализата на ниво на домаќинства, упатуваат на заклучокот дека домаќинствата честопати ја третираат квалификуваната миграција како стратегија за опросечување на приходите низ времето и за намалување на изложеноста и ризикот од макроекономска нестабилност, а не исклучиво како средство за максимизирање на заработката. Ваквите економски механизми дополнително се зајакнати преку објаснувања засновани на миграциските мрежи. Во оваа насока дел од емпиriskите истражувања покажуваат дека социјалните врски и веќе воспоставените миграциски мрежи ги намалуваат трошоците од миграцијата, го олеснуваат пристапот до информации и вработување и влијаат врз изборот на дестинација. Докажано е дека ефектите на мрежите се особено значајни за квалификуваните мигранти кои се движат низ сложени системи за прием, бидејќи конекциите со странските компании, како и врските со дијаспората влијаат кон намалување на неизвесноста поврзана со процедурите за признавање, квалификациите, селекцијата од страна на работодавачите и почетното усогласување со работното место. Како резултат на тоа, миграциските текови имаат тенденција да опстојуваат дури и кога економските разлики се намалуваат, што укажува на институционализација на воспоставената мобилност (Katseli et al. 2006).

Поновата литература посочува дека институциите и квалитетот на управувањето суштински ја обликуваат квалификуваната мобилност (Carling, 2002; de Haas, 2021). Сè поголем број студии покажуваат дека перципираната неправичност, ниското ниво на владеење на правото, селективноста при процесите на вработување и ограничените можности за напредување засновано на перформанси претставуваат силни „потиснувачки“ фактори за образованите работници, кои често дејствуваат паралелно со економските мотиви, наместо да ги заменуваат (Carling, 2002; de Haas, 2021). Емпиriskите докази од земјите во транзиција и економиите со среден доход укажуваат дека незадоволството од институционалните перформанси значително ги зголемува намерите за емиграција кај високообразованите лица, особено кога професионалниот напредок се перципира како неповрзан со перформансите или квалификациите (Urbański, 2022). Во таа смисла, миграцијата може да функционира како форма на институционален излез, преку кој квалификуваните работници бараат средини што се карактеризираат со предвидливо окружување, макроекономска и институционална стабилност и транспарентни критериуми за утврдување на компетенциите на работниците.

Понатаму, неекономските фактори имаат значително влијание врз одлуката за емиграција на работниците. Оттука, рамката на аспирации и капацитети обезбедува солидна основа за емпириски заснована интерпретација на овие динамики. Според овој пристап, миграцијата се јавува кога поединците истовремено имаат аспирации за поинакви животни траектории и располагаат со потребните капацитети неопходни за нивна реализација, вклучително и нивото на образование, информации и финансиски ресурси (de Haas, 2010, 2021). Глобалните студии доследно покажуваат дека повисокото образование истовремено ги зголемува миграциските аспирации и ги намалува ограничувањата за мобилност, со што се објаснува зошто квалификуваните лица често манифестираат посилни намери за емиграција дури и во економии кои не припаѓаат меѓу најсиромашните. Овој двоен ефект помага да се усогласат емпириските наоди според кои стапките на емиграција честопати се највисоки не кај најзагрозените групи, туку кај оние кои располагаат со доволен човечки капитал за оптимална интеграција на пазарот на труд.

2.2 МИГРАЦИСКИ ТЕНДЕНЦИИ И СЕГМЕНТАЦИЈА НА ПАЗАРОТ НА ТРУД

Еден од клучните наоди е дека исходите од миграцијата во голема мера зависат од патеките преку кои се одвива мобилноста и од правните статуси што ја придружуваат. Истражувањата најчесто прават разлика помеѓу патеки засновани на вработување, образование, семејно обединување, хуманитарни основи и нерегуларни форми на миграција, при што секоја од овие патеки создава различни пакети на права, обврски и ограничувања на пазарите на труд во земјите на дестинација (ILO, 2019). Компаративните докази од земјите на ОЕЦД и Европската Унија укажуваат дека каналот на влез и правниот статус силно го обликуваат пристапот до вработување, мобилноста на работното место и изложеноста на несигурни услови на работа. Анализите покажуваат дека мигрантите примени преку работни или образовни визи вообичаено остваруваат побрз влез на пазарот на труд, додека мигрантите по основ на трајна миграција, семејни причини или по основ на заштита на човечки права почесто се соочуваат со подолги транзициски периоди пред да обезбедат стабилно вработување (OECD, 2018; OECD and European Commission, 2023).

Условите поврзани со правниот статус дополнително влијаат врз мобилноста во рамките на пазарите на труд. Дозволите за престој и работа поврзани со конкретен работодавач емпириски се поврзуваат со ограничена професионална и географска

мобилност, намалена преговарачка моќ и поголема ранливост на експлоататорски практики, особено во првите години по пристигнувањето. Истовремено, резултатите ја нагласуваат важноста на транзициите во статусот, особено премините од студентски во работен статус или од привремен во постојан престој, кои можат значително да влијаат врз раните кариерни траектории, растот на приходите и долгорочните перспективи за интеграција. Овие наоди укажуваат дека миграциските патеки не претставуваат статични категории, туку динамични институционални аранжмани што ги обликуваат можностите низ времето, а не само во моментот на влез.

Сегментацијата на пазарот на труд претставува еден од најконзистентните емпириски обрасци во истражувањата за миграцијата. Компаративните студии низ Европа и другите земји на ОЕЦД покажуваат дека мигрантите се непропорционално концентрирани во одредени сектори, особено во угостителството, градежништвото, земјоделството, домашните и негувателските услуги, како и во одделни гранки на преработувачката индустрија, додека нивната застапеност во јавната администрација и регулираните професии останува ограничена (OECD, 2018; OECD and European Commission, 2023). Оваа сегментација опстојува и по контролирање на образованието, возраста и работното искуство, што укажува дека институционалните и структурните механизми имаат одлучувачка улога во распределбата на вработувањето.

Литературата идентификува повеќе механизми што ги поткрепуваат овие форми на интеграција на пазарот на труд. Од страна на побарувачката, работодавачите во трудоинтензивните сектори често се потпираат на мигрантска работна сила поради трајните празни работни места, пониските понуди за плати и ограничениот интерес од страна на домашните работници. Од страна на понудата, правниот статус на мигрантите, временските ограничувања и ограниченото признавање на странските квалификации често го стеснуваат опсегот на изводливи можности за вработување, особено непосредно по пристигнувањето. Каналите за регрутација и медијаторите на пазарите на труд дополнително ја зајакнуваат сегментацијата преку насочување на новите мигранти кон сектори во кои веќе постојат воспоставени практики за ангажирање на мигранти. Како резултат на тоа, дури и квалификуваните мигранти во почетната фаза може да прифатат работни места под нивото на нивните квалификации како стратегија за обезбедување приход, одржување на легален престој и акумулирање работно искуство во земјата на прием.

Сепак, исто така, укажуваат дека раниот влез во сегментираните сектори може да има долготрајни последици (Beelmann, A., et al. 2021; Cvetkoska et al., 2025b).

Професионалното деградирање во почетната фаза на миграцијата е поврзано со побавна нагорна мобилност, продолжен јаз помеѓу вештините и работните барања, како и одложена употреба на човечкиот капитал. Додека дел од мигрантите со текот на времето успеваат да преминат кон подобро усогласени работни позиции, други остануваат заглавени во секундарните сегменти на пазарот на труд, особено кога опстојуваат правни ограничувања, недоволно познавање на јазикот или слаб пристап до професионални мрежи. Овие динамики укажуваат дека сегментацијата на пазарот на труд не претставува само привремен процес на прилагодување, туку може да стане структурно вкоренета преку интеракцијата меѓу правниот статус, институционалниот дизајн и практиките на работодавачите.

2.3 СООДВЕТНОСТ НА ВЕШТИНИТЕ, КВАЛИФИКАЦИИТЕ И КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА МИГРАНТИТЕ

Можеби најобемната и најконзистентна емпириска литература поврзана со квалификуваната миграција се однесува на прашањата на признавање на вештините и нивната усогласеност со барањата на пазарот на труд. Иако теоријата на човечкиот капитал предвидува позитивни приноси од образованието и од работното искуство, значителен корпус на истражувања доследно идентификува постоење на „дисконтирање“ на човечкиот капитал стекнат во странство. Овој дисконт се манифестира преку повисоки стапки на прекумерна образованост, професионално деградирање и хоризонтална несоодветност кај мигрантите во споредба со домашните работници (Chiswick and Miller, 2009; Aleksynska and Tritah, 2013). Ваквите трендови се особено воочливи во голем дел од земјите на дестинација и опстојуваат дури и по контролирање на набљудливите карактеристики, како што се возраста, нивото на образование и искуството на пазарот на труд.

Европските докази укажуваат дека прекумерната образованост кај мигрантите е особено изразена на одделни пазари на труд, особено во Јужна и Централна Европа, каде што институционалните ригидности и сегментираните пазари на труд го ограничуваат пристапот до занимања соодветни на формалните квалификации (Jestl, Landesmann and Leitner, 2015). Низа студии ги поврзуваат ваквите несоодветности со значајно пониско ниво на плати на оваа категорија на работници, пониско задоволство од работата и зголемена флукуација на работната сила, што имплицира не само индивидуални загуби во благосостојбата, туку и неефикасности во распределбата на човечкиот капитал. Кога овие состојби се пролонгирани низ времето, тие претставуваат форма на „расфрлање на

мозоци“, при што расположливите вештини остануваат недоволно искористени и покрај постоењето на недостиг од работна сила во одредени занимања.

Емпириските истражувања идентификуваат повеќе меѓусебно поврзани механизми кои лежат во основата на несоодветноста на вештините. Еден од централните фактори се однесува на формалните системи за признавање и лиценцирање. Регулираниите професии често бараат сложени процедури за признавање, дополнителни испити или надгледувана практична работа, што може да го одложи или целосно да го спречи влезот на квалификуваните мигранти во занимањата за кои се стручно оспособени (Chiswick and Miller, 2009; OECD, 2018). Административната сложеност, бирократските процедури, како и високите трошоци и ограничената транспарентност непропорционално ги погодуваат мигрантите со послаби финансиски ресурси или со ограничена институционална поддршка, со што дополнително се зајакнува раното професионално деградирање.

Покрај формалната регулатива, однесувањето на работодавачите има клучна улога. Одредени студии покажуваат дека неизвесноста во врска со квалитетот на странските образовни институции, ограниченото познавање на меѓународните квалификации и потпирањето на локални препораки можат да ги обесхрабрат работодавачите да вработуваат мигранти на позиции соодветни на нивните вештини (Sadjed, et al. 2015). Овие динамики се особено изразени кај малите и средните претпријатија, каде што формалните процедури за управување со човечки ресурси се помалку развиени, а одлуките за вработување во поголема мера се засноваат на неформални сигнали. Како резултат на тоа, мигрантите можат да бидат насочени кон понискоквалификувани работни места независно од нивното формално ниво на образование.

Познавањето на јазик и поширокиот културен контекст дополнително ја условуваат употребата на вештините. Наодите покажуваат дека ограниченото познавање на јазикот на земјата на дестинација го ограничува пристапот до занимања кои бараат сложена комуникација, професионално пишување или интеракција со клиенти. Нагорната професионална мобилност често се зголемува со подобрување на јазичната компетентност и акумулирање искуство во земјата на прием, што сугерира дека несоодветноста може да се намалува со текот на времето, но само под услов на постоење на поддржувачки институционални рамки. Овие наоди ја нагласуваат важноста на таргетираните јазични обуки, премостувачки програми и курсеви специфични за занимањата во олеснувањето на ефективниот трансфер на вештини (OECD and European Commission, 2023).

Литературата дополнително нагласува дека несоодветноста на вештините не претставува исклучиво феномен на индивидуално ниво. Структурните динамики на пазарот на труд, вклучително секторската сегментација, непотполните информации за побарувачката на вештини, ригидноста на платите и ограничените можности за доживотно учење, ги обликуваат исходите на несоодветноста и кај мигрантите и кај домашните работници, при што нивните ефекти обично се поизразени кај имигрантите (Cedefop, 2016). Брзите технолошки промени и промените на пазарите на труд влијаат кон зголемување на ризикот за застарување, односно за несоодветност на образовните и системите за обука, особено кога истите реагираат бавно на променливите потреби на пазарот на труд.

2.4 ЦИРКУЛАРНА МИГРАЦИЈА, ПОВРАТ И ПЕРСПЕКТИВИ ЗА ИНТЕГРАЦИЈА НА ПАЗАРИТЕ НА ТРУД

Академските истражувања сè почесто укажуваат дека квалификуваната мобилност ретко претставува линеарен и еднонасочен процес. Наместо тоа, миграциските траектории често вклучуваат повратни процеси, односно движења помеѓу земјата на потекло и земјата на дестинација, периоди на привремен престој, како и условна или одложена реинтеграција во матичната земја. Циркуларната миграција се однесува на повторувана прекугранична мобилност, додека повратната миграција означува враќање во земјата на потекло по одреден период поминат во странство, без оглед дали тоа било однапред планирано или предизвикано од ограничувања и неисполнети очекувања (Dustmann and Kirchkamp, 2002; de Haas, 2010). Ваквите текови се особено распространети кај квалификуваните мигранти, чии кариерни патеки често опфаќаат повеќе земји и сектори во текот на животниот циклус. Одлуките за повратот се објаснуваат преку комбинација од економски, социјални и институционални механизми. Мотивите поврзани со таргетирано штедење и инвестирање претставуваат една значајна патека, при што мигрантите имаат намера да акумулираат финансиски капитал во странство пред да се вратат и да инвестираат во домување, самовработување или деловни активности во матичната земја (Stark and Bloom, 1985). Други истражувања ја нагласуваат улогата на динамиките на животниот тек, вклучително формирањето семејство, обврските за грижа и промените во личните приоритети, кои можат да ги изменат миграциските намери со текот на времето (Carling, 2002). Дополнително, незадоволството од условите за работа или живеење во земјата на дестинација, како што се несигурноста во вработувањето, дискриминацијата или ограничените можности за

напредување во кариерата, може да го забрза процесот на враќање во матичната земја, дури и во ситуации кога економските добивки остануваат позитивни.

Клучен емпириски придонес во оваа литература претставува концептот на подготвеност и расположливост на ресурси. Истражувањата покажуваат дека исходите од повратот зависат помалку од самиот чин на враќање, а повеќе од ресурсите што мигрантите ги акумулирале и можат да ги мобилизираат по повторното вклучување во матичната земја. Финансиските заштеди, вештините, професионалните мрежи и механизмите за институционална поддршка значително влијаат врз тоа дали повратот ќе резултира со успешна реинтеграција на пазарот на труд, претприемништво или повторна емиграција (Cassarino, 2004; Cvetkoska et al., 2026). Мигрантите кои се враќаат со јасни инвестициски планови, признати квалификации и одржани транснационални врски имаат поголема веројатност да обезбедат стабилно вработување или самовработување, додека лицата за кои се претпоставува дека не се целосно спремни за враќање во матичната земја имаат зголемена веројатност за повторна емиграција. Од развојна перспектива, ефектите од повратната и од циркуларната миграција по својата природа се двосмислени и силно условени. Од една страна, повратот може да генерира позитивни ефекти (прелевања) преку унапредување на вештините, трансфер на знаење и претприемачка активност, особено кога домашните пазари на труд се способни продуктивно да апсорбираат нови компетенции и кога институционалните рамки го признаваат искуството стекнато во странство. Од друга страна, емпириските студии упатуваат на случаи во кои повратниците повторно се соочуваат со несоодветност меѓу вештините и работните позиции, како и со професионално деградирање, особено во средини кои се карактеризираат со ограничена побарувачка за напредни вештини, ригидни практики на вработување или ниско ниво на институционален капацитет. Во ваков контекст, повратната миграција може да не се претвори во развојни придобивки, туку наместо тоа да придонесе кон повторливи циклуси на мобилност.

Оваа условеност ја поткрепува разликата помеѓу „одлив на мозоци“ (анг. brain drain) и „циркулација на мозоци“ (анг. brain circulation). Додека првичната литература се фокусираше кон анализа на трајната загуба на човечки капитал, поновите емпириски истражувања покажуваат дека мобилноста може да го поддржи развојот кога институционалните и пазарните услови овозможуваат вештините да циркулираат, наместо да исчезнат (Docquier and Rapoport, 2012). Сепак, преминот од одлив кон циркулација на мозоци не е автоматски процес. Тој зависи од квалитетот на

управувањето, постоењето на вработување засновано на заслуги, признавањето на квалификациите и достапноста на продуктивни можности за вработување.

2.5 ЕФЕКТИ ОД МИГРАЦИСКИТЕ ТЕНДЕНЦИИ ЗА ЗЕМЈИТЕ ОД ЗАПАДЕН БАЛКАН

Студиите од Западен Балкан во голема мера се усогласени со меѓународните наоди за квалификуваната миграција, но доследно укажуваат на зголеменото значење на структурните, институционалните и демографските фактори кои ги обликуваат моделите на мобилност во регионот. Иако разликите во платите и ограничените можности за напредување во кариерата остануваат клучни двигатели, регионалните студии покажуваат дека овие економски мотиви се вградени во пошироки системи на долгорочна емиграција, демографски пад и недоволен институционален капацитет. Компаративните анализи нагласуваат дека Западен Балкан претставува еден од регионите во Европа со најинтензивна емиграција, карактеризиран со континуирани одливи на млади и високообразовани лица, сложени форми на привремена и трајна миграција, како и сè поизразени процеси на повратна и циркуларна мобилност (King & Oruc, 2020; Cvetkoska et al., 2025a).

Една од карактеристиките на миграцијата во Западен Балкан е коегзистенцијата на повеќе, меѓусебно преклопувачки миграциски форми. Емпириските истражувања упатуваат на паралелната појава на привремена миграција, трајно иселување во странство, транзитна миграција и селективна квалификувана емиграција, често во рамки на истите домаќинства (King & Oruc, 2020). Ваквата хетерогеност во шемите на емиграција ги одразува и историските наследства и современите процеси на интеграција со Европската Унија, при што се усложнува јасната дистинкција помеѓу земјите на потекло, транзит и дестинација. Особено значајно, литературата укажува дека масовната емиграција на образовани млади лица претставува еден од најкритичните развојни предизвици за регионот, особено поради нејзините импликации врз пазарите на труд, обезбедувањето јавни услуги и долгорочната демографска одржливост.

Научноистражувачките трудови фокусирани на регионална анализа на пазарите на труд укажуваат на постојани слабости во управувањето со миграцијата. Дел од резултатите потенцираат на значајни ограничувања во достапноста и споредливоста на податоците за миграцијата и пазарот на труд во земјите од Западен Балкан, главно како резултат на нерегистрирање на мигрантите, односно од високата зависност од податоци и индикатори во земјите на дестинација (Kupiszewski et al., 2009). Како последица на тоа,

значителен дел од разбирањето на трудовата миграција во регионот се базира индиректно, што ги ограничува можностите за ефективно креирање политики и го ослабува мониторингот на процесите на повраток и реинтеграција. Литературата, исто така, укажува дека истражувањата традиционално биле повеќе насочени кон опишување на миграциските текови, отколку кон објаснување на основните механизми што ги поттикнуваат одлуките за мобилност.

Од перспектива на пазарот на труд, регионалните докази ја потврдуваат коегзистенцијата на висока емиграција со структурни несоодветности во земјите на потекло. И покрај изразените стапки на невработеност, особено кај помладите генерации, економиите на Западен Балкан се соочуваат со недостиг од работна сила во одредени занимања, особено во здравството, техничките професии и дејностите кои имаат потреба од висококвалификувана работна сила. Овој парадокс ја одразува слабата транзиција од образование кон вработување, ограничениот раст на продуктивноста на трудот и недоволниот апсорпционен капацитет на домашните пазари на труд (Kupiszewski et al., 2009). Поновите макроекономски моделирања дополнително ги зајакнуваат овие наоди. Анализите на Меѓународниот монетарен фонд покажуваат дека, иако земјите од Западен Балкан оствариле напредок во намалувањето на јазовите на пазарот на труд во однос на Европската Унија, овие подобрувања се одвивале паралелно со забрзан демографски пад предизвикан од емиграцијата (Ayerst et al., 2025). Резултатите од симулациите укажуваат дека понатамошната интеграција со Европската Унија може дополнително да ги засили емиграциските притисоци доколку не биде проследена со значајни структурни реформи насочени кон унапредување на продуктивноста. Доказите покажуваат дека растот на продуктивноста има централна улога во ублажувањето на надворешната мобилност: сценаријата со силни продуктивни подобрувања резултираат со повисоки плати, пониска невработеност и ограничено дополнително иселување, додека послабите реформски траектории се поврзуваат со поголеми загуби на население. Квантитативните модели сугерираат дека зголемувањата на платите неопходни за неутрализирање на миграциските стимули преку административни или рестриктивни мерки би биле нереално високи. Наместо тоа, како поодржливи се идентификуваат политиките кои ја зголемуваат вкупната атрактивност на работењето во домашната економија, како што се унапредување на ефикасноста на пазарот на труд, намалување на неформалноста и зајакнување на институционалните перформанси (Ayerst et al., 2025).

3. МЕТОДОЛОГИЈА И ПОДАТОЦИ

3.1 ИСТРАЖУВАЧКИ МОДЕЛ

За спроведување на истражувањето, на почетокот на 2025 година беше изработен детален методолошки водич кој применува мешан истражувачки дизајн. Истиот се однесува на двата сегмента од истражувањето, односно квантитативна и квалитативна студија, кои ќе бидат елаборирани во овој дел, заедно со целните истражувачки прашања, периодот на имплементација, дисеминацијата, испораките и предвидениот работен план. Оттука истражувачкиот процес кој беше следен сликовито е прикажан на слика 1.



Слика 1. Процес на истражување со мешан истражувачки дизајн

3.2 ИСТРАЖУВАЧКА ЕТИКА

3.2.1 Етички дозволи

Студијата беше спроведена во согласност со Декларацијата на Хелсинки, кон која се придржува проектот SKILLS4JUSTICE, при што сите лични податоци беа анонимизирани и третирали како строго доверливи, согласно правните и етичките барања на ЕУ и националните прописи (Општа регулатива за заштита на податоци на ЕУ 2016/679 на Европскиот парламент и Советот на Европската Унија од 6 април 2016 година). Во однос на институционалните етички одобренија, целото истражување и собирањето податоци беа одобрени од Етичката комисија за истражувања со луѓе, формирана при Медицинскиот факултет, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје,

со одлука бр. 05-3157/1 од 21.5.2025. Од тој датум, всушност започна процесот на собирање податоци.

3.2.2 Согласност и безбедност на податоци

Сите учесници дадоа информирана согласност за учество во спроведената студија. Во спротивно, анкетата или интервјуто не се спроведува. За да се зачува анонимноста на одговорите, не се прибираа лични податоци како имиња, адреси, контакт-информации, потписи итн. Понатаму, при презентирање директни цитати од квалитативните интервјуа, секој испитаник се кодира со назив „Испитаник“, со соодветниот код на земјата и двоцифрен број. Пристап до аудиоснимките имаше само истражувачкиот тим, а тие беа зачувани локално на мобилен уред. По целосната транскрипција и превод на аудиоснимките, тие трајно ќе бидат избришани, со цел да се избегнат какви било нарушувања на безбедноста на податоците.

Подетално, за време на теренската работа беа применети практични етички мерки за минимизирање ризик. Имено, интервјуата односно анкетите се реализираа во безбедни услови, по можност одвоено од работодавачот и без присуство на камери или надворешни уреди за снимање. Учесниците беа потсетени дека можат да одбијат да одговорат на кое било прашање, да ја прекинат сесијата во секој момент, и дека не треба да споделуваат информации што би можеле да го откријат нивниот идентитет (имиња, работни места, контакт-информации и сл.). Доколку испитаник изразеше страв дека учеството може да му наштети како на пример, ризик од губење работа, податоци не се прибираа.

3.3 ДИЗАЈН НА ИНСТРУМЕНТИТЕ И СОБИРАЊЕ ПОДАТОЦИ

3.3.1 Квантитативно собирање податоци: Прашалник

3.3.1.1 Дизајн на прашалникот

Квантитативниот дел на Работниот пакет 4 во Северна Македонија користеше стандардизиран прашалник со 44 изјави, споделен во онлајн и во хартиена форма, започнувајќи со чекор за информирана согласност и краток сет проверки на исполнување на условите, со цел примерокот да вклучи исклучиво мигрантски работници родени во странство (со дефинирани правила за прекин кај неподобни испитаници) и повратни мигранти, кои беа додадени како категорија во прашањето бр. 4. Инструментот е дизајниран да се пополни за приближно 45-60 минути (иако испитаниците вообичаено

не користеа повеќе од 20 до 30 минути), при што се балансира споредливоста меѓу земјите партнери со доволно детали за профилирање на човечкиот капитал на мигрантите, нивната мобилност и искуствата поврзани со правдата во контекст на земјата домаќин. При администрирањето на анкетата беа користени три верзии, односно почетната англиска верзија и две преведени верзии на македонски и на турски јазик.

Структурно, прашалникот е поделен на два главни дела. Дел I (изјави 1-20) ги опфаќа демографските и миграциските/работните карактеристики (на пр., статус на роден/а во странство, мигрантски статус, возрасни групи, легален/нерегулиран/повратнички статус, работен статус, должина на престој, образование во земјата на потекло и земјата на дестинација, признавање квалификации, изложеност на обуки, занимање и канали за барање работа). Дел II (изјави 21-44) ги опфаќа перцепциите преку петстепенa скала на согласување и е организиран во пет потсекции: Развој на вештини (21-25), Совпаѓање/несовпаѓање на вештини (26-29), Правда на работа (30-34), Социјално учество и граѓански права (35-38) и Дискриминација (39-44). На тој начин, формирањето и искористувањето на вештините се поврзуваат со условите на работното место, инклузијата и перципираниот нееднаков третман. Прашалникот е претставен во прилозите.

3.3.1.2 Начин на спроведување

Процесот на спроведување на анкети за квантитативното истражување започна по одобрувањето на студијата од страна на Етичката комисија за истражувања со луѓе, формирана при Медицинскиот факултет на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје, со одлука бр. 05-3157/1 од 21.5.2025. Најраните одговори за анкетата на македонски јазик беа добиени на 2 јуни 2025 година, а собирањето податоци заврши на 20 август 2025 година. За анкетите на турски и на англиски јазик, првите одговори беа добиени на 6 јуни 2025 година, а процесот заврши на 2, односно на 22 септември 2025 година. Беше применет комбиниран начин на дистрибуција на анкетата, и во живо односно лице-в-лице и онлајн, при што детални информации се дадени во табела 1.

Таргетирањето и регрутацијата на учесници започнаа кон крајот на април 2025 година, со цел да се идентификуваат потенцијалните целни групи и соодветните пристапи, пред добивањето одобрение од Етичката комисија. Почетни контакти беа воспоставени со државни институции и агенции, како и со невладини организации што работат во областа на пазарот на трудот и миграцијата. Тимот спроведе заедничка активност за да ги утврди економските сектори во кои се концентрирани мигрантските

работници во Северна Македонија, што потоа беше искористено за пофокусиран пристап. За да се достигне целната популација беа користени и лични контакти со работодавачи и директни телефонски повици, при што вториот пристап не ги даде очекуваните повратни информации. Кога мигрантите работеа во мали бизниси, се сметаше дека директниот пристап е соодветен. Сепак, беше префериран индиректен пристап преку работодавачот, со цел и работодавачот и работникот детално да се запознаат со целта и со содржината на студијата. Во текот на процесот не беа понудени ниту материјални подароци ниту нематеријални придобивки, ниту на работодавачите ниту на анкетираниите работници, бидејќи беше јасно нагласено дека учеството е доброволно.

Табела 1. Начин на спроведување на квантитативната анкета на сите три јазици

Тип	Јазик	Начин на спроведување	Валидни	% од вкупно	Невалидни	% од вкупно	Вкупно
Квантитативно	Англиски	Онлајн	21	33,87 %	6	9,68 %	62
		Лице-в-лице	35	56,45 %	0	0 %	
	Македонски	Онлајн	52	49,52 %	43	40,95 %	105
		Лице-в-лице	10	9,52 %	0	0 %	
	Турски	Онлајн	0	0 %	11	26,83 %	41
		Лице-в-лице	30	73,17 %	0	0 %	
	Вкупно		148	71,15 %	60	2885 %	208

3.3.1.3 Учесници и стратегии за регрутација

За анкетирањето спроведено во Северна Македонија, критериумите за вклучување беа дефинирани преку вградените правила за филтрирање во самиот прашалник. Испитаниците можеа да се сметаат за подобни за учество само доколку беа родени во странство (т.е. не биле родени во земјата во која моментално живеат, освен ако дополнително и експлицитно се идентификуваа како повратни мигранти; во спротивно прашалникот се прекинуваше) и доколку самите се идентификуваа како имигранти во земјата домаќин (на пр., легален странски работник, бегалец/барател на азил итн.), при што во инструментот јасно беше наведено дека одговор „не“ треба да ја прекине анкетата. Дополнително, учеството беше ограничено исклучиво на возрасни лица во работоспособна возраст, така што на испитаниците под 18 или над 67 години им беше оневозможен понатамошен пристап. Бидејќи Работниот пакет бр. 4 се фокусира на вештините и работните искуства на мигрантите, протоколот ги означуваше и испитаниците кои никогаш не биле вработени по пристигнувањето како потенцијално надвор од опсегот, со напомена дека прашалникот ќе се прекине во такви случаи поради недостиг на релевантно искуство.

Валидноста на прашалниците се утврдуваше пред сè врз основа на правилата во протоколот, според кои одговорот се третираше како валиден доколку учесникот дал информирана согласност и ги поминал проверките за подобност (статус роден/а во странство, статус на имигрант и возраст). Одговорите беа класифицирани како невалидни или исклучени само кога:

1. анкетата била прекината од филтрирањето (на пр., роден/а во земјата домаќин или не е имигрант),
2. испитаникот бил надвор од дозволеният возрасен опсег,
3. испитаникот се повлекол или бил отстранет, при што протоколот предвидува дека неговите/нејзините податоци нема да се користат, или
4. испитаникот не дал подобни и значајни одговори на повеќе прашања (што се појави само кај онлајн дистрибуираните форми).

3.3.1.4 Ограничувања и предизвици

Теренската работа во Северна Македонија се соочи со низа меѓусебно поврзани ограничувања кои влијаеја врз длабочината на одговорите и пристапот до испитаници. Најизразената тешкотија беше идентификувањето соодветни профили, бидејќи нема многу мигрантски работници што ги исполнуваат критериумите на анкетата, што упатува на плиток пазар на труд и ниска привлечност на Северна Македонија како долгорочна дестинација. Работодавачите честопати беа попрактична влезна точка, дејствувајќи како „чувари на портата“ преку кои истражувачите можеа да стапат во контакт со потенцијални испитаници. Во пракса, регрутацијата ретко можеше да започне директно преку мигрантските заедници.

И покрај тоа, директните повици генерално беа неефикасни, а многумина од контактираните или одбиваа да учествуваат или даваа само делумни информации. Овие предизвици дополнително се влошуваа поради јазичните бариери, односно ниското познавање на англискиот јазик го ограничуваа разбирањето на посложени изјави и ја намалуваа наративната деталност, што го зголемува ризикот од добивање „не“ како одговор и пристрасност во мерењето, преку недоволна застапеност на мигранти кои се помалку сигурни во своите јазични вештини. Студијата се соочи и со структурни предизвици поврзани со состојбите на пазарот на труд. Поточно, компаниите во Северна Македонија само повремено вработуваат мигрантски работници, вработувањето е концентрирано во мал број индустрии (особено производство, градежништво и угостителство), а многу мигранти ја гледаат Северна Македонија како привремена

станција и релативно брзо ја менуваат земјата, што го отежнува следењето и одржливиот ангажман.

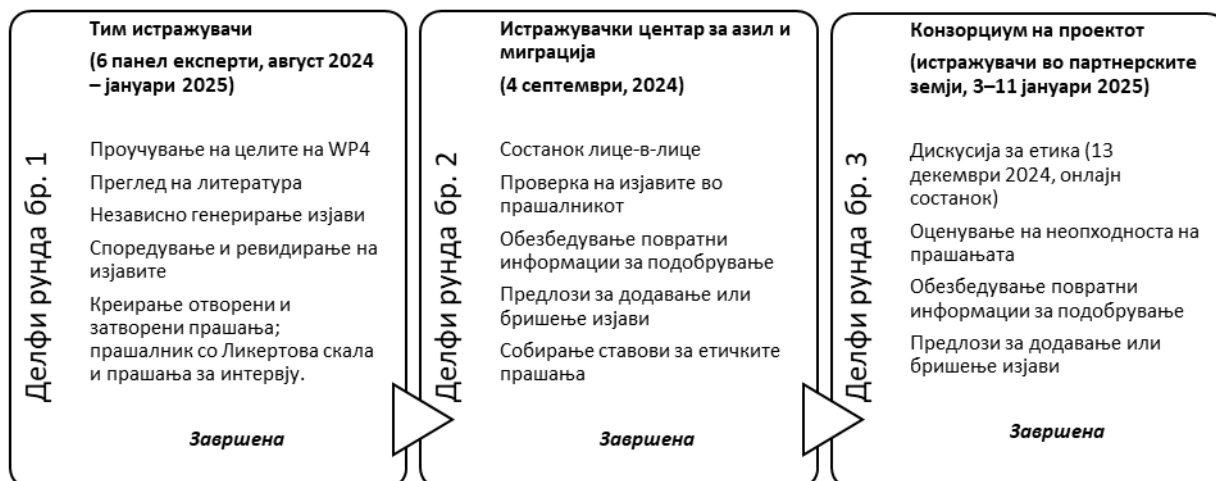
На крај, беше забележана и слаба соработка од државните органи и институциите. Засегнатите страни често се воздржуваа од поддршка во регрутацијата, што ги ограничи институционалните канали за контакт со испитаниците. Свкупно земено, овие тешкотии упатуваат дека резултатите треба да се толкуваат како условени од секторската концентрација, ограничениот пристап и процедурите на селекција, кои можат да фаворизираат подостапни и покомуникативни испитаници во Северна Македонија.

3.3.2 Квалитативно собирање податоци: Интервјуа

3.3.2.1 Дизајн на интервјуто

Подготовката на прашањата за анкетата и интервјуата се реализираше преку Делфи метод со три рунди. Во првата рунда (август - септември 2024), двајца истражувачи ја поставија основната рамка, а потоа четворица истражувачи од водечкиот партнер на Работниот пакет бр. 4 независно изработуваа и ревидираа збир на изјави во повеќе сесии, врз основа на трите главни теми на проектот, како и аспектите на правда и род. Во втората рунда (октомври 2024), мислење даде надворешниот советодавен одбор од Турција - Истражувачки центар за азил и миграција (IGAM), кој ги оценуваше изјавите според соодветност и етички аспекти и предложи дополнувања каде што е потребно.

Третата рунда вклучи целосна конзорциумска ревизија и усогласување (декември 2024 - јануари 2025). На онлајн состанок на 13 декември 2024 беа дискутирани прашањата и етичките размислувања, при што се разгледуваа и слични инструменти за да се подобри релевантноста. Потоа, партнерите добија листа на изјави што ги оценуваа како прифатливи, за модификација, нерелевантни или потенцијално ризични за мигрантите. Имено, седум земји дадоа повратни информации до 13 јануари 2025. Врз основа на тоа, изјавите се поедноставија јазично и културолошки (се избегнуваа специјални термини и „отуѓувачки“ изрази), се намалија од 105 на 85 (квантитативно) и од 30 на 19 (квалитативно), а демографскиот дел остана одделен. По финализацијата, прашањата (освен демографските) се формулираа како петстепенa Ликертова скала од „целосно се согласувам“ до „целосно не се согласувам“, со средна опција „ниту се согласувам ниту не се согласувам“.



Слика 2. Делфи рунди во методолошкиот процес

Водичот за интервју е структуриран така што се усогласува со истражувачките прашања на студијата за миграциските шеми, формирањето на вештини и вработувањето и перцепциите за социјална правда. Испитаниците беа интервјуирани преку вкупно 18 прашања во рамки на трите главни теми, при што 19-тото прашање се однесува на евентуални коментари или предлози и е опционално. Не беа вклучени дополнителни прашања специфични за Северна Македонија. Слично како и квантитативниот дел од студијата, водичот за интервју беше преведен од англиски на македонски и на турски јазик.

Имено, преводот на инструментите од оригиналната англиска верзија беше реализиран со фокус на верност на значењето и тоа реченица по реченица и беше извршено прилагодување на јазичното ниво кон хетерогената заднина на мигрантската популација. Како препорачана практика, преводите се изведуваа преку двоен независен превод од двајца преведувачи, а по потреба и усогласување преку трет преведувач, при што финалниот распоред и разбирливост беа дополнително проверувани пред теренска примена.

По преводот, инструментите беа пилотирани со најмалку три испитаници за да се провери разбирливоста, соодветноста на формулациите и времетраењето на пополнување. Забелешките од пилотирањето беа искористени за минимални јазични корекции и подобрување на протокот на прашањата пред главното собирање податоци.

Имено, интервјуто е дизајнирано да се реализира за приближно 60 минути, вклучително и времето за добредојде, кратко објаснување за опсегот на истражувањето, можните етички аспекти итн. Првиот блок ги опфаќа мотивациите за миграција, улогата

на личните мотиви наспроти ограничувањата, начинот на избор на дестинацијата и дали се разгледува повратна миграција. Вториот блок го документира образованието и формирањето вештини во земјата на потекло, признавањето на образованието во Северна Македонија, обуките по пристигнувањето и усогласеноста меѓу образованието и тековната работа, по што се преминува кон работните биографии и искуствата при барање работа. Третиот блок се однесува на работните услови и перципираната правда преку прашања за работно време, адекватност на платата, услови за живеење и обврски за грижа, контакти со синдикати/невладини организации и перципирана родова дискриминација. Завршните прашања ги опфаќаат перципираните потреби од поддршка и евентуални дополнителни коментари. Во практична смисла, распределбата на стапките на одговори по прашања укажува дека клучните модули на инструментот биле конзистентно одговорани (обично од 98,2 % од испитаниците).

3.3.2.2 Начин на спроведување

Процесот на спроведување на квалитативните интервјуа се одвиваше паралелно со квантитативните анкети, со истото одобрение за студијата од Етичката комисија за истражувања со луѓе, формирана при Медицинскиот факултет на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“ во Скопје, со одлука бр. 05-3157/1 од 21.5.2025. Интервјуата на англиски јазик започнаа на 6 јуни 2025 година и завршија на 30 август 2025 година. За интервјуата спроведени на македонски јазик, првото интервју беше реализирано на 22 јуни 2025 година, а последното на 18 август 2025 година. За турската верзија, процесот започна на 7 јуни 2025 година и заврши на 30 јули 2025 година.

Беше применет комбиниран начин на спроведување на интервјуата, и лице-в-лице и онлајн, при што детални информации се дадени во табела 2. Таргетирањето и регрутацијата на учесници започнаа кон крајот на април 2025 година, со цел да се проценат можните целни групи и пристапи, пред добивањето одобрение од Етичката комисија. Претходното секторско мапирање и практичната изводливост послужија како насоки за пристап до учесници. За да се обезбеди јаснотија во врска со студијата и да се спречат недоразбирања, испитаниците беа контактирани директно или преку нивниот работодавач, во зависност од контекстот на работното место. Учесството беше целосно доброволно и не беа обезбедени награди.

За време на интервјуата лице-в-лице беше користено аудиоснимање. Истите тие се одвиваа во мирни, неутрални средини на работното место и на јазик кој на учесникот му беше најудобен. Пристап до аудиоснимките и до транскрипциите од одговорите имаше

само истражувачкиот тим, а материјалите беа чувани на уреди заштитени со лозинка, со цел да се обезбеди безбедност.

Табела 2. Начин на спроведување на квалитативната анкета на сите три јазици

Тип	Јазик	Начин на спроведување	Валидни	% од вкупно	Невалидни	% од вкупно	Вкупно
Квалитативно	Англиски	Онлајн	5	25 %	0	0 %	20
		Лице-в-лице	15	75 %	0	0 %	
	Македонски	Онлајн	20	100 %	0	0 %	20
		Лице-в-лице	0	0 %	0	0 %	
	Турски	Онлајн	15	93,75 %	1	6,25 %	16
		Лице-в-лице	0	0 %	0	0 %	
Вкупно			55	98,21 %	1	1,79 %	56

3.3.2.3 Учесници и стратегии за регрутација

За квалитативните интервјуа спроведени во Северна Македонија, карактеристиките на целните трудови мигранти, како и логиката за вклучување и исклучување, беа дефинирани на начин што ги следи принципите на квантитативното филтрирање, притоа задржувајќи ја флексибилноста за спроведување интервјуа лице-в-лице и за хетерогените миграциски трендови забележливи во теренската работа. Целната популација ја сочинуваа мигранти родени во странство, на работоспособна возраст, кои живеат во Северна Македонија и чија миграција е поврзана со учество на пазарот на труд. Тука се вклучени мигранти кои пристигнале со понуда за работа или преку посредник, оние кои влегле преку семејство или брак, но потоа се вклучиле во платена работа, како и помал број профили поврзани со меѓународна заштита (бегалци и баратели на азил), каде вработувањето и искористувањето на вештини сепак биле дел од животното искуство што го опфаќа водичот за интервју.

Оттука, подобноста за учество подразбираше учесниците самите да се идентификуваат како имигранти во земјата домаќин и да наведат миграциска патека конзистентна со тоа дека се родени во странство, при што интервјуата беа ограничени на лица на работоспособна возраст за да се обезбеди релевантност за прашањата за вработување и формирање вештини. Во согласност со фокусот на Работниот пакет бр. 4 на вештини и работни искуства, од учесниците се очекуваше да имаат барем одредена изложеност на вработување или активно барање работа по пристигнувањето. Кога испитаниците немаа никакво работно искуство по пристигнувањето, нивното интервју можеше да се задржи само за ограничен дескриптивен контекст, но аналитички да се третира како периферно за истражувачките прашања.

Критериумите за исклучување беа применувани конзервативно и првенствено со цел да се зачува дефинираната јасност и аналитичката кохерентност, односно случаите беа исклучувани ако лицето експлицитно изјавило дека не е имигрант во Северна Македонија, ако било надвор од работоспособниот возрасен опсег, ако не дало информирано согласување или ако интервјуто содржело недоволно значајна содржина низ повеќе клучни прашања, така што не можело да придонесе кон тематската интерпретација. Во пракса, базата на податоци покажува претежно профили поврзани со трудова миграција, но вклучува и мал број гранични случаи (на пр., профил на повратник и бегалец), кои не беа користени за генерализирање за трудови мигранти, туку беа задржани транспарентно за да се документира како функционира скринингот во реални услови на регрутација и да се избегне вештачко прочистување на искуствата кои се надвор од доминантниот дискурс, кои сепак можат да помогнат во интерпретацијата на патеките на мобилност и интеграција.

3.3.2.4 Ограничувања и предизвици

Иако демографската комплетност е висока, таа не е целосна, бидејќи кај дел од испитаниците беше забележано неодговарање на прашањата за возраст, занимање и земја на потекло. Дополнително, тематската квантификација нужно се темели на она што испитаниците експлицитно го навеле во отворените одговори. Затоа, молчењето или непружањето кохерентен одговор на одредена тема не се толкува како отсуство на искуство. Ова е особено видливо кај прашања каде голем дел од одговорите не содржеа категоризирани информации надвор од минимални реплики, како на пример компонентата за доброволност на миграцијата вградена во првото прашање, каде само 10,9 % (6 од 55) експлицитно користеле формулации усогласени со „доброволна“, а 80,0 % (44 од 55) не дале експлицитна изјава доволна за такво кодирање.

Конечно, истражувачкиот тим забележа значајна јазична бариера, особено кај мигрантските работници од Азија, што можело да доведе до погрешно толкување и одговори. Сепак, тимот вложи напори да преформулира и дополнително да го појасни секое прашање што изгледало нејасно, со цел да се добие што е можно попродуктивен исход. Мигрантските работници даваа информирана согласност за интервју, но ретко одлучуваа да учествуваат сами, без помали групи колеги - исто така мигранти.

3.4 АНАЛИЗА НА ПОДАТОЦИ

3.4.1 Анализа на квантитативни податоци

Податоците добиени од квантитативната студија беа внимателно обработени за да се избегнат недоследности што би ги искривиле резултатите или би го направиле примерокот неурамнотежен. Пред анализата, сите анкетни записи беа анонимизирани за да се минимизира ризикот од откривање. Директни идентификатори како имиња, телефонски броеви, е-пошта, броеви на документи, имиња на работодавачи, точни адреси и сл. воопшто не беа прибирани, а на секој прашалник му беше доделен единствен анонимен идентификациски број. Сите резултати се прикажуваат исклучиво во агрегатна форма за да се избегне повторна идентификација на мали подгрупи. Потоа, базата на податоци беше исчистена и подготвена за статистичка обработка.

Одговорите беа проверени за дупликати, неконзистентни обрасци на одговарање и невалидни прашалници врз основа на однапред дефинирани правила за комплетност (на пр., анкети со обемни празнини во клучните блокови беа исклучени од анализата). Вредностите кои недостасуваа беа доследно кодирани и третирали како такви во рамки на анализата. Одговорите на Ликертовата скала беа усогласени на заедничка петстепенa структура и нумерички кодирани (1 = целосно не се согласувам, 5 = целосно се согласувам). За таа цел, во табела 3 е прикажано последователното кодирање на конструктите, изјавите и кодовите. Беа применети основни проверки на веродостојноста кај демографските полиња како проверки на опсег, логичка конзистентност меѓу изјави итн., а беа креирани и изведени променливи за да се поддржи интерпретацијата.

Табела 3. Кодирање на изјавите и конструктите на квантитативниот прашалник

Конструкти	Кодови	Изјави
Развој на вештини	SD1	Можам доволно да комуницирам со локалните луѓе за да ја извршувам мојата работа.
	SD2	Во оваа земја, доколку е потребно, можам да се запишам на курсеви за обука што ми се потребни за работа.
	SD3	Во оваа земја, би сакал/а да започнам сопствен бизнис доколку имам можност.
	SD4	Дојдов во оваа земја за да станам подобар/а во мојата професионална област.
	SD5	Ако се вратам во земјата од која доаѓам, ќе можам да го искористам тоа што сум го научил/а на работа во земјата каде што живеам сега.
(Не)совпаѓање на вештини	SM1	Мојата моментална работа добро се совпаѓа со образованието што го стекнав во земјата од која доаѓам.
	SM2	Во земјата каде живеам сега, се чувствувам компетентен/а да ја извршувам мојата работа.
	SM3	Ми беше потребна дополнителна обука за работа за да ги усогласам моите вештини со мојата моментална работа.
	SM4	Мојата работа бара пониско ниво на образование отколку што имам јас.
Правда на работа	JAW1	Работам на работни места со висок ризик во поглед на здравјето и безбедноста при работа.
	JAW2	Се чувствувам соодветно информиран/а за безбедноста при работа.
	JAW3	Не сум загрижен/а дека ќе бидам отпуштен/а од работа затоа што сум имигрант/ка.
	JAW4	Се чувствувам удобно кога ги изразувам моите ставови за условите за работа на работното место.
	JAW5	Сметам дека мојот работен учинок се оценува објективно.
Социјално учество и граѓански права	SPCR1	Учествувам во активности организирани од луѓе од земјата од која доаѓам.
	SPCR2	Учествувам во локални социјални и културни активности.
	SPCR3	Активно ги барам/остварувам моите права како имигрант/ка.
	SPCR4	Член/ка сум на професионални комори или синдикати.
Дискриминација	D1	Не сум дискриминиран/а како имигрант/ка.
	D2	Доживувам дискриминација поради мојот род.
	D3	Доживувам дискриминација поради мојата етничка припадност.
	D4	Доживувам дискриминација поради географскиот регион/земјата од која доаѓам.
	D5	Не се чувствувам безбедно тука поради антимигрантските ставови на некои луѓе.
	D6	Подрачјето каде што живеам има висока концентрација на имигранти.

Променливите беа организирани во два слоја. Првиот слој ги опфаќаше набљудуваните индикатори и демографските карактеристики (поединечни изјави, како „се чувствувам удобно да ги изразам моите ставови на работа“ или „активно ги барам/остварувам моите права како имигрант/ка“). Вториот слој ги опфаќаше конструираниите мерки, кои се креираа само кога изјавите јасно ја одразуваа истата димензија (на пример, индекс за процедурална правда на работното место, составен од тесно поврзани изјави за информираност за безбедност, можност за „глас“ и перципирана објективност на оценувањето). Оваа структура овозможи анализата да го зачува значењето на поединечните изјави, а истовремено да овозможи поекономично прикажување на резултатите на ниво на конструкт.

Статистичката анализа и визуализацијата на податоците беа спроведени со стандардни квантитативни софтверски алатки, како IBM SPSS Statistics, Microsoft Excel и Microsoft Power BI. Емпириската стратегија комбинираше дескриптивна статистика и инференцијални споредби. Дескриптивното известување се фокусираше на фреквенции и процентуални распределби за категоријални променливи, како и на средни вредности со мерки на дисперзија за изјавите на Ликертовите скали и индексите, со цел да се мапира општиот тренд во перцепции.

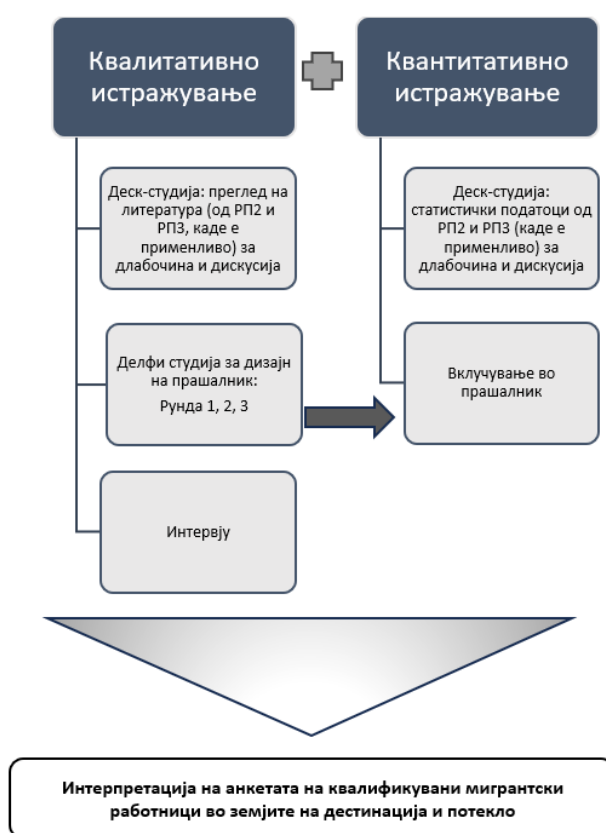
3.4.2 Анализа на квалитативни податоци

Квалитативниот сет на податоци најпрвин беше подготвен преку анонимизација и основно прочистување. Поточно, на секој запис од интервју му беше доделен уникатен идентификатор во формат (Испитаник, MKD_01) до (Испитаник, MKD_55), а сите потенцијално идентификувачки референци во текстот (на пр., лични имиња или уникатно проверливи детали, доколку се присутни) беа третирали како чувствителни и беа отстранети или маскирани пред анализата, при што се зачува суштинското значење на одговорите.

Потоа, анализата следеше мануелен, рефлексивен процес на тематска анализа, комбинирајќи дедуктивно структурирање околу истражувачките прашања на студијата осврнувајќи се на миграциски шеми, формирање вештини и вработување, и социјална правда со индуктивно прецизирање врз основа на повторувачките значења во сопственото формулирање на испитаниците. Ова опфати повторно читање на сите одговори, генерирање иницијални кодови на ниво на единици на значење, консолидирање на кодовите во кохерентна тематска рамка и итеративна проверка за да се обезбеди дека темите се внатрешно конзистентни и меѓусебно различни.

Кодирањето се применуваше доследно кај сите испитаници, при што по потреба беа доделувани повеќе кодови на еден одговор, а распространетоста на темите се пресметуваше како удел на испитаниците кои спомнале дадена тема во рамки на валидната база на одговори за секое прашање со напомена дека процентите можат да надминат 100 % кога темите коегзистираат. Сите извадоци беа прикажани дословно, без уредувања, и беа поврзани со идентификаторите на испитаниците за да се одржи можноста за следење, при истовремено зачувување на доверливоста.

Имајќи го ова предвид, комбинираниот истражувачки пристап на анализа на квалитативни и квантитативни податоци е прикажан на следната шема.



Слика 3. Приказ на комбинираниот истражувачки пристап

4. РЕЗУЛТАТИ И АНАЛИЗА

Во следниот дел, ги претставуваме најинтересните наоди од спроведеното истражување со статистички податоци за демографските карактеристики и наодите од квантитативната анализа, заедно со темите и цитатите од директните испитаници од квалитативните интервјуа кои се поделени во потточките 4.1 и 4.2.

4.1 РЕЗУЛТАТИ ОД КВАНТИТАТИВНАТА СТУДИЈА

4.1.1 Демографски карактеристики на примерокот

Квантитативната анкета опфаќа 148 испитаници кои во моментот на истражувањето престојуваат во Северна Македонија. Остварениот примерок е резултат на комбиниран пристап (онлајн и физички), при што посредуваниот пристап преку работодавачи се покажа како најпродуктивен канал. Ваквиот начин на прибирање податоци ја засилува застапеноста на мигранти со релативно стабилна интеграција во формалната побарувачка за труд (односно, со повисока веројатност за регистрирана работа и институционална „видливост“), но потенцијално ги маргинализира оние кои се наоѓаат во незавидни или институционално „исклучени“ ситуации. Оттука, емпириските наоди се презентираат претежно дескриптивно, со фокус на распределбите и доминантните карактеристики, наместо да се третираат како основа за оценка на целокупната мигрантска популација, што е конзистентно со логиката на селекција во примерокот и со ограничувањата на репрезентативноста.

Структурата на примерокот е претежно составена од лица родени во странство (92,6 % изјавиле дека не се родени во Северна Македонија), додека мал удел (7,4 %) пријавиле дека се родени во земјата, што е конзистентно со вклучувањето на повратници и други профили на мигранти (види табела 4). Во однос на правно-административната позиционираност, најголемиот дел од испитаниците се самодекларирале како легални мигранти (72,3 %), а помал дел пријавиле статус на повратни мигранти (8,1 %). Важно е да се нотира дека значаен удел не сакале да го наведат статусот во рамки на студијата (12,8 %). Овие категории се економски релевантни затоа што сигнализираат различен степен на пристап до формални институции на пазарот на труд (на пример дозволи за работа, договори, или пак, социјално осигурување), а со тоа и различна изложеност на ризици поврзани со преговарачка моќ, стабилност на нивниот доход, но и потенцијални транзиции меѓу формална и неформална работа.

Половата структура на странските работници во Северна Македонија е изразено наклонета кон мажи (65,5 % мажи, 32,4 % жени, 2,0 % друго). Испитаниците се групираат главно во примарните работоспособни возрасти, односно 25-34 години (33,8 %) и 35-44 години (31,8 %), по што следува групата 45-54 години (18,9 %). Ваквите податоци сугерираат дека студијата во поголема мера опфаќа работно-ориентираната миграција, контингент кој најдиректно реагира на тековните сигнали на побарувачката за труд и на регрутациските механизми што ги користат фирмите притоа не осврнувајќи се кон целосниот спектар на искуства кои ги имаат мигрантите. Воедно, ваквата селекција ја ограничува способноста на наодите целосно да ги опфатат ризиците од недоволна вработеност, социјална исклученост или присуство на неформалност кај маргинализираните групи, но истовремено ја нагласува улогата на миграцијата како механизам за прилагодување на понудата на труд, особено во сегментите каде домашната понуда е недоволна или структурно несоодветна.

Табела 4. Демографски карактеристики на примерокот (N = 148)

Фактор	Категорија	n	%
Тековен статус	Легален мигрант	107	72,3
	Претпочитам да не одговорам	19	12,8
	Повратник	12	8,1
	Друго	7	4,7
	Бегалец/Барател на азил	2	1,4
	Нерегуларен мигрант	1	0,7
Пол	Мажи	97	65,5
	Жени	48	32,4
	Друго	3	2,0
Возрасна група	25-34	50	33,8
	35-44	47	31,8
	45-54	28	18,9
	18-24	12	8,1
	55-67	11	7,4
Време поминато во Северна Македонија	1-5 години	74	50,0
	Помалку од една година	51	34,5
	6-10 години	15	10,1
	Повеќе од 10 години	8	5,4
Тековен статус на вработување	Да, јас сум вработен/а и имам договор за работа	113	76,4
	Јас сум самовработен(а)/сопственик на бизнис	25	16,9
	Да, работам, но без договор за работа	6	4,1
	Претпочитам да не одговорам	2	1,4
	Сега сум невработен/а, но претходно бев вработен/а најмалку три месеци	2	1,4
Големина на компанијата	10 до 250	68	45,9
	Повеќе од 250	37	25,0
	1 до 10	35	23,6
	Самовработен/сопственик на бизнис	8	5,4
Циркуларна мобилност	Не	84	56,8
	Да	64	43,2

Според земјите на потекло на мигрантите, најбројните групи потекнуваат од Турција (29,1 %) и Бангладеш (24,3 %), по што следуваат Непал (8,8 %) и Индија (5,4 %). Мал удел од испитаниците не ја навеле земјата на раѓање (10,1 %). Бидејќи известувањето за земјата на потекло се интерпретира на агрегирано ниво, помалите категории се групирани со цел да се избегне претерана хетерогенизација на овој фактор (види табела 5).

Табела 5. Земја на потекло на странските работници во Северна Македонија

Земја на потекло	n	%
Турција	43	29,1
Бангладеш	36	24,3
Непал	13	8,8
Индија	8	5,4
Италија	6	4,1
Албанија	4	2,7
Бугарија	2	1,4
Германија	2	1,4
Останати (секоја < 2 %)	19	12,8
Не навеле	15	10,1

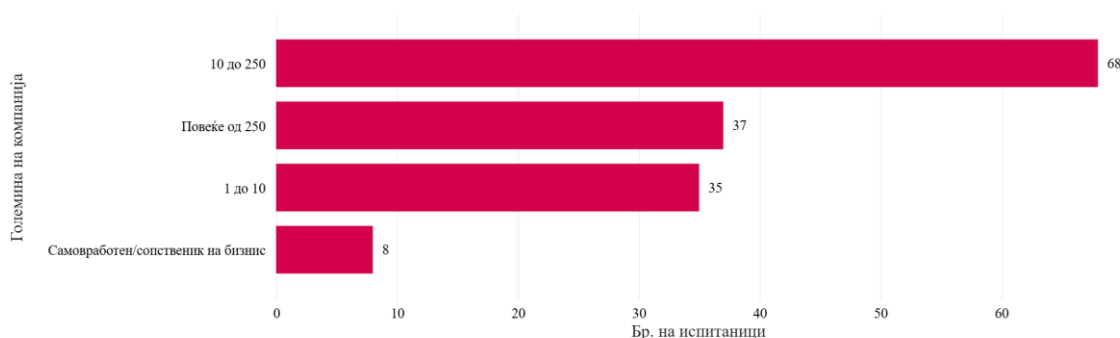
Забелешка: „Не навеле“ ги отсликува одговорите кои недостасуваат на отвореното прашање за земјата на потекло

Професиите кои ги навеле странските работници во Северна Македонија се концентрираат во неколку сектори и тоа: градежништвото и занаетчиските дејности (25,7 %), инженерски/ИТ/технички позиции (16,2 %), општа физичка работа и производство (14,2 %), како и угостителство (12,8 %). Големината на компаниите во кои се концентрираат мигрантските работници е наклонета кон средни и големи работодавачи односно претпријатијата со 10 до 250 вработени сочинуваат 45,9 %, а оние со над 250 вработени 25,0 %. Вкупно 8 странски работници, односно 5,4 %, пријавиле дека се самовработени односно се сопственици на бизнис (види графикон 1).

Табела 6. Групи на професии

Професија на странските работници	n	%
Градежништво	38	25,7
Инженерство/ИТ/технички занимања	24	16,2
Производство и општа физичка работа	21	14,2
Туризам и угостителство	19	12,8
Останати услуги	13	8,8
Не навеле професија	11	7,4
Сопственик на бизнис/менаџер	10	6,8
Хигиена	9	6,1
Здравство	3	2,0

Забелешка: Професиите се групирани на основа на групирање на клучни зборови извлечени од отворените одговори на прашањето за професијата.



Графикон 1. Големина на компаниите каде се вработени странските работници во Северна Македонија

7.1.2 Карактеристики на трудовата миграција кај странските работници и нејзиното влијание врз вработеноста во земјите на дестинација

Мотивите за миграција кај работниците странци во Северна Македонија првенствено се структурирани околу економски размислувања, што е конзистентно со стандардните модели на трудова миграција, според кои поединците и семејствата реагираат на неизвесност во вработувањето и ограничувања со кои се соочуваат домаќинствата. Во тој контекст, миграцијата може да се интерпретира како стратегија за оптимизација на очекуваниот доход и за диверзификација на ризикот на ниво на домаќинство, при што одлуката за заминување се јавува како одговор на комбинација од притисоци во земјата на потекло и можности за вработување во земјата која е одбрана како дестинација. Како резултат на спроведената анкета, најчесто пријавените причини за напуштање на земјата на потекло беа семејни прашања (41,9 %), долгорочна работа во Северна Македонија (39,9 %) и економска криза во земјата на потекло (35,8 %). Овие аспекти упатуваат на тоа дека мобилноста не е само индивидуален избор, туку е вградена во поширока логика на семејна распределба на ресурси и обврски, каде што работната миграција служи и како механизам за стабилизација на потрошувачката, финансирање на животни трошоци и намалување на ранливоста кон економски шокови во земјата на потекло. Значаен дел од испитаниците во примерокот ги избраа и самотивацијата (23,0 %) и привремената работа (21,6 %). Од економска гледна точка, ова сугерира постоење на хетерогени миграциски профили односно покрај каналите на „организирана“ или долгорочна трудова миграција, присутен е и сегмент што реагира на краткорочни можности, со потенцијално пофлексибилни, но и поранливи форми на вработување. Истовремено, причините поврзани со самозаштита (на пр., прогон, војна) се појавуваат само кај многу мал број мигрантски работници (види табела 7). Оттука, двигателите на

мобилноста кон Северна Македонија се покажува дека се доминантно доброволни, без типичните фактори на самозаштита или пак, еколошки/средински фактори што би упатувале на присилна миграција.

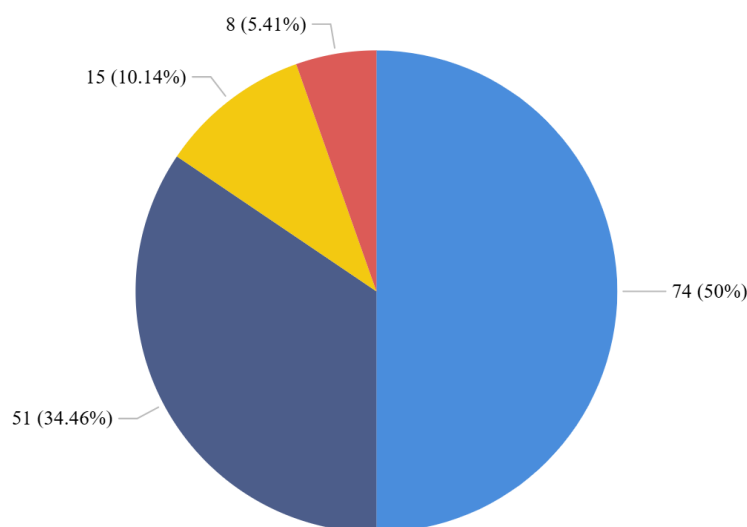
Табела 7. Причини за напуштање на земјата на потекло (повеќекратен избор)

Причини	n	% од вкупните испитаници
Семејни проблеми	62	41,9
Долгорочна работа во земјата каде што сега живеам	59	39,9
Економска криза во земјата од каде што доаѓам	53	35,8
Самотивација	34	23,0
Привремена работа во земјата каде што сега живеам	32	21,6
Климатски/природни катастрофи во земјата од каде што доаѓам	5	3,4
Образование во земјата каде што сега живеам	4	2,7
Став од прогон во земјата од каде што доаѓам	3	2,0

Забелешка: Учесствата го надминуваат збирот од 100 % бидејќи е дозволен повеќекратен избор на причини за миграција.

Она што е особено индикативно е дека, при набљудување на времетраењето на престојот во земјата на дестинација (види графикон 2), односно Северна Македонија, се забележува претежно понов миграциски бран каде што 34,5 % се изјасниле дека престојуваат во Северна Македонија помалку од една година (краткорочно), а 50,0 % пријавуваат престој од 1 до 5 години (среднорочно). Ова е релевантно за интеграцијата на пазарот на труд, бидејќи брзата интеграција најчесто е условена од каналите на влез (како на пример процедурите на регрутација и администрацијата), додека долгорочните исходи зависат од признавањето на квалификации, стекнувањето јазични компетенции, но и од мобилноста меѓу работни места и сектори.

Колго долго сте во оваа земја? ● 1-5 години ● Помалку од една година ● 6-10 години ● Повеќе од 10 години



Графикон 2. Време поминато во Северна Македонија

Ефектите врз вработувањето се воочливи преку механизмите на влез во работа и времето потребно за доаѓање до првото работно место. Според податоците систематизирани во табела 8, каналите на влез на пазарот на труд за работниците странци во Северна Македонија во голема мера се посредувани, бидејќи испитаниците најчесто пријавуваат дека првото вработување го пронашле преку официјална агенција за вработување (24,3 %) или приватна агенција/компанија за посредување при вработување (23,0 %), по што следуваат личните познанства (14,9 %) и директните покани од компании (8,1 %). Од перспектива на усогласување, посредништвото при влез на пазарот на труд може да ги намали информациските асиметрии и трошоците на пребарување и за мигрантите и за работодавачите, поддржувајќи релативно брзо вработување, но истовремено може да ги концентрира мигрантите во конкретни индустрии и занимања, во зависност од специјализацијата на посредниците и ограничувањата на страната на побарувачката. Ова е една од клучните причини зошто мигрантските работници во Северна Македонија се концентрираат во мал број трудоинтензивни сектори.

Табела 8. Канал преку кој испитаниците ја нашле својата работа во Северна Македонија

Канали на барање работа	n	% од вкупните испитаници
Официјална агенција за вработување	36	24,3
Приватна компанија за вработување	34	23,0
Познаници	22	14,9
Самостојно основав бизнис	21	14,2
Покана од страна на компанија	12	8,1
Контактирање на работодавачи	8	5,4
Огласи за работа	5	3,4
Не навеле канал	5	3,4
Не најдов работа пред да пристигнам	3	2,0
Пријател работи тука	1	0,7
Невработен	1	0,7

Испитувајќи го времето до првото вработување, испитаниците имаа можност да дадат самостојно одговор и, оттука, овој фактор покажува значително ниво на висока варијабилност во начинот на одговарање. Сепак, доколку секој одговор се кодира и агрегира во однапред дефинирани временски рамки, се добива табела 9, која ја прикажува распределбата на времето до првото работно место. Во економска смисла, оваа мерка функционира како приближен индикатор за брзината на усогласување меѓу понудата и побарувачката на труд. За да се адресира првото истражувачко прашање, отворените одговори за тоа колку време им било потребно на испитаниците да најдат работа беа трансформирани во мерлив индикатор на рана интеграција на пазарот на труд

во Северна Македонија, при што самата должина на транзицијата може да се поврзе со типични фрикции на пазарот на труд, како на пример информациските асиметрии, сложените административни процедури, јазичните бариери и несовпаѓање на претходно стекнатите квалификации.

Сите одговори беа кодирани во категоричка променлива што ја опфаќа брзината на влез, имајќи предвид дека испитаниците даваа одговори во различни формати: точни траења (на пример, денови, недели, месеци, години), интервали (на пример 1-2 месеци), приближни вредности (на пример „околу 8-9 месеци“), но и квалитативни формулации („многу брзо“, „не долго“). Одговорите изразени во месечна фреквенција беа групирани во интервали 1-3 месеци, 3-6 месеци и 6-12 месеци, при што одговори од типот „една година/1 година“ беа вклучени во последниот интервал. Временските интервали подолги од една година беа кодирани како посебни категории, а одговорите изразени во денови или недели беа третирали како влез „во рок од еден месец“, иако притоа треба да се внимава дека се прави претпоставка за реалниот интервал. Понатаму, одговорите што упатуваат на вработување обезбедено преку претходна покана или пред пристигнувањето, како и случаи на тековно рано вработување или транзиции за време на школување, беа кодирани како „непосредно/преддоговорено“, со што се опфаќа квалитативно различна патека во однос на барањето на работа по пристигнувањето на дестинацијата. Од аспект на економијата на миграцијата, оваа категорија е важна бидејќи сигнализира претходно усогласување и намалени трошоци на пребарување, најчесто преку канали на работодавачи, што ја зголемува веројатноста за брз влез и го намалува ризикот од период без доход во почетната фаза. Одговорите од типот „не се сеќавам/не знам“ беа кодирани како непознато, додека празните одговори беа задржани и прикажани како едноставно „без одговор“ на прашањето.

Бидејќи неодговарањето не може да се третира како незначителна компонента поради неговиот висок удел (18,92 %), тоа е задржано од причини на транспарентност и може да укажува на проблеми со присетување или, евентуално, на неодреденост во интерпретацијата на она што се смета како прво работно место кај испитаниците. Ваквата неодреденост може да значи дека дел од испитаниците ја перципираат транзицијата во вработување како процес со повеќе чекори (од типот на неформален ангажман, сезонска работа или пак можеби пробен период) наместо како јасно дефиниран настан, што е вообичаено карактеристично за пазари на труд со поголем удел на флексибилни или краткорочни договори.

Повеќе од една четвртина навеле дека се вработиле во рок од еден месец, а дополнителни 10,81 % во период од еден до три месеци, што алудира на брза интеграција на работниците на пазарот на труд. Дополнително, 5,41 % пријавиле непосредно или преддоговорено вработување, што рефлектира миграциски траектории во кои работата е претходно обезбедена пред пристигнувањето или е овозможена преку канали како што се на пример директни покани од работодавачи. Сепак, постои и значајна подгрупа со одложена интеграција, на пример, 22,3 % изјавиле дека им биле потребни шест до дванаесет месеци за да го добијат првото работно место, а 10,14 % навеле три до шест месеци. Ова сугерира дека не сите мигранти се вработуваат брзо, дури и во рамки на истата дестинација, но и дека фрикциите се асиметрично распределени при што некои лица имаат директен пристап до работодавачи и вмрежување, додека други се соочуваат со подолги периоди на пребарување, т.н. административно „чекање“ или неусогласеност меѓу нивните компетенции и барањата за слободните работни места. Иако екстремно долгите периоди (повеќе од една година) се релативно ретки (2,03 %), нивното постоење укажува дека мал, но реален дел од лицата се соочуваат со позначајни пречки. Па така, ова може да одразува комбинирани ограничувања како што се секторската сегментација, ограничувања во дозволи и документи, јазични трошоци, како и (не)признавање на квалификации, што ја продолжува фазата на транзиција и го зголемува ризикот од пониска вработеност или пак, неактивност на пазарот на труд.

Табела 9. Време потребно за наоѓање на прва работа во Северна Македонија

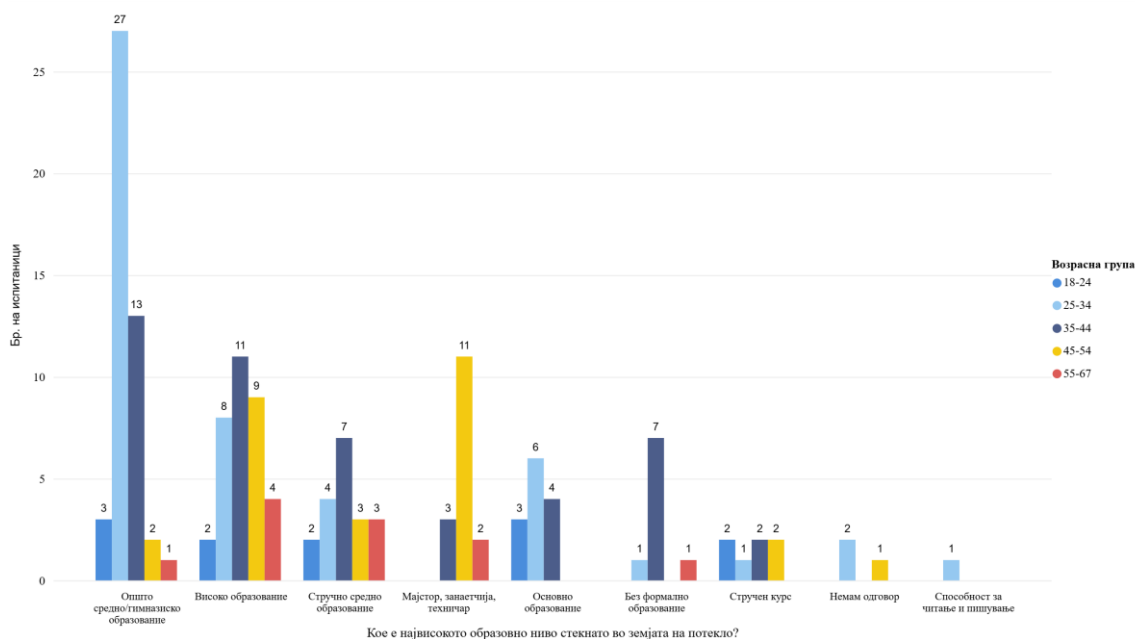
Категорија	n	% од вкупните испитаници
Веднаш или претходно договорено	8	5,41 %
≤ 1 месец	42	28,38 %
1-3 месеци	16	10,81 %
3-6 месеци	15	10,14 %
6-12 месеци (вклучително и 1 година)	33	22,30 %
> 1 година	3	2,03 %
Не се сеќавам/не знам	3	2,03 %
Не дале одговор	28	18,92 %

7.1.3 Креирање вештини и вработеност на работниците странци

Образование

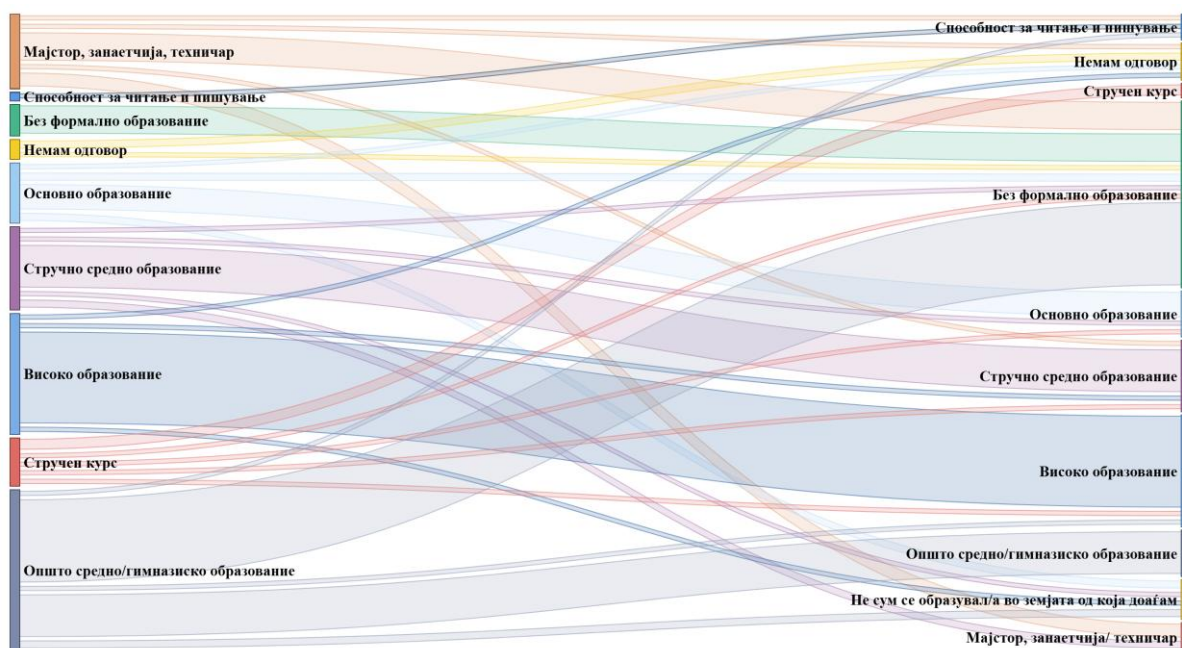
Карактеристиките на формирањето вештини и вработувањето на работниците кои емигрирале во Северна Македонија може да се согледаат преку повеќе аспекти. На пример, важно е да се осврнеме на образовното усогласување меѓу земјата на потекло и

земјата на дестинација, како и на меѓународното признавање на дипломите. Формирањето вештини во земјата на дестинација е исто така релевантно, бидејќи може да се анализира според видот на обуките што ги добиваат странските работници во Северна Македонија, при што треба да се нагласи и значењето на јазичните бариери кои можат да го ограничат успехот на пазарот на труд. Вештините базирани на стекнатото образование се опфатени преку пријавеното образовно постигнување во земјата на потекло и преку исходите од неговото признавање во Северна Македонија. Во земјата на потекло, испитаниците најчесто пријавиле гимназиско (општо) средно образование (31,1 %) и високо образование (23,0 %), по што следуваат стручно средно образование (12,8 %) и постигнување кое се однесува на занаетчији/техничари (10,8 %). Присутни се и пониски нивоа како основно образование, без училишно образование, или пак само основна писменост (види графикон 3). Образованието во земјата на дестинација треба да се интерпретира внимателно, бидејќи формулацијата на прашалникот го опфаќа образованието стекнато во Северна Македонија, а не вкупното животно образовно постигнување. Многу испитаници ја избрале опцијата „без училишно образование“ или „не сум стекнал/а никакво образование во Северна Македонија“, што веројатно ја одразува практиката дека работоспособните мигранти често не се вклучуваат во формално школување по пристигнувањето на својата дестинација.



Графикон 3. Образование стекнато во земјата на потекло

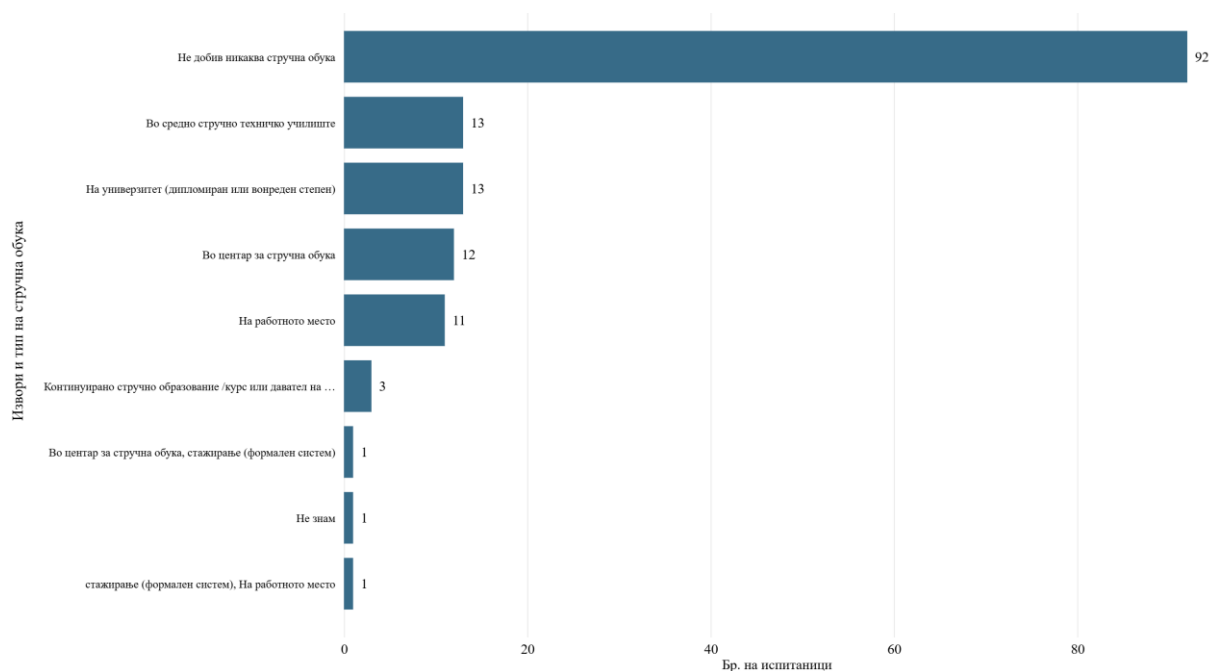
Графикон 4 ги прикажува промените во образовните перспективи и постигнувања меѓу земјата на потекло и земјата на дестинација, односно Северна Македонија. Само мигрантите со средно образование или високо образование очигледно перципираат задржување на својот образовен статус, додека основното образование и стручното оспособување при пристигнувањето најчесто се дисперзираат меѓу останатите нивоа. Признавањето на дипломите се наметнува како централен институционален филтер за економското искористување на човечкиот капитал. Испитаниците пријавуваат целосно признавање (46,6 %), делумно признавање (24,3 %) и непризнавање (25,7 %) на нивната стекната диплома од стручно или високо образование (со многу мал удел на одговори „не знам“). Гледајќи од перспектива на економијата на трудот, делумното признавање или непризнавањето функционираат како бариера што може да ги намали приносите од образованието преку побавна мобилност кон поквалитетни или регулирани работни места, дури и кога мигрантите се продуктивно вработени во соодветните сектори.



Графикон 4. Промени во нивото на образование меѓу земјите на потекло и дестинација

Формирањето и развојот на вештини по пристигнувањето се опфатени преку стручното оспособување и практиките на приспособување на работното место. Оваа димензија ја поврзува миграцијата со акумулацијата на човечки капитал во земјата на дестинација и со потенцијалот за раст на продуктивноста на ниво на фирми, но и на макроекономско ниво. Графикон 5 покажува многу јасен и концентриран профил на стручно обучување кај мигрантските работници во Северна Македонија, па така најголемиот дел од

испитаниците пријавуваат дека не посетувале никаква стручна обука во Северна Македонија (62,2 %). Кај оние што пријавиле посета на некаква обука, најчестите канали вклучуваат средни стручни училишта, универзитетски програми, центри за стручно обучување и обука на работното место, при што секој од овие канали е посочен од релативно мал удел испитаници. Оттука, податоците имплицираат дека акумулацијата на формални вештини по мигрирањето е ограничена за мнозинството мигранти во примерокот, односно дека системските механизми на надоградување на човечкиот капитал преку институционализирани патеки не се појавуваат како доминантен канал на интеграција при учеството на македонскиот пазар на труд. Ваквите резултати се конзистентни со структуриран пазар на труд во кој мигрантите се концентрирани во сегменти со релативно ниски барања за формална обука, повисока флукуација и потенцијално пократки хоризонти на вработување, при што бенефитите од обуката кои најевидентно се согледуваат преку повисоки плати, зголемена одговорност во делегираното ниво на работни задачи, подобри работни услови или пак кариерна мобилност се *de facto* во крајна линија неизвесни и за работодавачите и за самите работодавачи. Но, ваквата димензија може и да се перципира како „меч со две острици“ бидејќи компаниите имаат рационална тенденција помалку да инвестираат во обука кога постои ризик од „изгубена инвестиција“ поради прекин на работниот однос. Ова е особено релевантно за мигранти кои ја третираат Северна Македонија само како транзитна дестинација, имајќи ја предвид тенденцијата за мигрирање кон европските економии со значително повисок доход по глава на жител. Но, на страната на работодавачите, вложувањето во курсеви и сертификати може да биде попречено кога институционалните и информациските трошоци се високи односно постои присуство на јазични бариери, административни ограничувања, недоволни пазарни информации и слабо признавање на претходно стекнатото учење. Во суштина, податоците алудираат на побавна акумулација на вештини и послаба трансмисија на човечки капитал во продуктивност, што може да се манифестира како поизразен јаз меѓу вештините и работните барања или како недоволно искористување на квалификациите кои ги поседуваат странските работници. Гледајќи го пазарот на труд како целина, ваквата состојба води кон тоа мигрантите релативно ефикасно да ги пополнат непосредните слободни места, но потешко напредуваат кон занимања со повисока додадена вредност, што ги ограничува и индивидуалните кариерни напредувања и потенцијалните добивки за продуктивноста на македонската економија.



Графикон 5. Стручна обука меѓу странските работници во Северна Македонија

Табела 10 ги прикажува одговорите добиени од странските работници во Северна Македонија во однос на поддршката добиена од страна на работодавачите во текот на работењето. Иако 28,4 % пријавиле менторство, а 15,5 % насочена обука на работното место, значаен удел (35,1 %) пријавиле дека не постојат мерки за адаптација обезбедени од работодавачот, што сугерира дека приспособувањето често се менаџира самостојно или се поддржува неформално.

Од друга страна, сигналите за интеграција на работното место и искористување на вештините се хетерогени. Испитаниците во рамки на студијата нотираат многу висока перципирана компетентност на работа (SM2; средна вредност = 4,41; 93,2 % се согласуваат/целосно се согласуваат). Од друга страна, јазичните бариери и јазичната обука се опфатени под ставката SD1 при мерењето на перцепциите за развој на вештини. Испитаниците во голема мера се согласуваат дека можат задоволително да комуницираат со локалното население во контекст на извршување на својата работа (со просечна Ликертова вредност од 4,30, при што 91,9 % од одговорите се во категориите се согласувам/целосно се согласувам). Истовремено, усогласеноста меѓу работата и образованието е нешто помалку изразена (SM1, каде 60,1 % се согласуваат дека нивната работа одговара на претходното образование), додека притисоците од преквалификуваност изгледаат значајни (SM4, каде 35,1 % од испитаниците се согласуваат дека нивната работа бара пониско ниво на образование отколку што тие поседуваат).

Табела 10. Поддршка од работодавачите за адаптација на работното место

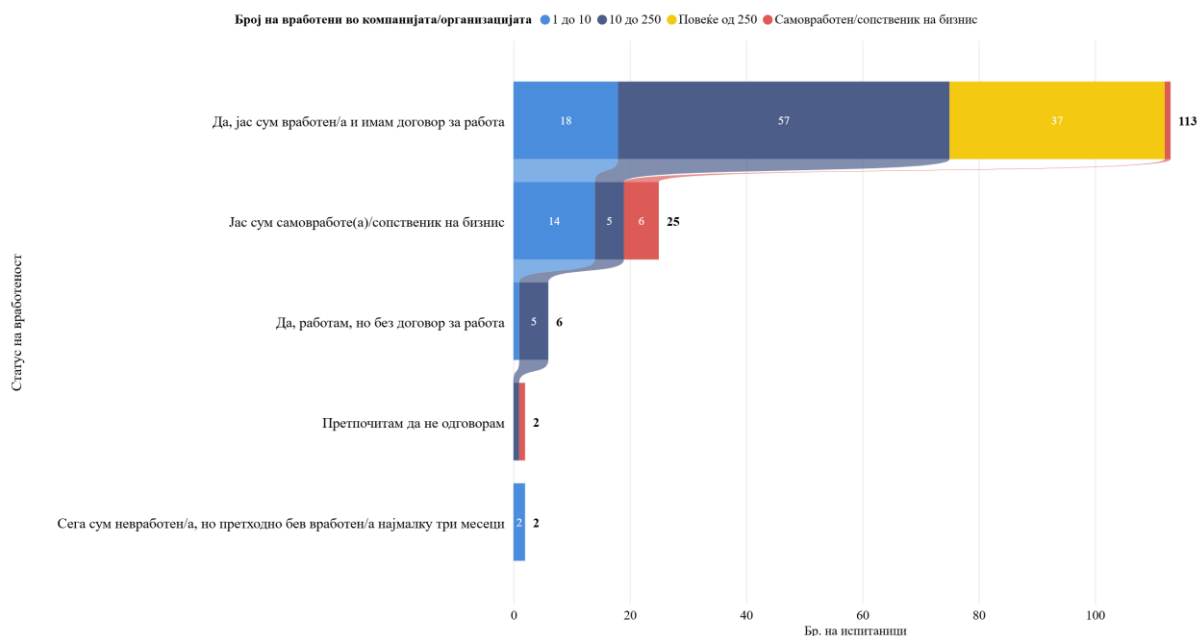
Мерка	n	% од вкупните испитаници
Ништо	52	35,14 %
Менторство	42	28,38 %
Насочена обука на работното место	23	15,54 %
Интерни стручни курсеви	20	13,51 %
Обезбедување индивидуален фидбек	19	12,84 %
Самостојно учење (без помош од работодавачот)	13	8,78 %
Следење на перформансите	10	6,76 %
Ротација на работните задачи	10	6,76 %
Промена на работни практики	9	6,08 %
Кругови на учење/квалитет	8	5,41 %
Конференции/работилници	7	4,73 %
Реалокација на работата	7	4,73 %
Екстерни стручни курсеви	3	2,03 %
Размена/студиска посета	2	1,35 %
Доживотно учење/образование за возрасни групи (без помош од работодавачот)	1	0,68 %

Забелешка: Учесствата го надминуваат збирот од 100 % бидејќи е дозволен повеќекратен избор на типови на поддршка од работодавачите

Усогласеност на вештини

Студијата ја разгледува професионалната позиција преку занимање наведено преку отворен одговор на испитаниците и преку индикатори поврзани со работата. Пријавените занимања се концентрираат околу градежништво, општ труд и производство, угостителство и прехранбени услуги, како и инженерски/ИТ/технички улоги, што упатува дека мигрантите се групирани во сектори водени од побарувачката, и во помал, но суштински технички сектор. Ваквата структура е економски кохерентна со шемите на побарувачка за труд во земјите на дестинација како Северна Македонија, каде вработеноста на странците често го пополнува недостигот во физички интензивни работи, рутински услужни позиции и пак, одбрани технички занимања. Дистрибуцијата на испитаници според статусот на вработување и големината на компанијата се претставени на графикон 6. На пример, 76,4 % изјавиле дека се вработени со договор за работа, 16,9 % пријавуваат самовработување или дека се сопственици на бизнис, а само мал удел наведуваат дека работат без договор (4,1 %, што е мал, но не и занемарлив индикатор за активност во сивата економија) или дека моментално се невработени (1,4 %, но со претходно работно искуство). Дополнително, очигледно е дека странците кои

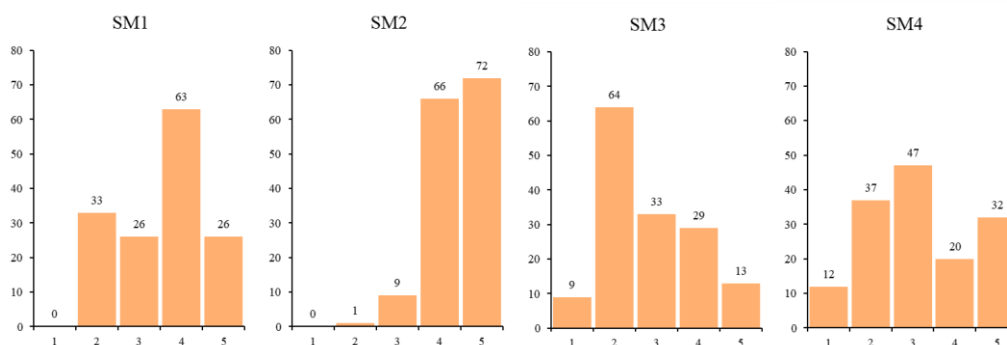
работат во Северна Македонија доминантно се вработени кај средни и големи работодавачи (45,9 % во фирми со 10-250 вработени, а 25 % во фирми со над 250 вработени).



Графикон 6. Статус на вработување и големина на компанија

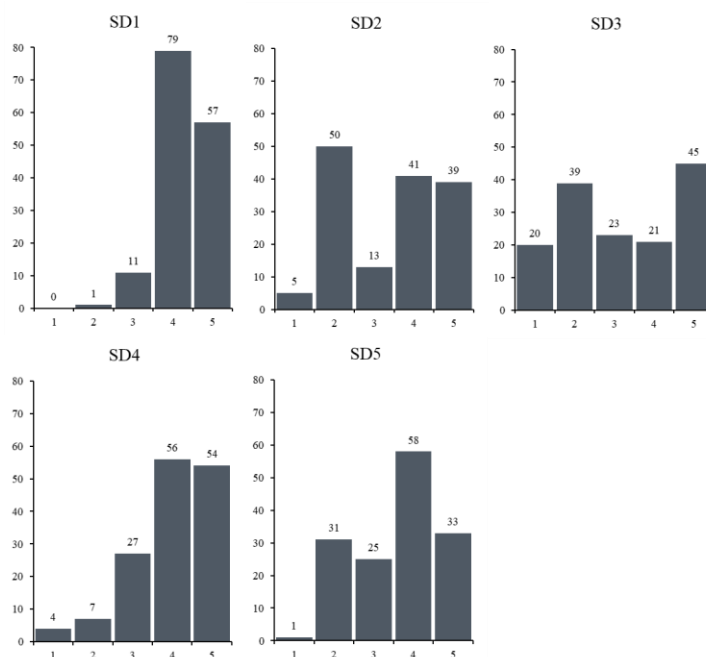
Усогласеноста на вештините се проценува преку индикатори за нивна перципирана соодветност и несовпаѓање, графички прикажани на графикон 7. Испитаниците пријавуваат многу висока перципирана компетентност (со просечна Ликертова вредност од 4,41, при што 93,2 % се согласуваат или целосно се согласуваат), што укажува на висока функционална способност во тековните работни места. Усогласеноста меѓу работата и образованието е позитивна, но помалку универзална (со просечна вредност од 3,55; 60,1 % се согласуваат или целосно се согласуваат). Од друга страна, при разгледување на ризикот од преквалификуваност кај странските работници во Северна Македонија, податоците добиени кај променливата SM4 покажуваат дека ова прашање не може да се смета за тривијално, имајќи предвид дека приближно 35 % се согласуваат дека нивната работа бара пониско ниво на образование отколку што тие поседуваат (со средна вредност од 3,16). Ваквите резултати се типични за сегментиран процес на интеграција, во кој мигрантите можат да бидат продуктивно вработени, но истовремено недоволно да ги искористуваат формалните квалификации, особено кога признавањето е делумно или воопшто и не постои. Како што беше наведено, во однос на процесите на барање работа доволно е да се истакне дека доминацијата на посреднички канали за влез и пристапот преку работодавачи е конзистентна со брзо иницијално усогласување за дел

од примерокот, додека пролонгирањето барање работа кај други лица веројатно рефлектира пазарни фрикции кои се однесуваат на сложеност на потребната документација, признавање на стекнатото образование, но и јазични и информациски бариери.



Графикон 7. Дистрибуција на Ликертови одговори за (не)усогласеност на вештини

Ориентацијата кон иднината кај мигрантските работници се опфаќа на два начина. Прво, претприемачката намера *de facto* е присутна, но не е доминантна, бидејќи приближно 45 % се согласуваат дека би сакале да започнат сопствен бизнис доколку имаат можност. Сепак, просечната Ликертова вредност за компонентата SD3 изнесува 3,22, што укажува на изразена неутралност во перцепциите (види графикон 8). Второ, преносливоста на вештините поврзана со земјата на потекло, опфатена преку ставката SD5, е умерено силна при што 61,5 % се согласуваат дека, доколку се вратат, ќе можат да го применат она што го научиле работејќи во Северна Македонија (со просечна вредност од 3,61). Во тој контекст, ова упатува дека миграцијата може да генерира преносливо работно искуство, дури и кога формалното признавање и вертикалната мобилност за мигрантските работници во земјата на дестинација се несовршени.



Графикон 8. Дистрибуција на Ликертови одговори за развој на вештини

Оваа комбинација од висока перципирана компетентност, само умерено позитивна усогласеност меѓу работата и образованието и незанемарлив удел на преквалификуваност кај мигрантите во Северна Македонија може да се интерпретира како исход на меѓусебно поврзани економски механизми коишто ја обликуваат алокацијата на трудот и вреднувањето на човечкиот капитал во државата. Прво, дури и кога дипломите не се целосно признаени или не функционираат како примарен сигнал при вработување, функционалната компетентност често се материјализира преку непосредна продуктивност и може релативно брзо да стане основа за задржување и оперативно вреднување на работното место. Ова е особено веројатно во индустрии и фирми каде што процесот на селекција е насочен кон брзо пополнување работни позиции и каде што маргиналната вредност на работникот се оценува преку извршување на задачи, а не преку формалните квалификации.

Од друга страна, квалитетот на усогласувањето меѓу работата и образованието е ограничен од институционални и од информациски фрикции кои го ограничуваат пристапот до занимања со повисоки барања. Административни одложувања и недоволното познавање на локалните канали за влез во регулирани професии создаваат дискрепанца меѓу потенцијалната и реализираната продуктивност. Во такви услови, квалификуваните мигранти, особено во раниот период по пристигнувањето на дестинацијата, рационално прифаќаат достапни работни места под нивото на

образование како стратегија за минимизирање на периодите без доход и за обезбедување ликвидност на домаќинството.

Јазичната и комуникациската компетентност дејствува како клучна комплементарна вештина што ја условува преносливоста на формалното образование. И кога техничките знаења се присутни, ограничувањата кои се појавуваат од аспект на локалниот јазик и комуникација ја намалуваат ефективната продуктивност во улоги каде што се бара координација, администрирање, интеракција со клиенти или институции и почитување на поставените стандарди. Како резултат на тоа, странските работници логично се насочуваат кон работни места каде што доминираат имплицитното знаење и учењето преку пракса.

Севкупно, се гледа дека интеграцијата не функционира еднакво за сите. Дел од работниците брзо наоѓаат работа преку работодавачи и лични мрежи, додека други бараат подолго и почесто завршуваат на позиции што не одговараат целосно на нивното образование. Сепак, и кога усогласеноста не е идеална, миграцијата не е и не може а priori да се формулира како залудна бидејќи луѓето стекнуваат работни навики, дисциплина, практично искуство и разбирање како функционира системот, а тоа знаење може да им користи и ако се вратат дома или ако продолжат во друга земја. На тој начин, миграцијата често станува начин да се акумулираат вештини и искуство што имаат вредност и надвор од тековното работно место.

4.1.3 Перцепции на странските работници за социјалната правда во Северна Македонија

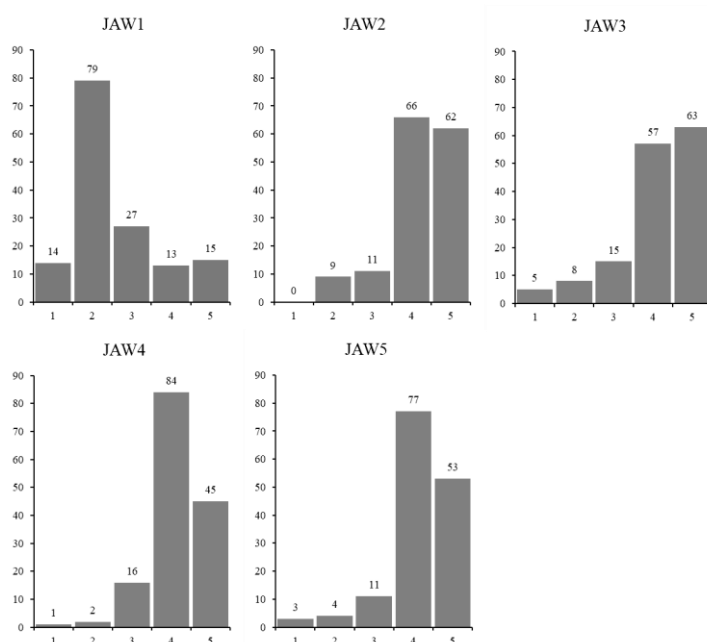
Праведност и работни услови

Аспектите поврзани со информираноста за безбедност при работа, загрижености за сигурност на работното место поврзани со имигрантскиот статус и перципирана објективност на оценувањето се користат за мерење на перцепциите на странските работници за праведност на работното место. Графикон 9 ја прикажува распределбата на одговорите од „целосно не се согласувам“ до „целосно се согласувам“, стандардизирани на скала 1-5 за потребите на квантитативната анализа. Мнозинството испитаници наведуваат дека се доволно информирани за безбедност и здравје при работа, дека се чувствуваат слободни да ги изразат своите ставови за условите на работа и дека сметаат оти учинокот се оценува непристрасно, што упатува на генерално позитивна перцепција за праведност. Степенот до кој испитаниците стравуваат дека ќе бидат отпуштени затоа што се имигранти претставува индиректен индикатор за сигурност на работното место.

Но, мнозинството наведуваат дека не се загрижени дека ќе ја изгубат работата поради својот статус, што сугерира дека многу од нив ја перципираат работната релација како релативно стабилна и дека не е специфично условена од статусот. Дополнително, перцепциите за праведност на работното место се во суштина позитивни. Испитаниците пријавуваат дека се соодветно информирани за безбедност и здравје при работа (со просечен резултат 4,22, при што 86,5 % се согласуваат или целосно се согласуваат), дека се чувствуваат удобно да ги изразуваат ставовите за условите на работа (просек 4,15, при што 87,2 % се во категориите се согласувам/целосно се согласувам) и дека го перципираат оценувањето на учинокот како објективно (просек 4,17; 87,8 % се согласуваат/целосно се согласуваат). Перципираната несигурност на работното место поврзана со имигрантскиот статус е релативно ниска, бидејќи 81,1 % се согласуваат дека не се загрижени дека ќе бидат отпуштени затоа што се имигранти (со средна вредност 4,11). Во терминологија на пазарот на труд, ова сигнализира дека многу испитаници ја доживуваат својата работна релација како релативно стабилна и пред сè процедурално фер, што е важно за задржување, за стимулирање на вложениот напор, но и за подготвеноста да се инвестира во вештини специфични за работното место.

Ставката што експлицитно го адресира ризикот од отпуштање поврзан со имигрантскиот статус покажува дека, и покрај генерално позитивната перцепција, малцинството сепак го смета статусот за релевантен. Ова е аналитички значајно бидејќи укажува на разлика меѓу ранливост заснована на статус и општото функционирање на работното место при што дури и кога процедуралните услови се поволни, дел од мигрантите веруваат дека нивниот имигрантски статус може да влијае врз работни спорови или во услови на економски пад. Од економска гледна точка, ваквиот перципиран ризик може да ја ослаби преговарачката моќ и да ги обесхрабри вработените да пријавуваат проблеми на работното место, создавајќи прикриен канал за репродукција на нееднаквост. Важно е да се нотира дека во рамки на овој конструкт не се вклучени директни мерки за дискриминација. Но, перцепциите за еднаквост и недискриминација може делумно да се индицираат преку одговорите за објективноста на оценувањето и за стравот од отпуштање. Кога мигрантските работници во Северна Македонија ја перципираат евалуацијата како објективна и не се плашат од отпуштање поради статусот, тоа е конзистентно со контекст што се доживува како релативно разумен. Наспроти тоа, негативните одговори на овие изјави сугерираат дека кај дел од испитаниците постои перцепција за потенцијална неправедност или механизми на нееднаков третман што можат да се поврзат со потенцијалните ризици од нивна дискриминација.

Врз основа на добиените податоци, изложеноста на ризик е присутна, но не е доминантна, бидејќи само 18,9 % се согласуваат дека работат на високоризични работни места во поглед на безбедност и здравје при работа (со ниска средна вредност 2,57). Со оглед на професионалната концентрација во градежништво и занимања кои се трудоинтензивни, ова најверојатно рефлектира хетерогеност во задачите и работните средини, наместо отсуство на ризик во сите сектори. Мнозинството испитаници позитивно ја оценуваат перципираната објективност на оценувањето на учинокот, што укажува дека многу мигранти го доживуваат оценувањето дека е базирано на индивидуален напор и резултати, а не на неформален фаворитизам или пристрасност која е на пример поврзана со личниот идентитет.

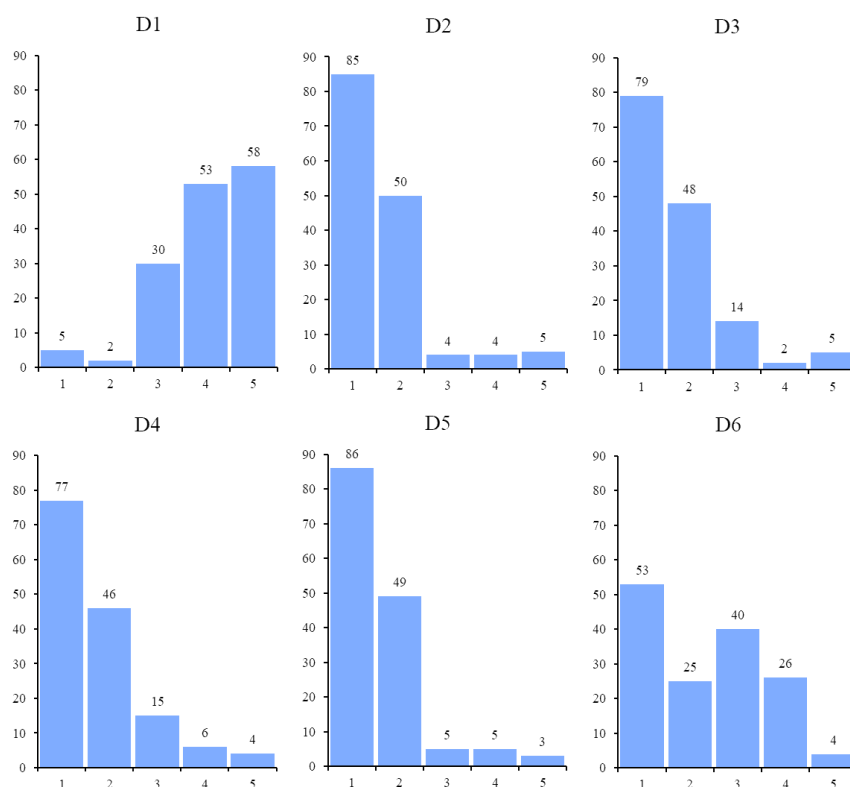


Графикон 9. Дистрибуција на Ликертови одговори за правда на работното место

Низ изјавите за дискриминација прикажани на графикон 10, доминантниот образец е ниско пријавена дискриминација, но со воочлива неизвесност и мала, но незанемарлива засегната подгрупа. Повеќето испитаници се согласуваат или целосно се согласуваат дека не се дискриминирани како имигранти (околу 72 %), додека речиси една четвртина зазема неутрална позиција (околу 23 %), што сугерира дека кај значаен сегмент дискриминацијата е или ситуациона, тешко препознатлива, или не се доживува на начин којшто е конзистентен меѓу странските работници. При специфицирање на дискриминацијата по категорија, само околу 6 % се согласуваат/целосно се согласуваат дека искусуваат дискриминација по основ на пол, околу 5 % пријавуваат дискриминација по етничка припадност, а околу 6-7 % пријавуваат дискриминација поврзана со регионот

т.е., земјата на потекло, при што мнозинството испитаници одговориле дека не се согласуваат (приближно во интервал 84 % - 92 %, зависно од ставката). Сепак, неутралноста на перцепциите е почеста кај изјавите кои се однесуваат на етничка припадност и за регионот/земјата на потекло (кај D3 и D4 се движи околу 9 % и 10 %), што повторно упатува на хетерогени или на амбивалентни искуства.

Перцепциите за безбедност се во голема мера поволни со оглед на тоа што приближно 92 % не се согласуваат или целосно не се согласуваат со тврдењето дека не се чувствуваат безбедно поради антимигрантски ставови, а помала група (околу 5 % од испитаниците) сепак пријавува чувство на несигурност. Кон ова, перцепциите за просторна концентрација се особено мешани, со оглед на тоа што само околу 19 % се согласуваат или целосно се согласуваат дека нивната населба има висока концентрација на имигранти, околу 51 % не се согласуваат, а близу 30 % се неутрални во своите одговори. Ова имплицира дека просторното групирање не претставува доминантен заеднички контекст за повеќето странски работници во Северна Македонија.



Графикон 10. Дистрибуција на Ликертови одговори за дискриминација

Социјална вклученост и граѓански права

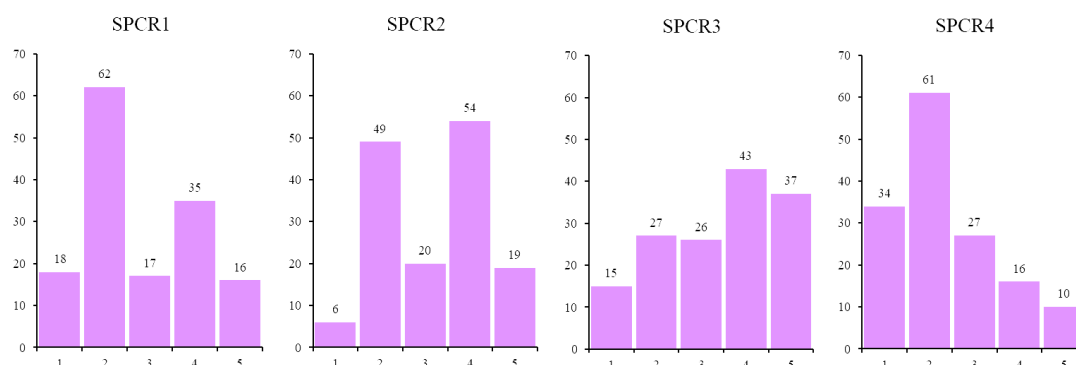
Оваа потсекција го префрла фокусот од работното место кон граѓанската сфера. Тука интеграцијата не се третира како нешто апстрактно, туку како дел од секојдневното однесување - кој во што се вклучува, кој присуствува, кој воспоставува контакти и кој е поврзан со формални организации што можат да ги штитат интересите. Четири изјави ги опфаќаат овие аспекти, односно, учество во активности организирани од лица од земјата на потекло (SPCR1), учество во локални социјални и културни активности (SPCR2), активно барање/остварување на права како имигрант (SPCR3) и членство во професионални комори или синдикати (SPCR4). Графикон 11 ја прикажува распределбата на Ликертовите одговори во овој дел.

Помеѓу странците интегрирани на македонскиот пазар на труд се појавува јасна асиметрија меѓу ретенција на мрежите на потекло и земање учество во локалниот социјален живот. Учесството во активности организирани од луѓе од земјата на потекло на испитаниците е генерално ниско при што нешто над една третина пријавуваат учество (34,5 %), додека мнозинството пријавуваат дека не учествуваат (54,1 %), со помала неутрална група (11,5 %). Тоа не значи автоматски дистанцираност, но сепак укажува дека организираната социјализација заснована на потекло не е доминантниот облик на социјално поврзување меѓу испитаниците.

Локалното учество, според добиените одговори, има поинаков профил од активностите поврзани со заедницата на потекло. Вклученоста во локални социјални и културни активности е забележливо повисока при што околу половина пријавуваат учество (49,3 %), додека значајно малцинство пријавуваат неучество (37,2 %), а 13,5 % остануваат неутрални. Просечниот одговор се поместува нагоре (3,21 наспроти 2,79 за активностите поврзани со заедницата на потекло), сигнализирајќи дека, за многумина, ангажманот со општеството во земјата на дестинација е поприсутен од учеството во организирани активности на заедницата на потекло. Приближно половина од мигрантските работници во Северна Македонија пријавуваат учество во локални социјални и културни активности, кои се меѓу ретките видливи влезни точки во секојдневниот социјален живот.

На основа на податоците се согледуваат две позитивни работи. Прво, многу мигранти се вклучуваат во локални социјални и културни активности, што значи дека има простор за поврзување со средината и дел од луѓето го користат тоа. Второ, повеќето велат дека активно си ги бараат и остваруваат правата, па не се само пасивни учесници

во системот. Но, една слабост е очигледна, а тоа дека од анкетираниите странски работници малкумина се членови на синдикати или на професионални комори, потпирајќи се на себеси наместо на организирана, колективна помош во одредени случаи на исполнување на своите работнички права.



Графикон 11. Дистрибуција на Ликертови одговори за социјално учество и граѓански права

4.2 РЕЗУЛТАТИ ОД КВАЛИТАТИВНАТА СТУДИЈА

Во рамките на квалитативната студија беа добиени вкупно 55 одговори преку трите јазични варијанти на интервјуата. Доминантна група се легални мигранти (вкупно 51), додека 2 испитаници се изјасниле дека имаат статус на бегалци, 1 испитаник е повратен мигрант и 1 е барател на азил. Просечната возраст на испитаниците изнесува 36,8 години, со медијана од 36. Најмладиот испитаник има 24 години, а најстариот 58 години, што го задржува примерокот во рамки на работоспособната популација. Доколку се сегментира по возрасни групи, 16 испитаници (29,1 %) се на возраст 20-29 години; најголемата група на возраст 30-39 години брои 15 испитаници (27,3 %); на возраст 40-49 години се 14 испитаници (25,5 %); а оние на возраст од 50 и повеќе години сочинуваат 12,7 % од примерокот (7 испитаници), при што преостанатите тројца не сакале да ја откријат возраста.

Табела 11 ја прикажува распределбата на земјите на потекло кај мигрантските работници во Северна Македонија. Слично како и во квантитативната анализа, повеќе од половина од мигрантските работници доаѓаат од три доминантни земји: Турција, Непал и Индија. Паралелно, се појавува и секундарен „кластер“ со значајно присуство во примерокот, составен од земји од Западен Балкан и од Источна Европа, како што се Албанија, Србија, Босна и Херцеговина, Украина, Романија и Бугарија. Мигрантите од Турција се на возраст помеѓу 26 и 54 години, со просек од 40,7, што упатува на релативно

„позрела“ мигрантска група. Испитаниците од Непал формираат значајно помлада група, со просечна возраст од 28,7 и распон од 25 до 40 години. Мигрантските работници од Индија имаат просечна возраст од 31,9 години, со распон од 26 до 36 години. Доколку мигрантите од Западен Балкан и од Источна Европа се групираат заедно, нивната просечна возраст изнесува 39,7, при што најмладиот е 24, а најстариот 58 години. Овие резултати укажуваат на јасна регионална сегментација: помладите мигранти претежно доаѓаат од Јужна Азија, додека постарите и похетерогени профили се повеќе застапени од Источна Европа и од Балканот. Традиционално, турската група рефлектира подолга миграциска историја во Северна Македонија и поспецифични канали на регрутација во споредба со останатите.

Табела 11. Земја на потекло на странските работници во Северна Македонија

Земја	n	%
Турција	18	32,7 %
Непал	7	12,7 %
Индија	7	12,7 %
Албанија	4	7,3 %
Украина	3	5,5 %
Србија	2	3,6 %
Бангладеш	1	1,8 %
Пакистан	1	1,8 %
Босна и Херцеговина	1	1,8 %
Швајцарија	1	1,8 %
Хрватска	1	1,8 %
Австрија	1	1,8 %
Романија	1	1,8 %
Бугарија	1	1,8 %
Холандија	1	1,8 %
Русија	1	1,8 %
Тајланд	1	1,8 %
Северна Македонија (повратник)	1	1,8 %
Непознато	2	3,6 %

4.2.2. Карактеристики на трудовата миграција кај странските работници и нејзиното влијание врз вработеноста во земјите на дестинација

Наодите од интервјуата укажуваат дека преовладува миграцијата поттикната од економски причини, која најчесто се објаснува како реакција на ограничените можности во земјите на потекло и се поврзува со вработувањето, висината на приходите или со наративи што упатуваат на економска криза. Во рамки на првото прашање, приближно 53 % експлицитно наведуваат економски мотиви или мотиви поврзани со работа, илустрирани со концизната изјава: „Економска криза во мојата земја. Целосно моја одлука“ (Испитаник, MKD_05). Вториот значаен двигател се однесува на семејни и

лични врски, нотирали кај 31 % од испитаниците, со искази како: „Семејни прашања и мојата сопруга е Македонка“ (Испитаник, MKD_02). Помала, но аналитички значајна подгрупа наведе мотиви поврзани со конфликт (7,3 %), со директни искази поврзани со воени случувања, како „војната во Босна“ (Испитаник, MKD_27), што сигнализира дека популацијата на странските работници може да вклучува профили формирани под влијание на несигурност, покрај очекувањата поврзани за вработување. Иако може да се разгледува компонентата на доброволност, експлицитните искази за доброволност беа релативно ретки во самиот текст. Имено само 11 % (6/55) од испитаниците користеа формулации што јасно упатуваат на доброволна миграција, додека 7,3 % (4/55) упатуваат на недоброволна или миграција со ограничен степен на избор. Во најголем дел од одговорите доброволноста не беше изразена на начин што овозможува јасна категоризација без дополнителна интерпретација. Ова е аналитички важно, бидејќи сугерира дека изборот често се комуницира индиректно, преку миграциските траектории и ограничувања наместо преку експлицитно самоопределување.

Изборот на дестинација е обликуван од посреднички канали и од социјални врски, а не само од индивидуалната рационална процена, со импликации врз брзината со која мигрантите се поврзуваат со работни места. Во рамки на второто прашање, 24 % од испитаниците посочија дека одлуката за дестинацијата била посредувана преку агенција, понекогаш и со сосема краток одговор како „Агенција“ (Испитаник, MKD_04). Приближно 15 % се повикаа на работни понуди или на избори направени пред потпишување договор, додека останати 15 % ги истакнаа пријателите или роднините како важна ориентациона точка при изборот на дестинација. Јасен пример влез во земјата на дестинација посредуван преку социјални врски е изјавата: „Поради пријател. Ми понуди работа во неговиот ресторан.“ (Испитаник, MKD_01). Дополнителна илустрација е изјавата:

„Одлуката ја донесов поради поголемата достапност и побарувачка за мојата професија, а веќе имав близок член од семејството во истата земја. Тоа ми даде голема помош и олеснување при донесувањето на одлуката за миграција.“ (Испитаник, MKD_40)

Административните фактори се појавуваат поретко, но се присутни преку наведувања на поедноставена процедура за виза. Во суштина, овие наоди укажуваат дека пристапот до вработување често се одвива преку посредници и лични контакти, што за

дел од мигрантите ги намалува пречките при барањето работа, но истовремено може да ги канализира кон потесен круг на сектори и работодавачи.

Намерите за повратна миграција се различни и најчесто се условени од конкретни околности. Во рамки на третото прашање, 18 од 54 валидни одговори наведоа дека немаат планови за враќање. Истовремено, 20 % посочија дека ја разгледуваат можноста за враќање, а приближно 15 % го поврзаа враќањето со подобрување на условите во земјата на потекло, како што е наведено во изјавата: „Сакам да се вратам ако економската состојба се среди“ (Испитаник, MKD_05). Еден испитаник беше поексплицитен од останатите, наведувајќи:

„Во моментов не се гледам себеси како се враќам во мојата татковина. Причините поради кои заминав сè уште остануваат — ограничени можности, ниски плати и недостиг на перспектива за иднината. Сметам дека можам да изградам подобар и посигурен живот во странство. Освен ако не дојде до значајна трансформација на економската и политичката состојба, не мислам дека враќањето би било опција.“ (Испитаник, MKD_03)

Други, пак, ги нагласуваат семејните врски и социјалната средина како фактори што ја поттикнуваат идејата за враќање:

„Размислував да се вратам во мојата земја, поради моето семејство, пријателите, начинот на живот кај нас, исполнет со повеќе дружење и социјални активности, и потопли, поблиски односи меѓу луѓето.“ (Испитаник, MKD_40)

Условните искази за враќање упатуваат на привремено и условено населување, при што мигрантите ја проценуваат стабилноста и можностите во различни средини. Ова е во согласност со циркуларна или со прагматична мобилност, дури и кога непосредното враќање не е во план. Значаен дел од одговорите беа премногу неспецифични за класификација, што ја зајакнува поентата дека намерите за враќање понекогаш се комуницираат индиректно или преку неодлучност.

4.2.3. Креирање вештини и вработеност на работниците странци

4.2.3.1. Образование, развој на вештини и признавање на квалификации

Образованието и формирањето вештини во земјата на потекло најчесто се поврзуваат со средно образование, со помал удел испитаници што наведуваат високо

(универзитетско) образование. На прашањето 4, 49 % од испитаниците посочија средно образование, додека 19 % посочија високо (универзитетско) образование. Ако се разгледува формалното усовршување, развојот на вештини по пристигнувањето е ограничен. Приближно 82 % навеле дека по пристигнувањето не стекнале стручно обучување ниту високо образование, додека 9 од 55 испитаници посочиле некаква форма на учење по миграцијата. Оттука, образовните профили на мигрантските работници во Северна Македонија значително варираат — од минимално школување („Нема школа. Обука.“ (Испитаник, MKD_11)) до терцијарни квалификации, каде еден испитаник наведува: „Јас сум дипломиран економист“ (Испитаник, MKD_19). Оваа хетерогеност е суштинска, бидејќи се поврзува со процедурите за признавање и со типот работни места што мигрантите ги прифаќаат.

Искуствата со признавање се движат од непречено вклопување во локалниот контекст („Да, моите дипломи и сертификати се признаени, без проблем“ (Испитаник, MKD_02)) преку делумно признавање („Не целосно“ (Испитаник, MKD_11)) до долги, професионално специфични патеки („Ми беше признаено, но процесот за признавање како доктор траеше долго.“ (Испитаник, MKD_41)). Кога признавањето се опишува како тешко („Не, тежок процес“ (Испитаник, MKD_07)), податоците упатуваат на поголем ризик од несовпаѓање меѓу квалификациите и работната позиција, како и одложено професионално напредување.

Признавањето на образованието е клучна точка во која формалните квалификации на мигрантите или се валоризираат, или делумно остануваат неупотребени. На прашањето 5, 61 % од испитаниците изјавија дека нивното образование е признаено без поголеми проблеми, на пример: „Да, моите дипломи и сертификати се признаени, без проблем“ (Испитаник, MKD_02), или:

„Да, моето образование беше признаено на исто или на слично ниво во земјата во која мигрирав. Можев да доставам официјални уверенија и преводи на диплома, и процесот на признавање помина релативно непречено. Иако бараше одредена документација и време на чекање, не се соочив со поголеми проблеми.“ (Испитаник, MKD_03)

Сепак, значајно малцинство пријави непризнавање или делумно признавање (11 од 54 валидни одговори) или опиша одложување и бирократско „триење“ („...чекав неколку месеци и потоа беше признаено.“ (Испитаник, MKD_45)). Според овие искази, се

појавува двоен образец: за одредени квалификации или ситуации признавањето може да биде едноставно, но за други станува бариера што го одложува професионалното усогласување, насочувајќи ги мигрантите кон позиции што бараат помалку обука. Само 7 од 54 одговори укажуваат дека по пристигнувањето е стекната некаква стручна обука, при што најспецифичен е исказот: „Завршив курс за дизајн на накит, за дизајнери.“ (Испитаник, MKD_42). Преостанатите 87 % не навеле дека добиле стручна обука по пристигнувањето, што сугерира дека кај работниците странци во Северна Македонија ретко се случува значајно формално усовршување на претходно стекнатите вештини.

Во однос на перципираната подготвеност за тековната работа, 71 % испитаници наведоа дека нивното образование е соодветно за работата што ја извршуваат, 11 % дека е недоволно, а 18 % дадоа нејасни, премногу општи одговори што не можеа да се категоризираат. Јазикот е најочигледниот показател за пречките при примената на работните вештини на работното место. На пример, на прашањето 11, 11 испитаници експлицитно споменаа дека се соочиле со јазични бариери, како: „Македонскиот јазик беше малку тежок на почеток“ (Испитаник, MKD_49) или „Кога првпат почнав да работам, имав тешкотии затоа што не го знаев македонскиот јазик.“ (Испитаник, MKD_51). Еден испитаник дополнува подетално:

„Еден од главните проблеми со кои се соочив беше јазичната бариера. Тоа што не го владеев доволно локалниот јазик ја отежнуваше комуникацијата со колегите и со претпоставените. Понекогаш тоа водеше до недоразбирања и до побавно темпо на работа.“ (Испитаник, MKD_03)

Сепак, 37 % експлицитно пријавија дека немале значајни проблеми со вештини, што укажува на разлики меѓу мигранти чии работи бараат повеќе јазична интеракција и оние чија работа е порутинска, физичка или посредувана преку колеги.

4.2.3.2. Занимање во земјата на потекло и во земјата на дестинација

Повеќето испитаници навеле дека имаат претходно работно искуство во земјата на потекло, што имплицира дека примерокот е претежно составен од економски активни мигранти, а не од лица што првпат влегуваат на пазарот на труд. На прашањето 7, 93 % испитаници дадоа одговори конзистентни со тоа дека работодавците во земјата на потекло одговориле на начин што потврдува дека работодавците во земјата на потекло. Во Северна Македонија, 89 % навеле дека се вработени или дека работодавците неодамна, додека 11 % изјавиле дека не работат или одговориле нејасно.

Искуствата со барање работа укажуваат и на брза транзиција кон работно место и на подолги периоди на барање работа, при што процесот често вклучува посредници. Според 20 % од испитаниците, вработувањето било договорено однапред или реализирано непосредно по пристигнувањето, што се илустрира со исказот: „Дојдов со обезбедено вработување“ (Испитаник, MKD_20). Приближно 16 % навеле дека нашле работа за помалку од еден месец, а 18 % дека пребарувањето траело од еден до три месеци. Подолги периоди на барање работа, како во исказот: „Ми требаа 7 месеци да најдам работа тука и ја добив преку приватна агенција“ (Испитаник, MKD_08), посочиле помал дел од испитаниците. Иако ваквите случаи се релативно ретки во распределбата на одговорите, вреди да се забележи дека, на пример, само еден испитаник навел период меѓу 7 и 12 месеци. Забележително, околу 24 % експлицитно споменаа приватни агенции или посредништво како канал за вработување, 11 % ги наведоа пријателите или роднините, а 7 % онлајн пребарување. Во таа смисла, еден испитаник наведува:

„Ја најдов работата со помош на член од семејството, немав тешкотии и ми требаше околу една недела да го финализирам договорот.“ (Испитаник, MKD_40)

Работното време варира, кај мнозинството се движи во рамките на стандардно полно работно време, но постои и видлив дел што наведува долги работни недели. На прашањето 13, од сите испитаници, 39 % навеле работни часови во стандардниот опсег 35-44, 19 % посочиле 45-54, а 9 % наведуваат повеќе од 55 часа, илустрирано со: „55-65 часа“ (Испитаник, MKD_11). Дополнителни, 24,1 % (13/54) не навеле број, често одговарајќи со квалитативни споредби како „исто“. Во тој контекст, споредбата на праведноста со локалните работници се појавува кај околу 20 % од испитаниците преку експлицитно изјаснување дека условите се „исти“, на пример: „30 работни часа, исто како и сите на Универзитетот“ (Испитаник, MKD_02), и „Да, исто е. Задоволен сум како ме третира мојот шеф.“ (Испитаник, MKD_01). Спомнувања на прекувремена работа или работа за време на годишен одмор се јавуваат кај 9 %, што сугерира дека практики на долги часови постојат, но не се доминантни во експлицитно изразените искуства.

4.2.4. Перцепции на странските работници за социјалната правда во Северна Македонија

4.2.4.1. Праведност и работни услови

Перцепциите за праведност во работата најјасно се согледуваат преку исказите за тоа дали вработувањето е официјално регистрирано, како е структурирано работното време и дали надоместокот се смета за соодветен. Во интервјуата, праведноста често се

проценува преку споредбена рамка: испитаниците го оценуваат фер третманот споредувајќи ги договорите, работните часови и практиките на исплата со она што сметаат дека важи за локалните работници. Притоа, предвидливоста (на пр., да се добие распоред однапред) и надоместот за дополнителна работа се посочуваат како индикатори на фер третман. Неформалната работа не се прикажува како општа појава, но не е ниту целосно отсутна. Во прашањето 12, најчесто застапен став е дека испитаниците не ја сметаат неформалната работа за широко распространета меѓу работниците странци во Северна Македонија (37 %). Воедно, околу 30 % од испитаниците експлицитно изразуваат неизвесност, што укажува дека неформалната работа не е подеднакво видлива во сите работни средини и дека многумина тешко можат да дадат сигурна проценка надвор од сопственото работно искуство. Помал удел ја опишува неформалноста како присутна (11 %), додека останатите даваат комбинирани или недоволно прецизни искази за јасно разграничување.

Информациските асиметрии околу регистрацијата, осигурувањето и писмените договори веројатно ја објаснуваат оваа неизвесност, која изгледа суштинска, а не случајна. Дури и кога платата се исплатува редовно, мигрантите може да немаат јасна слика дали работниот однос е целосно усогласен со прописите, особено ако немаат непосреден пристап до административните процедури (на пр., комуникацијата со човечки ресурси, документацијата за осигурување или документите за дозволи). Еден испитаник наведува:

„Не знам. Јас само работам и примаам плата. Не сум сигурен дали сум осигуран/а.“
(Испитаник, MKD_45)

Дополнително, различните искази укажуваат дека неформалноста понекогаш се интерпретира како резултат на ограничени опции и недоволна информираност за правата, што го насочува вниманието кон поширокиот институционален контекст, кој влијае врз преговарачката моќ на мигрантите и врз нивната способност да бараат формализирање на работниот однос. Еден испитаник го изразува тоа вака:

„Да, според моето искуство, работниците странци работат неформално почесто отколку локалните. Главно затоа што мигрантите понекогаш имаат тешкотии да добијат работни дозволи или легална документација. Работодавачите можеби претпочитаат да вработуваат мигранти неформално за да избегнат даноци и административна работа. Дополнително, мигрантите можат да прифатат

неформална работа поради итни финансиски потреби или недоволна информираност за работничките права.“ (Испитаник, MKD_03)

Соодветноста на платата почесто се опишува позитивно отколку негативно, но податоците покажуваат и дека задоволството понекогаш се изразува многу кратко, што ја ограничува можноста тоа да се толкува како целосен показател за благосостојба. Меѓу испитаниците што дале евалуативна проценка за платата (вкупно 51, исклучувајќи одговори како „не ми плаќаат“ или без одговор), 86 % ја опишуваат платата како доволна или наведуваат дека се задоволни. Сепак, ограничениот број негативни и амбивалентни перцепции се аналитички значајни, бидејќи често упатуваат на тесни маргини во однос на трошоците за живот или на проценка од типот „добро, но недоволно“, каде работата е стабилна, но благосостојбата останува ограничена.

4.2.4.2. Социјална вклученост и граѓански права

Директната дискусија за граѓанско учество, барање права или формално застапување е ограничена во податочниот корпус, но институционалната поврзаност може да се согледа преку контактите што испитаниците ги навеле со синдикати, НВО или имигрантски групи (Прашање 16). Дополнително, исказите за дискриминација (Прашање 17), како и податоците за живеалиште и семејни обврски (Прашање 15), покажуваат дека социјалното учество во значајна мера зависи од секојдневната стабилност, расположливото време и мрежите на поддршка, како фактори што можат и да го олеснат и да го ограничат. На прашањето 16, од 54 валидни одговори, 87 % наведуваат дека немаат контакт со синдикати, НВО или имигрантски групи. Од перспектива на правата, нискиот организациски контакт имплицира дека многу мигранти веројатно немаат пристап до структурирани информации, советување и застапување при спорови околу договори, плата или дискриминација. Економски гледано, ова може да ги зголеми индивидуалните трошоци за остварување права (време, јазични бариери, страв од одмазда и неизвесност околу процедурите) и да доведе до тоа работните поплаки да се решаваат на индивидуално ниво, наместо преку колективни или институционални механизми. Дел од испитаниците сепак покажуваат поразличен пристап, наведувајќи:

„Свесен/а сум за некои синдикати и НВО, и присуствував на неколку средби.“
(Испитаник, MKD_03)

„Немам контакт бидејќи немав потреба, но верувам дека се корисни за поддршка и размена на информации за проблемите на мигрантите.“ (Испитаник, MKD_40)

Перцепциите за дискриминација по основ на пол се хетерогени и често се изразуваат компаративно или условно, наместо како една стабилна, унифицирана оценка. На прашањето 17, 61 % од испитаниците експлицитно наведуваат дека не забележуваат родова дискриминација. Дополнителни 24 % даваат амбивалентни или условни искази (на пр., „до некаде“, „зависи од работата“ или „помалку/повеќе отколку во земјата на потекло“), 11 % укажуваат на неизвесност или неможност да коментираат, а 4 % даваат директен афирмативен одговор. Разновидноста на одговорите е аналитички важна бидејќи имплицира дека родово условениот третман не е униформен низ сектори и работни места, и дека дискриминацијата во земјата на дестинација понекогаш се проценува релативно во споредба со нормите во земјата на потекло, наместо апсолутно:

„Нема дискриминација по пол.“ (Испитаник, MKD_42)

„Мислам дека дискриминацијата по пол постои до одреден степен во двете земји, но се манифестира различно. Во мојата земја, културните очекувања понекогаш ги ограничуваат изборите на жените, додека тука предизвиците се повеќе поврзани со динамиката на работното место. Генерално, чувствувам дека жените имаат повеќе можности тука, но сè уште има простор за подобрување.“ (Испитаник, MKD_03)

„Дискриминација може да се појави поизразено на работни места што бараат физичка сила.“ (Испитаник, MKD_53)

Условите на живеење и семејните обврски даваат дополнителен контекст за социјалното учеството и граѓанските искуства, бидејќи стабилноста на домувањето и товарот на домашните обврски влијаат и врз расположливото време и врз капацитетот за социјален ангажман. Повеќето испитаници наведуваат дека се задоволни или се чувствуваат комотно со условите на живеење (82 %), а мал дел посочуваат амбивалентен (2 %) или негативен став (2 %). Истовремено, околу 32 % експлицитно спомнуваат обврски за грижа кон семејството (на пр., деца, сопружници, дознаки, поделени семејни обврски). Во практична смисла, ваквите обврски можат да ги засилат временските ограничувања и зависноста од стабилно вработување, со што се намалува просторот за поширок граѓански ангажман, дури и кога мигрантските работници не се директно исклучени. Дел од испитаниците наведуваат:

„Живееме заедно со сопругникот и работиме заедно како земјоделци.“ (Испитаник, MKD_21)

„Разведен/а сум, самохран родител и се чувствувам комотно тука.“ (Испитаник, MKD_41)

„Задоволен/а сум со условите на живеење. Живеам во заедничко сместување со други мигранти, што е пристапно и практично за мене. Во моментов немам обврски поврзани со грижа за семејството, па тие не влијаат врз мојот работен ангажман.“ (Испитаник, MKD_03)

4.2.5. Задоволство од одлуката за миграција и идни планови

Задоволството од одлуката за миграција се изразува индиректно преку искуствата за влез на пазарот на труд и преку перципираната „функционалност“ на секојдневието. Интервјуата укажуваат дека кај дел од испитаниците очекувањата се исполнети преку брз пристап до работа и чувство на еднаков третман во однос на работните часови и процедури. Додека, за други, истата одлука е проследена со јазични бариери, административни оптоварувања или ограничувања поврзани со дозволи, кои го обликуваат темпото и квалитетот на вклучувањето во вработување. Се чини дека задоволството е чувствително на трансакциските трошоци на интеграцијата, како што се јазикот и административните процедури во Северна Македонија. Дури и кога вработувањето е остварено, овие трошоци можат да ги намалат перципираните придобивки од миграцијата преку ограничување на мобилноста, стеснување на пристапот до посоодветни работни позиции или зголемување на зависноста од еден работодавач. Еден испитаник наведува:

„Најдов работа во слаткарница, но не ме пуштија, не ми дадоа работна дозвола.“ (Испитаник, MKD_26)

Конечно, во повеќето случаи работниците странци во Северна Македонија нагласуваат потреба од поддршка, при што најчесто одговорите се однесуваат на јазични курсеви и стекнување вештини, намалување на бирократските процедури и обезбедување здравствена заштита. Некои дури наведуваат дека, иако поминало време, сè уште не чувствуваат дека се целосно интегрирани:

„Ми треба целосна интеграција во локалните системи. Справувањето со обновување на престојот секоја година, повторното преуредување на сите наши обврски секоја година и тоа што сме надвор од локалниот банкарски систем во однос на финансирање има големо влијание.“ (Испитаник, MKD_54)

„Јавните услуги треба да бидат достапни на англиски, а државните службеници да бидат пољубезни кон мигрантите.“ (Испитаник, MKD_01)

Врз основа на деталниот процес на интервјуирање, за забележува дека работниците странци во Северна Македонија се претежно несигурни околу среднорочните и долгорочните планови. Сепак, нагласуваат дека во краток рок не планираат да се вратат во земјата на потекло. Приближно 39 % не размислуваат за враќање, а најистакнатите искази се поврзани со социјална благосостојба и грижа за семејството, како на пример:

„Не, сега е побезбедно тука за мојата ќерка. Таа е тука две години, добро ѝ оди на училиште и има пријатели. Мојата ќерка е среќна тука.“ (Испитаник, MKD_51)

„Во моментов не се гледам себеси како се враќам во мојата татковина. Причините поради кои заминав сè уште остануваат — ограничени можности, ниски плати и недостиг на перспектива за иднината. Сметам дека можам да изградам подобар и посигурен живот во странство. Освен ако не дојде до значајна трансформација на економската и политичката состојба, не мислам дека враќањето би било опција.“ (Испитаник, MKD_03)

Оние што размислуваат за враќање дополнително појаснуваат дека тоа зависи од семејни одлуки, економски просперитет во земјата на потекло, тековна војна и личен квалитет на живот, при што еден испитаник споделува:

„Размислував да се вратам во мојата земја, поради моето семејство, пријателите, начинот на живот кај нас, исполнет со повеќе дружење и социјални активности, и потопли, поблиски односи меѓу луѓето.“ (Испитаник, MKD_40)

5. ИМПЛИКАЦИИ И ПРЕПОРАКИ

5.1 ПРЕПОРАКИ ЗА КРЕАТОРИТЕ НА ПОЛИТИКИ

Ако погледаме на тоа дека трудовата миграција ја полни економијата со труд во услови на недостиг, тогаш најголемите загуби не се случуваат во моментот кога работникот ќе пристигне, туку во неделите и месеците потоа, кога веќе станува јасно дека правилата на игра можеби се нејасни, процедурите се долги, информациите се хетерогени и нецелосни, а одлуките зависат од тоа кој кому му е познатик. Затоа, основната цел на политиките не треба да биде само да има работници, туку да има стабилно вработување со минимални пазарни фрикции, така што и фирмите добиваат сигурност, но и работникот има јасна траекторија.

Еден од клучните аспекти на делување е несомнено административниот дел, затоа што токму таму се создаваат одложувања што потоа ја туркаат интеграцијата кон најлесно достапните работни места, наместо кон најсоодветните. Ова наложува поставување на јасни рокови за одлучување, следење на предмети, дигитализација и електронска трага и принцип каде што еднаш доставен документ може да биде повеќепати употреблив. Добра практика е да се постави систем каде што работникот и работодавачот можат да го согледаат статусот на процесот, без да зависат од постојани телефонски повици и лични контакти. Во суштина, државата треба да ја намали т.н. цена на неизвесност, бидејќи таа резултира понатаму со пониска мобилност, поголема зависност од работодавачот и послаб квалитет на усогласување на вештините.

Но, треба отворено да се адресира и прашањето на регрутацијата и посредувањето. Посредниците постојат затоа што реално ја намалуваат цената на пребарување и го забрзуваат пополнувањето работни места. Меѓутоа, резултатите алудираат на тоа дека токму тука постои ризик, бидејќи влезот на пазарот на труд е премногу концентриран низ мал број канали. За креаторите на политики, тоа значи фокус на лиценцирање, јасни правила за надоместоци, забрана на скриени трошоци, задолжителни писмени договори на јазик што работникот го разбира, и режим на инспекциски надзор што не е случаен, туку насочен кон ризични сектори и повторувачки прекршители.

Притоа, ако сакаме трудовата миграција да креира реална додадена вредност за македонската економија, мора да се излезе од логиката „важно е да се работи нешто“. Државата нема должност да интервенира во реалните пазарни механизми и да распоредува работници низ одредени сектори, но мора да ја направи мобилноста возможна. Најголемиот структурен проблем е кога дозволите и статусите го врзуваат

работникот за еден работодавач толку силно што промената на работно место станува ризик за целокупниот престој во државата. Тоа ја намалува преговарачката моќ и остава простор за злоупотреби. Политички зрело решение е да се постават механизми што дозволуваат безбедна промена на работодавач (со разумни и реални отказни рокови), без работникот да навлегува во преголема неизвесност. Не мора да се применуваат радикални модели туку доволно е да се постави праг и процедура што ја прави мобилноста реална, не теоретска. Кон ова, важно е да се напомене и дека претходните студии покажуваат дека перцепциите кај работодавачите се дека Северна Македонија е всушност транзитна земја за странските работници, кои често ненајавено ги напуштаат работното место и државата во првата соодветна прилика.

Понекогаш доволен е и систем за рано насочување кој би претставувал значаен дел од економската инфраструктура. На пример понекогаш е доволно и кратко ориентациско интервју што ќе мапира - јазик, претходна квалификација, дали професијата е регулирана, дали е потребно признавање, и во кои сектори има најголем ризик од несоодветно вработување. Ова е на некој начин практично евтина интервенција со висок принос, бидејќи спречува луѓето да заглават во првото работно место што им се нуди само за да преживеат. Во тој контекст, политиката мора да има и мерење и следење на перформансите, не од аспект на формалност, туку како начин на управување. Ако нема индикатори за време на решавање предмети, број на жалби, исходи од инспекции, учество во јазични и стручни обуки, и транзиции кон подобро усогласени работни места, тогаш системот управува со исходите на пазарот на труд навидум како импровизација. Основата за вакво управување е веќе поставена со самата логика на истражувањето да биде претпазливо во генерализации и да се држи до опис и конвергенција на извори.

5.2 ПРЕПОРАКИ ЗА ОБРАЗОВНИОТ СЕКТОР

Образовниот систем и системот за обука имаат една тивка, но пресудна улога со оглед на тоа што тие ја решаваат најскапата неефикасност во трудовата миграција, а тоа е кога човек знае, а не може да го искористи тоа знаење. Ова не е само лична фрустрација туку тоа е и изгубена продуктивност и пропуштен раст - и за економијата и за компаниите. Затоа, препораките во овој дел не значи дека се потребни само повеќе обуки за работниците, туку тие да бидат строго насочени, временски кратки, поврзани со работата која се извршува и со систем на препознавање на стекнатите квалификации.

Прво, јазикот мора да се третира како економска вештина, не како културна тема. Општи курсеви се корисни, но најголем ефект имаат јазични модули врзани со

специфичната професија, односно потребното ниво на познавање на јазик за работа во кујна, за градежништво, за работа во погон, или пак, за одредени услужни дејности - специфично во делот на туризмот и угостителството. Таквите програми не мора да бидат долги, но мора да бидат практични и да завршуваат со минимално ниво што работодавачите го препознаваат. Ова може да се води преку самите образовни институции и тренинг центри, но единствено во соработка со македонските компании и локални организации, каде што содржината се ажурира според реални ситуации, а не според учебник и единствено она што е теоретски структурирано.

Второ, признавањето квалификации треба да се дистрибуира на два слоја: (а) формално признавање каде што мора да постои, особено за регулирани професии, и (б) брза проценка на компетенции за случаи каде што целта е вработливост, а не лиценцирање. Во вториот слој, клучни се кратки проверливи тестови, портфолио-оценување и практичната примена. Ова е местото каде што стручното образование и факултетите можат да бидат прагматични, особено кон лицата чија цел е забрзана интеграција на пазарот на труд.

Меѓутоа, самата обука треба да има финансиска логика што ќе го раздели товарот. Ако целото вложување се очекува од работникот, тогаш најчесто ќе учествуваат само тие што веќе имаат ресурси, што би било веројатно редок случај кај странските работници. Ако се очекува само од фирмите, ќе вложуваат главно големите и најдобро организирани. Најдобра рамка е веројатно кофинансирање од страна на три страни, државата, работодавачот и одреден симболичен придонес од страна на работникот (или ваучер што го покрива тоа), со услов обуката да е претходно одобрена и лесно проверлива. Во тој дел, Министерството за образование и наука има клучна улога да постави стандарди и неопходна акредитација.

Важно е да се нотира и дека високото образование треба да ја прошири улогата од единствено спроведување на наставни програми и доделување на дипломи кон една поголема општествена услуга за проценка и надградба. Универзитетите често имаат капацитет да направат брза и стручна проценка за тоа кои предмети и компетенции се спорни и посакувани, што е споредливо, што бара дополнување, кои се потребите на пазарот на труд во Северна Македонија, но и дали постои неусогласеност на стекнатите вештини со она што се побарува од страна на работодавачите. Од тие причини, нивната улога е круцијална и столб за последователна ефикасна интеграција на пазарот на труд, намалувајќи го ризикот од погрешни одлуки.

5.3 ПРЕПОРАКИ ЗА РАБОТОДАВАЧИТЕ

Третиот столб често се заборава, а во реалноста е пресуден, а тоа е што се случува внатре во фирмата и во секојдневниот работен однос. Државата може да постави рамка, образованието може да даде алатки, но ако работното место е нетранспарентно, ако договорот е нејасен, ако обуката за работниците отсуствува, тогаш целата интеграција се сведува на преживување, а не на природен развој. Не станува збор за атипична практика, туку за минимална организациска зрелост каде уште првиот ден странските работници ќе добијат јасно објаснување за договорот, работното време, паузите, прекувремената работа, осигурувањето, безбедносните правила, и во кои инстанции се пријавува проблем. Ова е особено значајно бидејќи во сектори со висок обрт на работници, ваков процес е една од ретките мерки што истовремено ја зголемува продуктивноста и го намалува ризикот за сите засегнати страни.

Работодавачите кои користат посредници треба да прифатат дека посредникот може да донесе работник, но не смее да го замени работодавачот како извор на информации и заштита. Фирмата мора да остане главното место каде што работникот добива точни информации и каде што може да постави прашање за работниот однос и процес без страв, независно дали станува збор за домашни работници или за странци. Практично, тоа значи присуство на лице за контакт (дел од човечките ресурси или пак, супервизор), преведени кратки упатства, и канал за приговор што не оди само по одредена хиерархија, туку има барем еден алтернативен пат.

Но, доколку сакаме да се намали несоодветноста на вештини, фирмите треба да престанат да ја третираат обуката како трошок кој е достапен само за одредени вработени. Дури и кратки интерни обуки од типот на тоа како се користи опрема, како се комуницира со клиент, како се пишува извештај, како се почитуваат поставените стандарди може да создадат висококвалитетен човечки капитал што останува, а не го гледа работното место како привремено. Особено важно е да се воведат патеки за напредување што се јасни и мерливи. Не мора секој да напредува брзо, но мора да знае што е потребно за понатамошно напредување односно кои задачи се извршуваат, кои вештини се потребни, во кој период, за каква плата и слично. Повеќе од јасно е дека кога напредувањето во рамки на организацијата е нејасно или стагнира, луѓето многу рационално планираат промени, независно дали тоа е кон друга компанија или кон друга држава. Притоа, фер работата не се сведува на тоа дали платата е иста за сите. Таа се гради преку добро воспоставена процедура за тоа дали има јасни критериуми за

оценување, дали прекувремената работа се плаќа, дали постои практика на објаснување одлуки, дали се почитува безбедноста, но и она што е особено значајно за мигрантите - дали има организациска реакција на дискриминација и навреди. За жал, многу компании се чини дека имаат добра намера, но немаат систем. А системот е токму тоа што ја прави добрата намера трајна и препознаена.

За крај, неспорна е улогата на Министерството за труд и социјална политика и на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија да креираат амбиент каде што фирмите што вложуваат во фер услови и обука не се на некој начин „казнети“ со нелојална конкуренција од оние што имаат тенденција да заштедат преку делување во некоја сива зона на нејасни стандарди и практики. Затоа што ако правилата важат само за дисциплинираните, дисциплината постепено исчезнува. Затоа, стабилноста на надзорот и јасните стандарди се еднакво важни како и самите програми.

6. ЗАКЛУЧНИ СОГЛЕДУВАЊА

Миграциските траектории, развојот на вештините и исходите поврзани со социјалната правда се тесно испреплетени во Северна Македонија, каде што истите механизми кои овозможуваат брз влез на пазарот на труд истовремено можат да резултираат со посуптилни форми на неусогласеност и нееднаков пристап до права, како што покажуваат наодите од мешаниот методолошки пристап. Оваа испреплетеност укажува дека миграцијата не функционира како линеарен процес со униформни исходи, туку како динамична конфигурација во која економските потреби, институционалните правила и индивидуалните ресурси заеднички ги обликуваат резултатите од интеграцијата. Квантитативно, испитаната група има изразен машки профил (65,5 % мажи), јасна концентрација во примарната работоспособна возраст и е претежно родена во странство (92,6 %), при што најголем дел се позиционирани како легални мигранти (72,3 %). Со оглед на тоа што 76,4 % пријавуваат договорно вработување, 16,9 % самовработување и мал, но не занемарлив удел на лица кои работат без договор (4,1 %), врзаноста за вработување е силна во овој постигнат примерок. Истовремено, присуството на неформално вработување, иако ограничено, укажува дека формалната интеграција не е целосно универзална и дека одредени сегменти остануваат изложени на поголема ранливост. Професионалната структура е концентрирана во градежништво и занаети (25,7 %), инженерски, ИТ или технички позиции (16,2 %), општа работна сила и производство (14,2 %), како и угостителство и услуги за храна (12,8 %), што е економски конзистентно со побарувачката од страната на дестинацијата. Оваа секторска распределба дополнително ја потврдува функционалната логика на миграцијата како одговор на конкретни празнини на пазарот на труд. Кога се разгледуваат заедно, овие трендови укажуваат дека имиграцијата во Северна Македонија е повеќе обликувана од канали кои ја поврзуваат побарувачката за труд со мобилни работници, отколку од случајни индивидуални избори. Ова помага да се објасни зошто значаен дел од популацијата пријавува брз влез во вработување, додека други се соочуваат со подолги периоди на чекање, кои веројатно одразуваат институционални и административни ограничувања, а не недостиг на подготвеност за работа.

Доказите укажуваат на двобрзински процес на интеграција. Ова укажува дека пристапот до вработување е силно условен од каналите на посредување и од регулаторните поставки. Значаен дел од мигрантите започнуваат со работа релативно брзо: над 25 % пријавуваат вработување во рок од еден месец, 10,81 % во период од еден

до три месеци, а друга група пријавува непосреден или однапред договорен влез (5,41 %). Сепак, одложениот влез не е невообичаен; 10,14 % пријавуваат чекање од три до шест месеци пред започнување на првата работа, 22,3 % чекаат од шест до дванаесет месеци, а помал процент пријавува чекање подолго од една година. Овие временски разлики укажуваат дека формалниот влез на пазарот на труд не е автоматски, дури ни кога постои изразена побарувачка за работна сила. Институционалната форма на усогласување е дополнително илустрирана преку каналите за барање работа што стојат зад овие временски динамики. Иако познанствата и мигрантските мрежи остануваат важни (14,9 %), формалните и полуформалните посредници имаат значајна улога, при што 24,3 % ја наведуваат официјалната агенција за вработување, а 23,0 % приватни агенции како пат до првото работно место, додека се забележува и претприемништво (14,2 %). Од економска перспектива, ова илустрира како миграцијата функционира како инструмент за прилагодување на понудата на труд со значајна посредувана компонента, каде што усогласувањето често е можно, но не без тешкотии. Квалитативните наративи ја поддржуваат оваа рамка, нагласувајќи како административните процеси и ограничувањата поврзани со дозволите можат да одредат дали вештините и подготвеноста ќе се претворат во реален пристап до вработување, што дополнително влијае врз задоволството од изборот на земјата.

Во однос на второто истражувачко прашање, високата функционална компетентност и неадекватната употреба на формалните квалификации претставуваат главни точки на несогласување. Квантитативните резултати покажуваат високо ниво на капацитет за комуникација на работното место (просек 4,30; 91,9 % се согласуваат или целосно се согласуваат) и многу висока перципирана компетентност (просек 4,41; 93,2 % се согласуваат или целосно се согласуваат), што укажува дека многу испитаници се оперативно ефикасни во нивните тековни позиции. Овие наоди упатуваат на силна функционална интеграција во секојдневната работа. Иако притисоците на прекумерна квалификуваност се очигледни, со оглед на тоа што околу 35,1 % се согласуваат дека нивната работа бара пониско ниво на образование од она што го поседуваат (просек 3,16), усогласеноста меѓу работата и образованието не е универзална, при што 60,1 % се согласуваат дека нивната работа одговара на нивното претходно образование. Оваа комбинација е значајна затоа што укажува дека интеграцијата на пазарот на труд може да изгледа „успешна“ во однос на бројноста, но истовремено да се губи продуктивност поради недоволна искористеност на вештините и ограничена мобилност. Моделите на поддршка од страна на работодавачите ја зајакнуваат оваа интерпретација: значителен

дел пријавува дека не добил никаква поддршка за адаптација (35,14 %), додека други наведуваат менторство (28,38 %) и насочена обука на работното место (15,54 %), со помали удели што пријавуваат внатрешни стручни курсеви и механизми за повратна информација. Ова сугерира дека голем дел од приспособувањето се постигнува преку брзо учење на работното место, што може да ја стабилизира вработеноста на краток рок, но истовремено да ги „заклучи“ работниците во порамни кариерни патеки, особено таму каде што процедурите за признавање се бавни или јазикот останува бариера надвор од непосредните работни задачи. Оттука, ориентацијата кон иднината е амбивалентна, наместо јасно насочена кон трајно населување. Претприемачките намери постојат, но не се доминантни, при што околу 45 % изразуваат интерес за започнување сопствен бизнис доколку се појават можности, а преносливоста на вештините назад кон земјата на потекло се оценува како умерено силна, со 61,5 % кои се согласуваат дека би можеле да го искористат она што го научиле во Северна Македонија по евентуалното враќање.

Во однос на третото истражувачко прашање, трудот идентификува клима на социјална правда на пазарот на труд која често се опишува како процедурно фер, но обележана со ограничена институционална интеграција во граѓанското општество и неконзистентна видливост на ризиците поврзани со правата. Квантитативните податоци покажуваат дека повеќето испитаници пријавуваат дека се информирани за безбедноста и за здравјето при работа (просек 4,22; 86,5 % се согласуваат или целосно се согласуваат), дека се чувствуваат комотно да ги изразат своите ставови за работните услови (просек 4,15; 87,2 % се согласуваат или целосно се согласуваат) и дека го перципираат оценувањето на перформансите како објективно (просек 4,17; 87,8 % се согласуваат или целосно се согласуваат). Овие индикатори упатуваат на релативно стабилна процедурна средина. Општата загриженост за отпуштање поради имигрантски статус е ниска, при што 81,1 % наведуваат дека не се загрижени, што укажува на сегмент што искусува стабилност и предвидливи работни норми. Сепак, перцепциите на ранливост опстојуваат, бидејќи неутралните и несогласувачките одговори укажуваат на хетерогеност меѓу секторите, типовите договори и хиерархиите на работното место. Квалитативните наоди дополнително покажуваат дека неформалноста не е универзална, но е присутна во одредени искуства, додека несигурноста во други укажува на нееднаква изложеност и ограничена способност да се согледаат договорните аранжмани надвор од индивидуалните улоги. Адекватноста на платата почесто се оценува позитивно кај оние кои даваат проценка, но краткоста на одговорите ја ограничува интерпретацијата на задоволството од платата како сеопфатна мерка за благосостојба. Најзначајната

структурна грижа поврзана со социјалната правда е организациската одвоеност. Во квалитативниот примерок, 87 % пријавуваат дека немаат контакт со синдикати, невладини организации или имигрантски здруженија, што укажува дека многу работници ги решаваат проблемите приватно или преку неформални мрежи, наместо преку формални механизми за застапување или советување. Перцепциите за родова дискриминација се разновидни, при што мнозинството (61 %) експлицитно не ја перципира, но значаен малцински дел дава условни или мешани одговори, што е конзистентно со економија во која секторската сегрегација и поделбата на работните задачи влијаат врз изложеноста на нееднаков третман.

Во целина, наодите имплицираат дека миграцијата кон Северна Македонија може да генерира реални добивки и за мигрантите и за пазарот на труд во земјата домаќин, но обемот на тие добивки зависи од тоа дали вештините можат да се претворат во подобро усогласени работни места и дали процедурната правичност се проширува во пристапни права и услуги. Од позитивна страна, доказите укажуваат на брзо усогласување за многу мигранти, висока самооценета компетентност и комуникациски капацитет, како и генерално поволни перцепции за „гласот“ на работното место и оценувањето на перформансите, што ги поддржува задржувањето и учењето преку работа. Ова е конзистентно со улогата на миграцијата во пополнување на побарувачката за труд во градежништво, производство, услуги и помал технички сегмент, како и со придонесот кон работна сила што е во голема мера вградена во формални односи на вработување во средни и големи претпријатија. Од негативна страна, извештајот открива упорни несогласувања што можат да ги компримираат приносите од миграцијата, особено прекумерната квалификуваност, делумното признавање и административните и јазичните трансакциски трошоци што ја обликуваат мобилноста меѓу работни места и сектори. Ниското ниво на организациски контакт е особено значајно бидејќи ја зголемува приватната цена на остварување на правата и може да ги направи мигрантите позависни од дискрецијата на работодавачите, дури и кога секојдневните интеракции се перципираат како фер.

Импликациите за политиките директно произлегуваат од овие механизми. Доколку целта е присуството на мигранти да се претвори во повисока продуктивност и поправедна интеграција, системите за признавање и информирање треба да ги намалат доцнењата и несигурноста, за формалното образование да може да се усогласи со регулирани или повисококвалификувани улоги кога тоа е соодветно, наместо да се пренасочува кон првото достапно работно место. Јазичната поддршка треба да се третира

како економски инструмент, а не само како социјален, бидејќи го проширува сетот на изводливи работни места и ја зголемува ефективната преносливост на вештините меѓу работни средини и занимања. Управувањето со пазарот на труд, исто така, треба да се фокусира на точките каде што неформалноста и ранливоста можат да опстојуваат и покрај генерално позитивната процедурна клима, особено во однос на договорите, дозволите и спроведувањето во трудоинтензивните сектори. Конечно, наодите за ограничен контакт со граѓанското општество укажуваат дека достапноста на информации и услуги е од суштинско значење, вклучително и појасни патеки за советување, застапување и механизми за поплаки што мигрантите реално можат да ги користат во секојдневниот живот.

Идните истражувања треба да ја надградат оваа анализа со вклучување на мигранти регрутирани преку канали различни од оние поврзани со работодавачите, со цел подобро да се опфатат лица во понеповолни, неформални или послабо поврзани околности, бидејќи тековниот примерок веројатно ги презастапува оние со посилна врзаност за пазарот на труд. Забележаната варијација во времетраењето на барањето работа, неусогласеноста на работните места и перципираната дискриминација ја нагласува потребата од подетални секторски анализи што ќе можат да ги разликуваат ефектите на типот на договор, големината на работното место и занимањето од пошироките карактеристики на мигрантите. Лонгитудинален истражувачки дизајн би бил особено вреден, бидејќи многу од клучните динамики идентификувани во оваа анализа се однесуваат на промени низ времето, како напредување, стагнација или понатамошна мобилност, како и на промени во намерите за населување или враќање како одговор на административните и пазарните фактори на трудот.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

Aleksynska, M., & Tritah, A. (2013). Occupation-education mismatch of immigrant workers in Europe: Context and policy implications. *Economics of Education Review*, 36, 229-244. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2013.07.004>

Ayerst, S., Chebotareva, N., Dynnikova, O., Edwards, A., & Zhang, C. (2025). *Labor markets, migration, and EU integration in the Western Balkans* (IMF Working Paper No. 25/226). International Monetary Fund. <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2025/10/31/Labor-Markets-Migration-and-EU-Integration-in-the-Western-Balkans-571329>

Beelmann, A., Arnold, L. S., & Schulz, S. (2021). Buffering negative effects of immigration on cognitive, social, and educational development: A multinational meta-analysis of child and adolescent prevention programmes. *International Journal of Psychology*, 56(3), 478-490.

Bilecen, B. (2022). *Transnational return and re-migration: Social networks, inequalities, and mobilities*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003186105>

Carling, J. (2002). Migration in the age of involuntary immobility: Theoretical reflections and Cape Verdean experiences. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 28(1), 5-42. <https://doi.org/10.1080/13691830120103912>

Cassarino, J.-P. (2004). Theorising return migration: The concept of preparedness. *International Migration Review*, 38(2), 253-279. <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2004.tb00206.x>

Cedefop. (2016). *Skill mismatch in Europe*. Publications Office of the European Union. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3075>

Chiswick, B. R., & Miller, P. W. (2009). The international transferability of immigrants' human capital. *Economics of Education Review*, 28(2), 162-169. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2008.07.002>

Cvetkoska V, Trpeski P, Ivanovski I, Peovski F, Kozheski K, Merdzan G, Babadoğan MC, İmrol MH, Görür DZ, Ecer H, Melnyk S, Lytvynchuk A, Tereshchenko H, Anisimova O, Hunde AB, Gameda FT, Dubi YB & Yacob ET (2026) Stakeholder perceptions of migration policies and investment in human capital development: expert interview evidence from policymakers, labor market organizations and social partners in North Macedonia, Türkiye, Ukraine, and Ethiopia. *Front. Educ.* 10:1714973. doi: 10.3389/feduc.2025.1714973

Cvetkoska V, Trpeski P, Ivanovski I. & Peovski F (2025a) Skill matching and migration links in the North Macedonia, Türkiye, Ukraine and Ethiopia, Research Report, SKILLS4JUSTICE, [://skills4justice.eu/wp-content/uploads/2025/09/Working-Paper-Synthesis-Report-from-WP3-January-2025-UKIM-final.pdf](https://skills4justice.eu/wp-content/uploads/2025/09/Working-Paper-Synthesis-Report-from-WP3-January-2025-UKIM-final.pdf)

Cvetkoska, V., Trpeski, P., Ivanovski, I., Peovski, F., İmrol, M. H., Babadoğan, B., Ecer, H., Görür, D. Z., Selvi, U., Hunde, A. B., Gameda, F. T., Dubi, Y. B., Melnyk, S., Lytvynchuk, A., & Tereshchenko, H. (2025a). Comparative Analysis of Skill Shortages, Skill Mismatches, and the Threats of Migration in Labor Markets: A Sectoral Approach in North Macedonia, Türkiye, Ethiopia, and Ukraine. *Social Sciences*, 14(5), 294. <https://doi.org/10.3390/socsci14050294>

de Haas, H. (2010). The internal dynamics of migration processes: A theoretical inquiry. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(10), 1587-1617. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2010.489361>

de Haas, H. (2021). A theory of migration: The aspirations-capabilities framework. *Comparative Migration Studies*, 9(1), 8. <https://doi.org/10.1186/s40878-020-00210-4>

Docquier, F., & Rapoport, H. (2012). Globalization, brain drain, and development. *Journal of Economic Literature*, 50(3), 681-730. <https://doi.org/10.1257/jel.50.3.681>

Dustmann, C., & Kirchkamp, O. (2002). The optimal migration duration and activity choice after re-migration. *Journal of Development Economics*, 67(2), 351-372. [https://doi.org/10.1016/S0304-3878\(01\)00193-6](https://doi.org/10.1016/S0304-3878(01)00193-6)

Grogger, J., & Hanson, G. H. (2011). Income maximization and the selection and sorting of international migrants. *Journal of Development Economics*, 95(1), 42-57. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2010.06.003>

Harris, J. R., & Todaro, M. P. (1970). Migration, unemployment and development: A two-sector analysis. *American Economic Review*, 60(1), 126-142.

International Organization for Migration. (2019). *World migration report 2020*. IOM. <https://worldmigrationreport.iom.int>

Jestl, S., Landesmann, M. A., & Leitner, S. (2015). Skill mismatch in CESEE labour markets: Evidence from PIAAC. *wiiw Research Report No. 404*. Vienna Institute for International Economic Studies.

Katseli, L. T., Lucas, R. E., & Xenogiani, T. (2006). Effects of migration on sending countries: what do we know?.

King, R., & Oruc, N. (2020). Migration in the Western Balkans - Trends and challenges. In R. King & N. Oruc (Eds.), *Migration in the Western Balkans: What do we know?* (pp. 1-10). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429279837>

Kupiszewski, M., Kicingier, A., Kupiszewska, D., & Flinterman, F. H. (2009). *Labour migration patterns, policies and migration propensity in the Western Balkans*. International Organization for Migration. <https://publications.iom.int/books/labour-migration-patterns-policies-and-migration-propensity-western-balkans>

OECD, & European Commission. (2023). *Indicators of immigrant integration 2023: Settling in*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/29b7a0d1-en>

OECD. (2018). *Working together for local integration of migrants and refugees*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264085350-en>

Sadjeed, A., Sprung, A., & Kukovetz, B. (2015). The use of migration-related competencies in continuing education: individual strategies, social and institutional conditions. *Studies in Continuing Education*, 37(3), 286-301.

Sjaastad, L. A. (1962). The costs and returns of human migration. *Journal of Political Economy*, 70(5, Part 2), 80-93.

Sparreboom, T., & Tarvid, A. (2017). Skills mismatch in Europe. *International Labour Review*, 156(1), 1-19. <https://doi.org/10.1111/ilr.12009>

Stark, O., & Bloom, D. E. (1985). The new economics of labor migration. *American Economic Review Papers and Proceedings*, 75(2), 173-178.

Urbański, M. (2022). Comparing push and pull factors affecting migration. *Economies*, 10(1), 21.

ПРИЛОЗИ

ПРИЛОГ А: КВАНТИТАТИВНА АНКЕТА

ДЕЛ I: Демографски информации

Бр.	Прашање	Понудени опции
1	Дали сте родени во оваа земја каде што живеете сега? <i>ЗАБЕЛЕШКА: Ако одговорот е „Да“, прашалникот треба да престане за овој учесник бидејќи ќе бидат вклучени само лица родени во странство.</i>	☐ Да ☐ Не. Ве молиме напишете ја земјата на Вашето раѓање:
2	Дали сте имигрант (легален работник-странец, бегалец, барател на азил, ...) во оваа земја? <i>ЗАБЕЛЕШКА: Ако одговорот е „Не“, прашалникот треба да престане за овој учесник.</i>	☐ Да ☐ Не ☐ Јас сум иселеник кој се вратил во родната земја
3	Која е вашата возраст? <i>ЗАБЕЛЕШКА: На учесниците под 18 и над 67 години ќе им биде оневозможен понатамошен пристап.</i>	☐ Под 18 ☐ 18-24 ☐ 25-34 ☐ 35-44 ☐ 45-54 ☐ 55-67 ☐ 68 или повеќе
4	Каков е вашиот моментален статус во оваа земја?	☐ Законски мигрант ☐ Бегалец/барател на азил ☐ Нерегуларен имигрант ☐ Вратен иселеник ☐ Друго ☐ Претпочитам да не одговорам
5	Дали сте моментално вработени во оваа земја? <i>ЗАБЕЛЕШКА: Ако одговорот е „Никогаш вработен“, прашалникот може да престане за овој учесник бидејќи тој/таа ќе биде неискусен.</i>	☐ Да, јас сум вработен/а и имам договор за работа. ☐ Да, работам, но без договор за работа. ☐ Сега сум невработен/а, но претходно бев вработен/а најмалку три месеци. ☐ Никогаш не сум бил вработен/а по пристигнувањето во оваа земја. ☐ Јас сум самовработен(а)/сопственик на бизнис. ☐ Јас сум барател на азил. ☐ Јас сум бегалец со признаен статус на заштита. ☐ Претпочитам да не одговорам
6	Колку долго сте во оваа земја?	☐ Помалку од една година ☐ 1-5 години ☐ 6-10 години ☐ Повеќе од 10 години
7	Кој е Вашиот пол?	☐ Машки ☐ Женски ☐ Друго ☐ Претпочитам да не одговорам
8	Дали повремено се враќате во земјата од која доаѓате и работите таму?	☐ Да ☐ Не
9	Зошто ја напуштивте земјата од која доаѓате? Можете да изберете повеќе од една опција.	☐ Долгорочна работа во земјата каде што сега живеам

		☐ Привремена работа во земјата каде што сега живеам ☐ Економска криза во земјата од која доаѓам ☐ Образование во земјата каде што сега живеам ☐ Војна/граѓанска војна во земјата од која доаѓам ☐ Страв од прогон во земјата од која доаѓам ☐ Климатска/природна катастрофа во земјата од која доаѓам ☐ Семејни прашања ☐ Дискриминација во земјата од која доаѓам ☐ Самомотивација ☐ Друго. Ве молиме наведете:
10	Кое беше Вашето највисоко ниво на образование во земјата од која доаѓате?	☐ Без формално образование ☐ Способност за читање и пишување ☐ Основно образование ☐ Општо средно/гимназиско образование ☐ Стручно средно образование ☐ Мајстор, занаетчија/техничар ☐ Стручен курс ☐ Високо образование ☐ Немам одговор ☐ Не сум се образувал/а во земјата од која доаѓам.
11	Кое е Вашето највисоко ниво на образование во земјата каде што живеете сега?	☐ Без формално образование ☐ Способност за читање и пишување ☐ Основно образование ☐ Општо средно/гимназиско образование ☐ Стручно средно образование ☐ Мајстор, занаетчија/техничар ☐ Стручен курс ☐ Високо образование ☐ Немам одговор ☐ Не сум се образувал/а во земјата од која доаѓам.
12	Која е областа на студии на Вашата највисока квалификација (на пр. инженерство, образование, здравство, бизнис, туризам, општо и сл.)?	Ве молиме напишете го Вашето поле на студирање:
13	Ако сте ја добиле последната стручна или високообразовна диплома во земјата од која доаѓате или друга земја, дали таа диплома е призната во земјата каде што сега живеете?	☐ Да, целосно ☐ Делумно ☐ Не ☐ Друго. Ве молиме објаснете:
14	Ако сте добиле некаква стручна обука во земјата каде што живеете сега, каде сте ја добиле оваа обука? Можете да изберете повеќе од една опција.	☐ На универзитет (дипломиран или вонреден степен) ☐ Во средно стручно техничко училиште ☐ Во центар за стручна обука ☐ Стажирање (формален систем) ☐ Континуирано стручно образование / курс или давател на стручно образование и обука ☐ На работното место ☐ Друго. Ве молиме наведете: ☐ Не добив никаква стручна обука.
15	Што направил Вашиот работодавец за Вашето прилагодување на работното место во оваа земја? Можете да изберете повеќе од една опција.	☐ Интерни стручни курсеви ☐ Надворешни стручни курсеви ☐ Обука на работното место со надзор ☐ Менторство/воведен систем ☐ Следење на перформансите ☐ Обезбедување индивидуален фидбек

		☐ Менување на работните практики ☐ Прераспределба на работата ☐ Ротација на работните места ☐ Размени или студиски посети ☐ Конференции/работилници ☐ Групи за учење или квалитет ☐ Ништо ☐ Посетував самостојно учење/е-учење, приватни часови без помош од работодавач. ☐ Добив образование за доживотно учење или општо образование за возрасни без помош од работодавач.
16	Кое е Вашето моментално занимање/професија (на пр. механичар, градежен работник, медицинска сестра, пекар, негувател, инженер итн.)?	Професија:
17	Дали ја вршевте оваа професија и во земјата од која доаѓате?	☐ Да ☐ Не
18	Колкав е бројот на вработени во компанијата/организацијата во која сте вработени?	☐ Повеќе од 250 ☐ 10 до 250 ☐ 1 до 10 ☐ Самовработен/а сум или работам самостојно.
19	Колку време беше потребно за да ја најдете Вашата прва работа?	Времетраење (во години, месеци, недели или денови):
20	Како ја најдовте Вашата прва работа во оваа земја?	☐ Државна агенција за вработување ☐ Приватна агенција за вработување ☐ Контактирање работодавачи ☐ Покана од компанија ☐ Огласи за работа ☐ НВО ☐ Синдикати ☐ Преку познаници ☐ Основав сопствен бизнис. ☐ Друго. Ве молиме наведете: ☐ Не најдов работа пред да пристигнам.

Дел II: Вештини, Праведност

Потпоглавје	Бр.	Прашање	Целосно се согласувам	Се согласувам	Ниту се согласувам ниту не се согласувам	Не се согласувам	Целосно не се согласувам
Развој на вештини	21	Можам доволно добро да комуницирам со локалното население за да ја извршувам работата.					
	22	Во оваа земја, доколку е потребно, можам да се запишам на обуки кои се потребни за мојата работа.					
	23	Во оваа земја би сакал/а да започнам сопствен бизнис ако имам можност.					
	24	Дојдов во оваа земја за да се усовршам професионално.					
	25	Ако се вратам во земјата од која доаѓам, можам да ги применим знаењата што ги стекнав во земјата каде што живеам сега.					

Усогласување/неусогласеност на вештини	26	Мојата сегашна работа добро се вклопува со моето образование што го добив во земјата од која доаѓам.					
	27	Во земјата каде што живеам сега се чувствувам компетентно да ја работам својата работа.					
	28	Ми требаше дополнителна обука за работа за да ги усогласам моите вештини со мојата моментална работа.					
	29	Мојата работа бара пониско ниво на образование отколку што имам.					
Праведност на работното место	30	Работам на високоризични работни места во однос на професионалното здравје.					
	31	Се чувствувам соодветно информиран за безбедноста при работа.					
	32	НЕ сум загрижен да бидам отпуштен од мојата работа поради тоа што сум имигрант.					
	33	Се чувствувам удобно кога ги искажувам моите ставови за работните услови на работното место.					
	34	Сметам дека моите резултати на работа се оценуваат објективно.					
Социјално учество и граѓански права	35	Учествувам во активности организирани од лица од земјата од која доаѓам.					
	36	Учествувам во локални социјални и културни активности.					
	37	Активно ги барам моите права како имигрант.					
	38	Јас сум член на професионални комори или синдикати.					
Дискриминација	39	НЕ сум дискриминиран како имигрант.					
	40	Доживувам дискриминација врз основа на мојот пол.					
	41	Доживувам дискриминација врз основа на мојата етничка припадност.					
	42	Доживувам дискриминација поради географскиот регион/земја од која доаѓам.					
	43	Не се чувствувам безбедно овде поради антиимигрантските ставови на некои луѓе.					
	44	Во областа каде што живеам има висока концентрација на имигранти.					

ПРИЛОГ Б: КВАЛИТАТИВНО ИНТЕРВЈУ

• Каков тип на имигрант сте Вие? Дали одговарањето на овие прашања ќе Ве доведе во опасност? (Дозволете му на учесникот накратко да ги погледне прашањата пред да започне. Ако се чувствуваат заплашени, не поставувајте го прашањето, особено Прашањето 1 и 2, ако сметате дека би биле повторно трауматизирани размислувајќи за нивниот процес на миграција.)

- Од која земја доаѓате?
- Колку години имате?
- Со што се занимавате?

Поле	Бр.	Прашање
Миграциски патеки	1	Кои се главните причини за Вашето иселување од земјата од каде што доаѓате? Во која мера оваа миграција беше доброволна одлука?
	2	Како одлучивте во која земја да одите? Опишете ги главните пресвртници на Вашиот миграциски пат. Зошто решивте да емигрирате во оваа земја?
	3	Дали некогаш би размислувале да се вратите во земјата од која доаѓате? Ве молиме објаснете ги Вашите причини. Од Ваша перспектива кои би биле неопходните услови за враќање назад?
Формирање на вештини	4	Кажете ни накратко за Вашето образование и патеките за формирање на вештини во земјата од која доаѓате.
	5	Дали Вашето образование стекнато во земјата од која доаѓате беше признаено на исто ниво во земјата во која моментално живеете? Со какви клучни проблеми се соочивте при признавањето на Вашата диплома?
	6	Откако пристигнавте овде, дали посетувате стручно образование или високо образование? Ако да, какви обуки или студии и во кои училишта/институции?
	7	Дали работевте во земјата од која доаѓате? Со што се занимавате? Ве молиме дадете краток опис.
	8	Дали моментално работите или сте работеле претходно во земјата во која сега живеете? Кажете ни со што се занимавате? Како се чувствувате за Вашата ситуација со вработување и како напредувала (вклучувајќи ги и различните земји)?
	9	Генерално, колку време потрошивте за да најдете работа во земјата во која живеете сега? Какви тешкотии имавте? Како баравте работа (интернет, приватна агенција, јавен центар за вработување...)?
Неусогласеност на вештини	10	Дали Вашето образование е доволно за работата што ја работите сега во оваа земја? Кои се причините? Ако не, дали може да добиете каков било вид на образование или обука за да го стекнете потребното знаење и практични вештини?
	11	Кои се главните проблеми со кои се соочувате во однос на вештините на работното место?
Правда	12	Имате ли впечаток дека мигрантските работници почесто работат неформално од локалните работници? Ако да, Ве молиме наведете примери и причини.
	13	Колку часови работите неделно? Дали тоа е исто како кај домашните работници? Дали наидувате на практики како прекувремена работа или работа во деновите на одмор?
	14	Дали сте задоволни со Вашата плата? Дали е доволно да се живее добар живот?
	15	Дали сте задоволни од Вашите животни услови? Можете ли да ни кажете за Вашата семејна ситуација? Дали имате одговорности за грижа? Како тие влијаат врз Вашата работа?

	16	Дали сте во контакт со синдикати, невладини организации и имигрантски групи? На кој начин тие се корисни?
Пол	17	Дали мислите дека жените доживуваат некаква родова дискриминација во врска со образованието и занимањето? Можете ли да ги споредите Вашите искуства овде и во земјата од каде што доаѓате?
Останато	18	Како имигрант, каква поддршка Ви е потребна во земјата во која живеете сега?
	19	Дали имате други коментари или предлози?

