



ПРЕДУСЛОВИ ЗА МОБИЛНОСТ НА РАБОТНАТА СИЛА ПРИ РЕГИОНАЛНА ЕКОНОМСКА ИНТЕГРАЦИЈА: ПРЕДНОСТИ И НЕДОСТАТОЦИ ОД МАКЕДОНСКА ПЕРСПЕКТИВА

Студија на политиките бр. 47

Предуслови за мобилност на работната сила при регионална економска интеграција: Предности и недостатоци од македонска перспектива

Автори:

Деспина Туманоска

Finance Think - Институт за економски истражувања и политики,
Скопје

Марјан Петрески

Универзитет Американ Колеџ Скопје / Finance Think - Институт за
економски истражувања и политики, Скопје

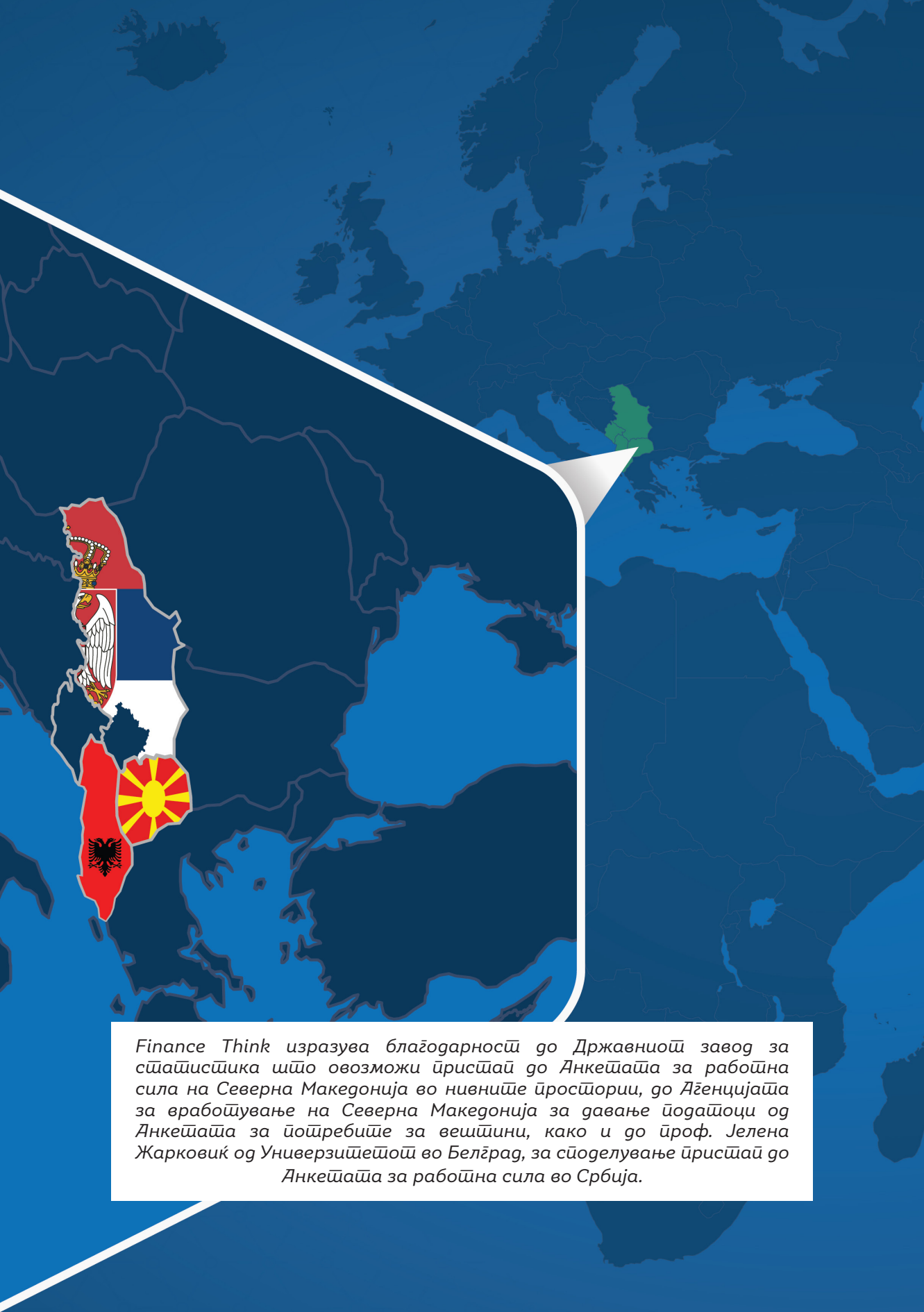
Рецензент:

Димитар Николоски

Економски факултет - Прилеп

Септември, 2023

Оваа студија за политики е подготвена во рамките на проектот „Отворен Балкан: Слободно регионално движење на работна сила во услови на недостатоци на квалификувани работници“, имплементиран од Finance Think - Институт за економски истражувања и политики, со финансиска поддршка на Фондацијата Отворено општество Македонија. Содржината на оваа студија е единствена одговорност на Finance Think и не мора да ги одразува политиките и ставовите на Фондацијата Отворено општество Македонија.



Finance Think изразува благодарношћ до Државног завода за статистику што овозможи припад до Анкетама за рабона сила на Северна Македонија во нивните иницијативи, до Агенцијата за вработување на Северна Македонија за давање податоци од Анкетама за употреби за вештини, како и до проф. Јелена Жарковиќ од Универзитетот во Белград, за соделување припад до Анкетама за рабона сила во Србија.

Содржина

1. Вовед	6
2. Мобилност на трудот: Преглед на референтната литература и некои стилизирани факти	9
2.1. Општи ставови за мобилноста на трудот	9
2.2. Мобилноста на работната сила во контекст на регионална интеграција	12
3. Стилизирани факти за македонскиот пазар на труд	22
3.1. Националниот пазар на трудот	22
3.2. Пазарите на трудот на граничните плански региони	24
4. Податоци и методологија	32
5. Резултати и дискусија	34
5.1. Јаз во занимања на национално ниво	41
5.2. Јаз во занимања на ниво на гранични плански региони во Северна Македонија	41
5.2.1. Североисточен регион	41
5.2.2. Полошки регион	44
5.2.3. Југозападен регион	48
5.2.4. Скопски регион	52
5.2.5. Национална и регионална споредба	55
5.3. Разлики во платите	59
6. Заклучоци и препораки	67
7. Референци	70

Список на графикони

Графикон 2.1 - Удел на меѓународните трудови мигранти според нивото на приход на земјите домаќини	10
Графикон 2.2 - Секторска распределба на меѓународни трудови мигранти, по пол	11
Графикон 2.3 - Број на мигранти меѓу земјите на ЗБ*, во 2020 година	15
Графикон 2.4 - Број на мигранти од Северна Македонија	17
Графикон 2.5 - Причина за емиграција во ЕЕА, 2021 година	18
Графикон 2.6 – Топ земји на дестинација според прво важечки дозволи издадени во 2021 година	19
Графикон 2.7 – Број на македонски трудови мигранти	20
Графикон 3.1 - Показатели за пазарот на труд, 2012-2022 година	22
Графикон 3.2 - Квартални индикатори на пазарот на трудот, 2021-2022 година , во %	23
Графикон 3.3 - Вработувања според сектори на дејност, 2017 и 2021 година	25
Графикон 3.4 - Невработени лица според пол, возраст и степен на образование, 2022 година	27
Графикон 3.5 - Показатели за пазарот на труд на граничните плански региони, 2021 година	29
Графикон 3.6 - Стапка на регистрирани невработени лица според степен на образование, 2022 година	30
Графикон 3.7 – Стапка на слободни работни места според степен на образование, 2023 година	31
Графикон 5.1 – понуда на работна сила според занимање и образование, 2022 година	34
Графикон 5.2 - Побарувачка на работна сила според степен на образование образование и занимање, 2023 година	35
Графикон 5.3 - Сооднос помеѓу понудата и побарувачката на работна сила според степен на образование	37

Список на табели

Табела 2.1 Професионална распределба на македонските мигранти, 2016 година, во %	21
Табела 3.1 Показатели на пазарот на труд според пол, образование и возраст, 2012 и 2022* , во %	24
Табела 3.2 – Стапка на слободни работни места, 2022 година , во %	26
Табела 5.1 - Јаз помеѓу понудата и побарувачката на работна сила според занимање	39
Табела 5.2 - Јаз меѓу понудата и побарувачката на работна сила според степен на образование, североисточен регион	42
Табела 5.3 - Јаз меѓу понудата и побарувачката на работна сила според степен на образование, Полошки регион	45
Табела 5.4 - Јаз меѓу понудата и побарувачката на работна сила според степен на образование, Југозападен регион	49
Табела 5.5 - Јаз меѓу понудата и побарувачката на работна сила според степен на образование, Скопски регион	53
Табела 5.6 - Сооднос помеѓу понудата и побарувачката на работна сила	56
Табела 5.7 - Разлики во платите според занимање, национално ниво	61
Табела 5.8 - Разлики во платите според занимањата, граничните региони	65

1. Вовед

Регионалната економска интеграција им помага на земјите да ги надминат ограничувањата за економски раст создадени од лошата инфраструктура, неефикасните политики, географската област и демографските промени. Непречениот проток на стоки, услуги, капитал и луѓе им овозможува на економиите да работат постабилно со помала интервенција на владата, давајќи им шанса да ги искористат своите ресурси најмногу.

Слободното движење на работниците е една од клучните слободи на регионалната економска интеграција која ја зголемува мобилноста на работната сила регионално и/или на меѓународно ниво, во потрага по пристап до пазарот на трудот на земјата на прием. Економиите, особено оние во развој, имаат долга историја на миграција на работна сила. Според ИОМ (2022), во 2021 година, речиси 162 милиони луѓе се преселиле во друга земја во потрага по вработување. Овој тренд треба да продолжи, главно поради јазот во платите меѓу земјите, брзото стареење на работната сила во некои земји и технолошкиот развој што им олеснува на мигрантите да останат поврзани со своето семејство.

Континуираното високо ниво на миграција на работна сила остава сериозни развојни траги за економиите. Иако миграцијата ги намалува притисокот на пазарот на трудот и нивото на невработеност, исто така предизвикува и ги нагласува неусогласеноста и јазот во занимања на регионалниот пазар на труд (ОЕЦД, 2022). Ова може да ги спречи компаниите да најдат соодветна работна сила, а со тоа да ги намалат или откажат инвестициите во матичната земја, што пак би имало негативно влијание врз економскиот раст.

Од друга страна, големата и растечка дијаспора дава можности кои би можеле да придонесат за економски и социјален развој на економиите од каде што потекнуваат иселениците. Дознаките испратени до семејствата кои остануваат во сопствената земја може дополнително да се формализираат за да се реализира нивниот целосен потенцијал за развој. Улогата на трансферот на знаење преку искуството на иселениците стекнато во странство и нивните зголемени јазични, претприемнички и технички вештини, исто така, може да биде од корист за економиите, доколку тие се вратат во својата земја на потекло и целосно се интегрираат на локалниот пазар на труд. На лично ниво, мобилноста на работната сила има позитивно влијание врз финансиската состојба и продуктивноста на трудовите иселеници. Ако работниците имаат можност да стекнат нови вештини, да променат локација и да

бараат повисока плата, голема е веројатноста да бидат среќни работници (Congdon et al., 2021).

Регионалните иницијативи за интеграција во Западен Балкан (ЗБ) имаат долга историја која датира од распадот на Југославија во 1990-тите, проследена со Берлинскиот процес кој започна во 2014 година, со цел да се подобрат мултилатералните врски меѓу земјите од ЗБ и ЕУ, како и да се зајакне регионална соработка за прашања поврзани со инфраструктурата и економскиот развој. Три години подоцна, се појавија првите знаци на Иницијативата за Отворен Балкан (ИОБ), како идеја за подобрување на политичката и економската соработка меѓу три земји од Западен Балкан: Северна Македонија, Албанија и Србија.

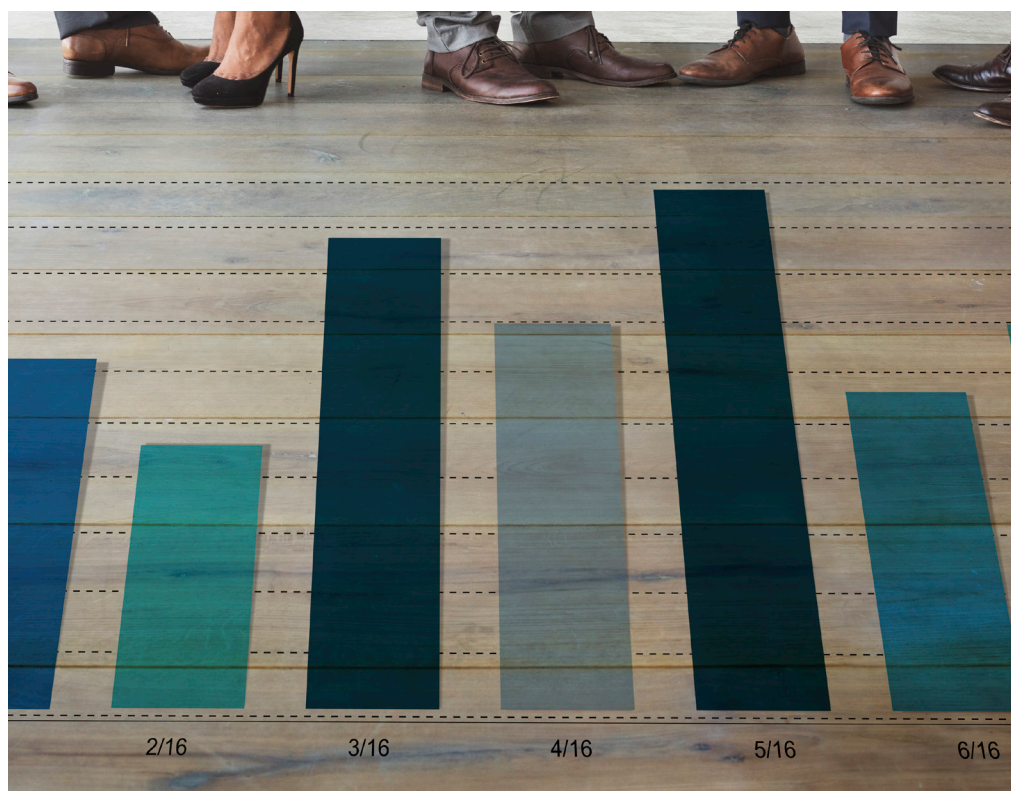
Во насока на приближување и забрзување на интеграцијата во Европската унија, ИОБ се заснова на четирите клучни слободи на единствениот пазар на ЕУ: слободно движење на луѓе, стоки, услуги и капитал. Како дел од иницијативата, досега се потпишани повеќе меморандуми, договори и заеднички декларации, меѓу кои Меморандумот за соработка поврзан со слободниот пристап до пазарот на труд во Западен Балкан, преку намалени бариери за вработување меѓу земјите, електронска апликација за добивање матичен број и олеснување на административните процедури за добивање дозвола за привремен престој. ИОБ предвидува секој жител на земјите потписнички да стекне право на слободно движење, престој и работа на територијата на трите земји. Со цел да се обезбеди еднаков пристап за сите жители на овие земји, потписниците треба да ги поедностават процедурите за влез, престој и работа во нивните земји. Пред или најдоцна до 90 дена по влезот во соседната земја, жителите на земјите договорнички треба да се пријават за да добијат дозвола за слободен пристап на пазарот на труд во период од две години, со можност за нејзино продолжување. Дозволата вклучува право на вработување без дозвола за работа и престој за странски државјани, но ја исклучува можноста за користење државни субвенции за вработување, како што се постоечките активни програми и мерки на пазарот на трудот (Finance Think, 2023).

Додека постојните анализи потврдуваат дека иницијативите за економска интеграција ја зголемуваат мобилноста на работната сила, постојат оскудни докази за влијанието на регионалните иницијативина пазаритена трудот во ЗБ (ILO, 2021; Anukoonwattaka and Heal, 2014; Baldwin and Venables, 1995). Слободното движење на работната сила е од значење за регионот, особено во услови на недостиг на работна сила и вештини. Дали поедноставените правила за вработување во овие земји под капата на ИОБ ќе ги направат попривлечни од земјите на ЕУ, зависи од нивото на

платите во земјата на дестинација како најзначаен фактор што влијае на мобилноста на работната сила.

Целта на овој труд е да се разберат потенцијалите за мобилност на работната сила во рамките на Иницијативата Отворен Балкан, преку квантитативна анализа на професионалните јазови и платите, од перспектива на Северна Македонија. Во анализата, посебен осврт е даден на пограничните региони во Северна Македонија: Скопскиот и Североисточниот регион кои се граничат со Србија и Полошкиот регион и Југозападниот регион кои се граничат со Албанија.

Структурата на трудот е следна. Вториот дел ја разгледува литературата за миграцијата, со осврт на трудовите иселеници. Дел (3) ја опишува моменталната состојба на македонскиот пазар на труд и пазарите на труд во пограничните региони. Во дел (4) се објаснуваат податоците и методологијата. Во дел (5) се прикажани резултатите од јазот во занимања на национално и регионално ниво. Овој дел ги вклучува и резултатите од проценетите разлики во платите меѓу Северна Македонија и Србија. Последниот дел заклучува и дава конкретни препораки за подобрување на неусогласеноста меѓу понудата и побарувачката на работна сила и севкупната состојба на пазарот на трудот.



2. Мобилност на трудот: Преглед на референтна литература и некои стилизирани факти

2.1. Општи ставови за мобилноста на трудот

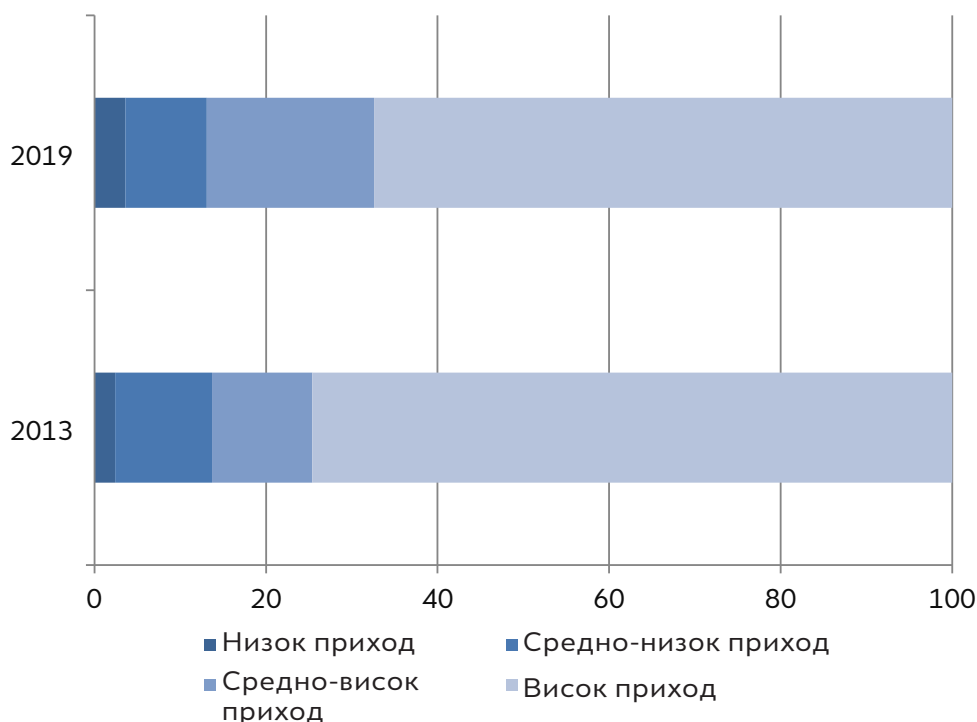
Меѓународната миграција дефинирана како оддалечување на луѓето од местото на живеење преку меѓународна граница, привремено или трајно, добива значителен замав во последните децении, со исклучок на периодот на пандемијата кога е забележано мало намалување. Според последните проценки, околу 280 милиони луѓе ширум светот се регистрирале како меѓународни мигранти во 2020 година, што е повеќе од четири пати во споредба со бројот на мигранти во 1960 година (Migration Policy Institute, 2021). Оваа бројка открива дека многу мал дел од светската популација, 3,6% претставуваат мигранти, додека огромно мнозинство (96,4%) живеат во земјата на раѓање. Според глобалната миграциска база на ОН, проценетиот број на меѓународни мигранти во 2020 година е помал за околу 2 милиони како резултат на рестриктивните промени на слободата на движење низ целиот свет со цел да се забави ширењето на пандемијата на КОВИД-19. Потрагата по подобар квалитет на живот, побезбедни можности за живот, студирање, работа и заштита од воени конфликти се главните причини поради кои луѓето се преселуваат од една во друга земја. Оттука, меѓународната миграција опфаќа голем опсег на категории како странски студенти, воени мигранти, трудови мигранти, хуманитарни мигранти итн.

Според Институтот за миграциона политика (2021), голем дел од растот во бројот на меѓународни мигранти е предизвикан од трудовите иселеници. Трудовите иселеници и работната мобилност/миграција се различни поими од мигрантите и самата мобилност/миграција. Трудови иселеници се оние луѓе кои се селат во потрага по пристап до пазарот на трудот на земјата примател, односно вработување, додека мигрантите бараат пошироки права, па дури и државјанство. Исто така, мобилноста на работната сила е обично привремена, додека целта на миграцијата е трајно преселување во земјата домаќин.

Не постои единствена статистичка дефиниција за трудовите иселеници, но Меѓународната Организација на Трудот (2015, стр.11) ја дефинира како „...сите меѓународни мигранти кои моментално се вработени или невработени и бараат вработување во нивната сегашна земја на живеење“ и ОН (2017, стр. 15) ги дефинира трудовите иселеници како „странци прифатени од друга држава со специфична цел за вршење на платена економска активност

во таа држава...“. ИОМ (2022) покажува дека речиси две третини (62%) од вкупните меѓународни мигранти се трудови иселеници, што е скоро 162 милиони луѓе кои се преселиле во друга земја во потрага по вработување. Речиси 96% од нив се преселиле во земји со висок или среден приход, додека само 3,6% мигрирале во земји со низок приход. Помеѓу 2013 и 2019 година, забележан е значаен пад на уделот на трудовите иселеници во земјите со висок приход од 74,7% на 67,4%, додека бројот на луѓе кои мигрирале во потрага по работа во земјите со средно-висок приход се зголемил за 7,8 процентни поени (Графикон 2.1). Причините за таквата промена може да се припишат на подобрените можности за вработување во земјите со средно-висок приход, нивните поедноставени процедури за вработување трудови иселеници и/или поради промените во имиграциските политики во земјите со високи приходи (ILO, 2021).

Графикон 2.1 - Удел на меѓународните трудови иселеници според нивото на приход на земјите домаќини



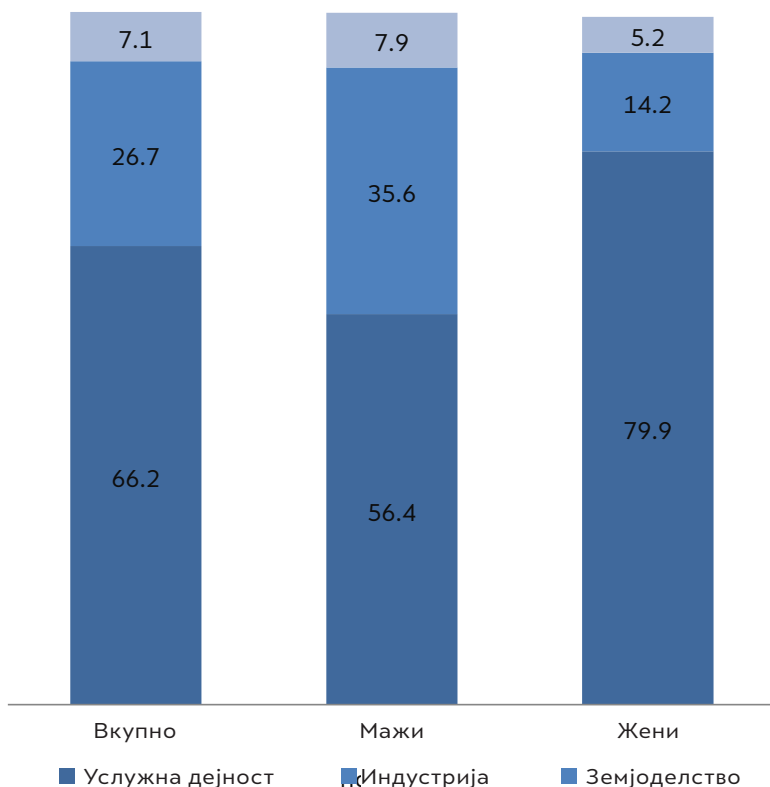
Извор: Меѓународна организација на широдој.

Податоците за полот на трудовите иселеници откриваат дека на глобално ниво, речиси 100 милиони од вкупниот број луѓе кои мигрирале во потрага по вработување во 2020 година се мажи, додека трудовите иселенички сочинуваат 70 милиони. МОТ потврдува дека помалата застапеност на жените како трудови

иселеници се должи на нивното пониско учество во вкупната миграција (47,9%), но уште поважно, поради нивната пониска стапка на активност на пазарот на трудот од 59,8% во споредба со 77,5% од мажите.

Според возрастната група, 86,5% од трудовите иселеници се на возраст 25-64 години, додека младите на возраст од 15-24 и оние постари од 65 години сочинуваат 10% и 3,6%, соодветно (ILO, 2021). Две третини од меѓународните трудови иселеници се застапени во услужниот сектор, 26,7% во индустријата, додека 7,1% во земјоделството. Речиси 80% од женските трудови иселеници се застапени во услужниот сектор во споредба со 56,4% од мажите. Бројот на женски трудови иселеници кои работат во индустрискиот сектор е 2,5 пати помал од оној на мажите (Графикон 2.2).

Графикон 2.2 - Секторска распределба на меѓународни трудови иселеници, по пол



Извор: Меѓународна организација на трудот.

Повеќе од 100 милиони трудови мигранти се преселиле во три региони во светот во потрага по работа: Европа (со исклучок на Јужна Европа), Северна Америка и Арапските држави, додека

помалку атрактивни региони при потрагата за вработување се Латинска Америка, Источна Азија и Северна Африка. Интересно е што поголеми дел од женските трудови иселеници се преселиле во Европа или Северна Америка, додека само 6% се преселиле во Арапските држави, поради ограничените можности за вработување во економија на грижа и домашна работа (ILO, 2021).

Се очекува дека мобилноста на работната сила ќе продолжи да расте во следните децении, главно поради неколку фактори: 1) Јазот во платите меѓу земјите – платата што работникот може да ја заработи во својата земја во споредба со она што тој/таа може да ја заработи во развиена земја; 2) Демографски изгледи – брзото стареење на работната сила во некои земји може да создаде недостиг на работна сила и да ја зголеми потребата од трудовите иселеници да ги пополнат празнините; 3) Развој на технологија - што им олеснува на иселениците да останат поврзани со своето семејство; и 4) Растот на дијаспората – ги намалува неизвесностите поврзани со миграцијата и им олеснува на мигрантите да најдат работа и да се населат во земјата 'примач' (ILO, 2021).

Сепак, многу земји стравуваат дека мобилноста на работната сила може да предизвика намалување на платите и/или губење на работни места кај локалните работници, па затоа се двоумат да го отворат пазарот на трудот. Тие, исто така, стравуваат дека вклучувањето на луѓе од различно етничко, верско или културно потекло може да влијае на социјалната кохезија. Зголемувањето на населението поради трудовите иселеници може да ја зголеми побарувачката за јавни услуги, предизвикувајќи дополнителни државни трошоци (Anukoonwattaka и Heal, 2014). Исто така, миграцијата на работна сила може да предизвика недостиг на вештини во земјите испраќачи (Николоски и Апостоловска Тошевска, 2019). Конечно, повисоките плати во развиените земји може да привлечат квалификувани работници од земјите во развој, предизвикувајќи значителен одлив на мозоци и забавување на развојот на земјите.

Од друга страна, мобилноста на работната сила има свои предности, главно во пополнувањето на јазовите во понудата и побарувачката на работна сила. Недостигот на работна сила за одредени занимања, предизвикан од недостигот на квалификувана работна сила или неподготвеноста на локалните работници да ја вршат таа работа, може да го пополнат трудовите иселеници. Недостигот на работна сила, исто така, може да предизвика притисок за повисоки плати, па затоа вработувањето на трудови иселеници издворањето на јазот може да го спречи зголемувањето на платите и инфлацијата. Мобилноста на работната сила, исто така, го намалува притисокот на невработеноста во земјата испраќач, обезбедувајќи повеќе можности за вработување на

оние невработени кои не мигрираат. Работничката дијаспора може да обезбеди можности за подобрување на состојбата на своето домаќинство со испраќање дознаки. Тоа може да влијае на намалувањето на сиромаштијата бидејќи повисокиот приход на трудовите иселеници е добар за нив и за нивните семејства оставени во земјата испраќач. Конечно, мобилноста на работната сила има позитивно влијание врз јавната потрошувачка бидејќи може да ги намали трошоците за невработеност и трошоците за социјална и здравствена заштита (Dustman et al., 2010).

2.2. Мобилност на работната сила во контекст на регионална интеграција

Регионалната интеграција го олеснува протокот на стоки, услуги, капитал и луѓе и им помага на земјите да ги надминат пречките создадени од лошата инфраструктура, недостатокот на работна сила и неефикасните политики кои го попречуваат економскиот раст (Baldwin and Venables, 1995). Слободното движење на работниците е една од четирите слободи што ги уживаат граѓаните на Европската унија, која како заеднички регионален пазар се потпира на слободната мобилност на работната сила, прифаќање на работните квалификации и овозможување на граѓаните на ЕУ да бараат работа во друга земја на Унијата. Многу документи го гарантираат слободното движење на работниците во земјите на ЕУ (Договор за Европската Унија – член 3; Договор за функционирање на ЕУ – член 45; Директива 2014/54/EU). Договорот за ЕУ – Директива 2004/38/EЗ им дава право на сите работници и нивните семејства да живеат и работат во друга земја на ЕУ, доколку имаат здравствено осигурување и ресурси за издржување. Директивата 2013/55/EU го регулира признавањето на работните квалификации во рамки на Унијата.

И покрај цврстата регулатива на слободното движење на работната сила, ЕУ (2010) признава дека трудовите иселеници сè уште се соочуваат со тешкотии на терен. Забележани се многу случаи на нивна дискриминација, експлоатација и потценување на вештините, односно непризнавање на нивните квалификации. Литературата тврди дека ова може да предизвика животна незадоволство кај трудовите иселеници (Anderson et al., 2006; Safi, 2010). Kahanec et al. (2014) документираат дека најчесто трудовите иселеници се под-вработени, што предизвикува помал аутпут по работник.

На самиот почеток на основањето на ЕУ-15, мобилноста на работната сила беше релативно ниска бидејќи сите земји-членки беа на слично ниво во поглед на приход и развој. Понатамошното

проширување на ЕУ и вклучувањето на 28 земји доведе до масовна миграција на работна сила од помалку развиените земји-членки кои оние со повисоки приходи, поттикната од поголемите можности за работа и потенцијалот за заработка. ОЕЦД (2009) оценува дека овој тренд ја подобрил распределбата на работните ресурси во рамки на Унијата и ја зголеми економската благосостојба како резултат на поефикасно искористување на трудот. Исто така, ја олеснил размената на знаење, со што ја зголемил продуктивноста на работната сила.

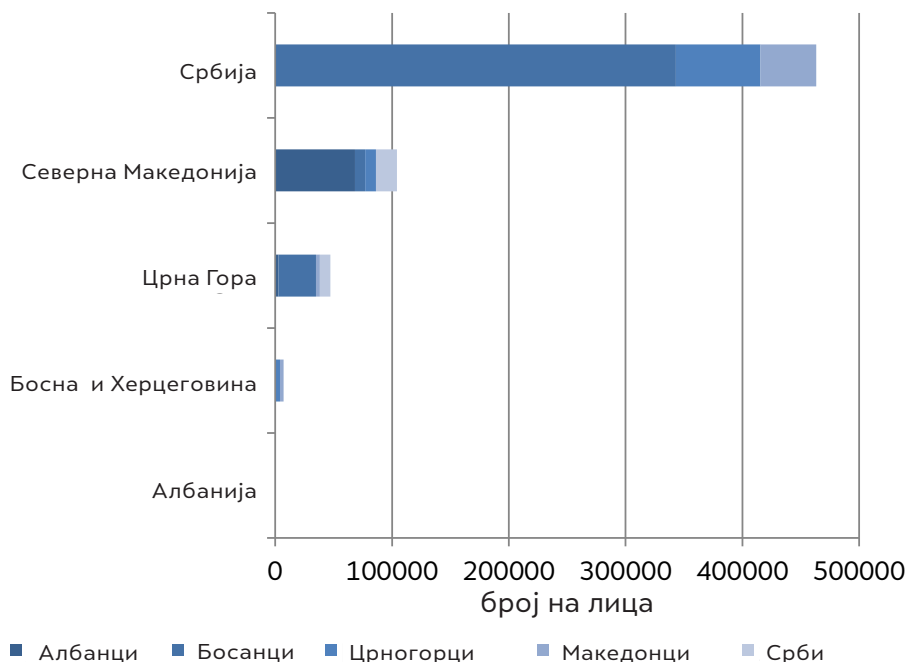
Според Европската комисија (2013), повеќето од луѓето кои се преселуваат од север кон југ на ЕУ се висококвалификувани лица со високо образование, што може да предизвика и негативен и позитивен ефект во земјата испраќач. На прв поглед, оваа миграција се оценува како типичен одлив на мозоци, што е негативно за земјата испраќач и доведува до намалување на квалификуваната работна сила. Од друга страна, ако овие работни мигранти се вратат во нивната родна земја со дополнителни вештини и знаења, тоа може позитивно да влијае на нивната продуктивност и можностите за вработување, како и на развојот на земјата испраќач.

Примерите од другите региони се живописни. Зголемената регионална интеграција на азиско-пацифичкиот регион доведе до зголемена интарегионална миграција на работната сила. Оваа миграција беше предизвикана главно поради големите плати и развојни разлики меѓу земјите во овој регион. Според ОН (2014), повеќе од 40% од трудовите иселеници од азиско-пацифичкиот регион моментално престојуваат во друга земја во регионот. Исто така, растечка интарегионална миграција на работна сила е забележана во Источна и Јужна Африка, особено по ратификацијата на неколку договори кои ја регулираат слободното движење на работниците, како што се “Протокол за заеднички пазар на Источна Африка”, “Слободно движење” и протоколот “Трансхуманс”, како и предвидените програми за олеснување на трудова миграција подготвени од регионалните економски заедници како Заеднички пазар за Источна и Јужна Африка. И покрај отсуството на ратификувани договори и/или протоколи кои ја олеснуваат интарегионалната работна миграција во Централна Азија, бројот на луѓе кои се преселуваат во други земји во регионот во потрага по работа значително се зголеми во последните години. Според Институтот за миграциона политика (2021), забележано е значително зголемување на мигрантите од Киргистани и Таџикистан во Руската Федерација поради повисоките плати, можностите за вработување и подобрите услови за работа.

Позитивниот развој на политиките за миграција на работна сила во Јужна Америка доведе до зголемување на интрарегионалната трудова миграција. Други фактори кои ја забрзаа растечката миграција на работна сила во регионот вклучуваат подобрување на можностите за вработување, комуникациските средства, падот на миграцијата во Европа итн. Околу 80% од мигрантите во Јужна Америка се интрарегионални мигранти (Migration data portal, 2020). Програмите за миграција на трудот како што се “Програма за Сезонски Работници” и “Тихоокеанската работна шема” во Австралија и шемата за “Признаен Сезонски Работодавач” во Нов Зеланд, регрутираат мигранти првенствено од Пацификот и Југоисточна Азија за да заземаат работни места во земјоделството и угостителството (Australian Government Productivity Commission and New Zealand Government Productivity Commission, 2012).

Интрарегионалната мобилност во шесте земји од Западен Балкан (ЗБ) остана стабилна од 1995 година, на ниво од 15% од вкупните мигранти од овие земји. Податоците од Графикон 2.3 покажуваат дека Србија привлекува најмногу мигранти од сите земји на Западен Балкан, но има и значаен број албански мигранти во Северна Македонија и Босанци во Црна Гора. Босна и Херцеговина има најголем број мигранти во другите економии на ЗБ: повеќе од 383.000 или 23% од вкупниот број мигранти од оваа земја (ОЕЦД, 2021).

Графикон 2.3 - Број на мигранти меѓу земјите на ЗБ*, во 2020 година



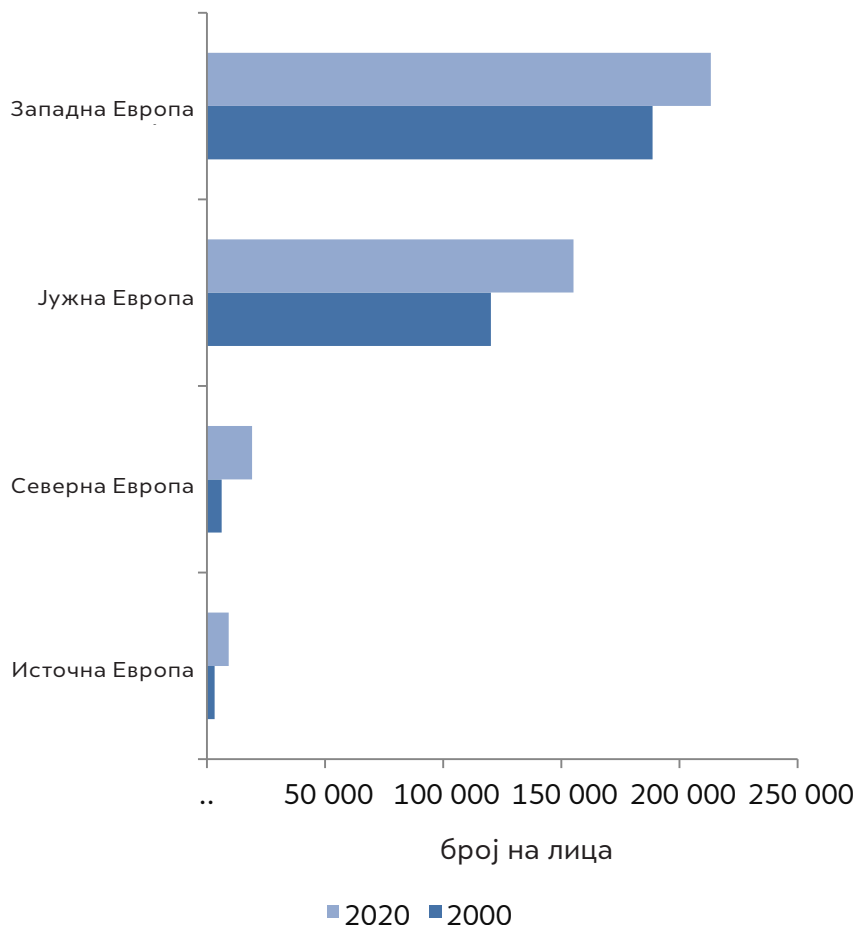
Извор: Одделение за економски и социјални истражувања на ОН

*Косово е исклучено поради недостиг на податоци

Сепак, повисокиот квалитет на живот во земјите на ЕУ ги поттикнува граѓаните на ЗБ да се преселат надвор од регионот, барајќи подобри можности за вработување и образование. На почетокот на 2000-тите, емиграцијата во ЕУ беше предизвик поради постојниот визен режим. Почнувајќи од 2005 година, ЕУ склучи договори за олеснување на визниот режим со земјите од ЗБ (освен Косово), со што ја олесни мобилноста од регионот кон ЕУ. Одредени земји од ЕУ, како Германија, донесоа политики кои ја олеснуваат миграцијата кон ЕУ, објаснувајќи го значителниот пораст на мигрантите. Исто така, проширувањето на ЕУ со Словенија во 2004 година и Хрватска во 2013 година, како и олеснувањето на мобилноста од овие земји кон другите земји на ЕУ, предизвика недостиг на работна сила на домашните пазари на труд, зголемувајќи ја побарувачката на работници од ЗБ. Оттука, бројот на граѓани на ЗБ кои се преселиле во земја надвор од регионот во изминатите 10 години се зголемил за 10%, а во 2021 година, речиси една петтина или близу 4,77 милиони граѓани на ЗБ живееле во друга земја, главно во Германија, Италија, Грција, Австрија, САД и Швајцарија, со зголемено темпо на преселба во Хрватска и Словенија (ОЕЦД, 2021). До пред пандемијата со КОВИД-19, бројот на трудови иселеници од Западен Балкан во ЕУ се зголеми меѓу пет и десет пати во споредба со 2011 година. Повеќе од половина од иселениците од ЗБ беа вработени на работни места со средна вештина, додека преквалификацијата е многу честа појава, бидејќи повеќето од високообразованите иселеници работат занимања со ниска или средна вештина. Машките иселеници вообичаено се вработени во градежниот и производствениот сектор, додека жените генерално работат како работници за продажба и услуги.

Во 2020 година, близу 700 илјади граѓани на Северна Македонија живееле надвор од својата земја на раѓање, што е за 30% повеќе во споредба со пред 20 години. Две третини од нив живеат во Европа, примарно во јужниот и западниот дел на континентот, иако бројот на Македонци кои живеат во Источна и Северна Европа е тројно зголемен во последните две децении (Графикон 2.4).

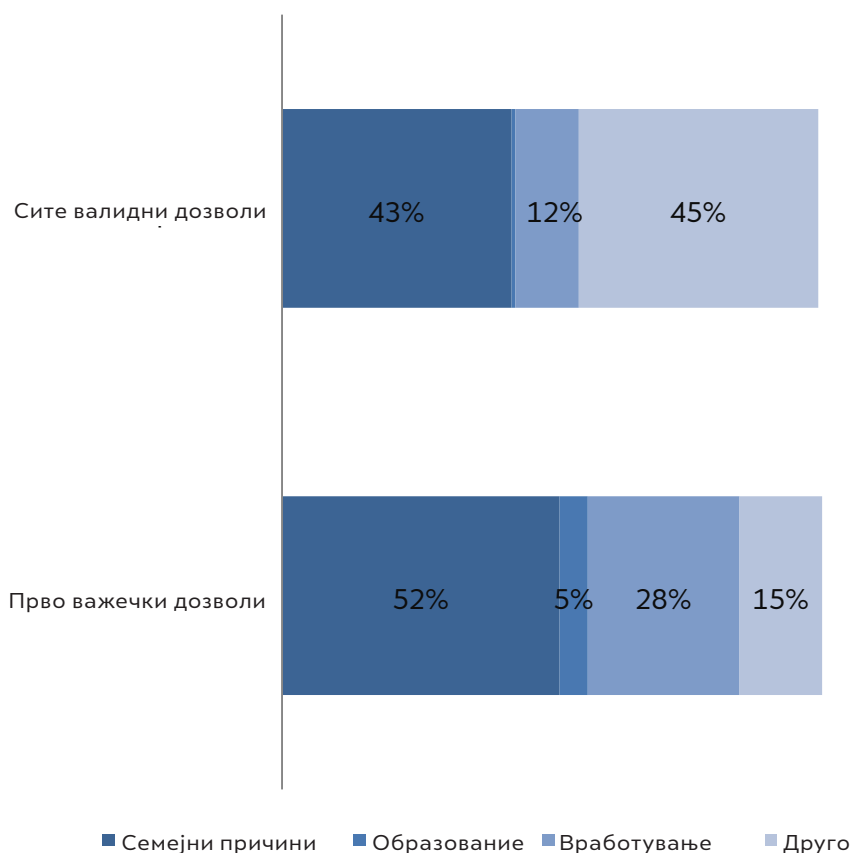
График 2.4 - Број на мигранти од Северна Македонија



Извор: Одделение за население на ОН

Графикон 2.5 покажува дека семејните причини се двигател на иселувањето на жителите на Северна Македонија во земјите од Европската економска област (ЕЕА), според важечките и издадени дозволи во 2021 година. Покрај вработувањето и образованието, други причини кои ги мотивираат луѓето да мигрираат се меѓународна заштита, престој без право на работа (како што се пензионерите) и луѓето во средните фази на процесот на регулација (ОЕЦД, 2021).

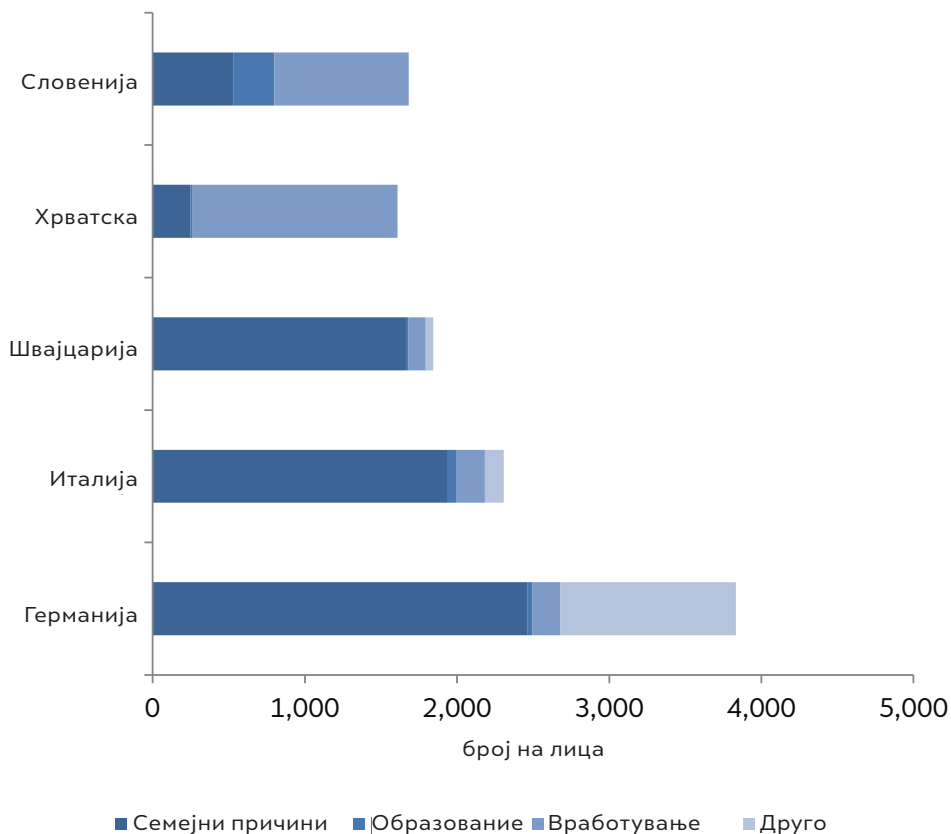
Графикон 2.5- Причина за емиграција во ЕЕА, 2021 година



Извор: Евросџај

Во 2021 година, повеќе од 16 илјади граѓани на Северна Македонија се преселиле во земја на ЕЕА и добиле валидна дозвола за живот и работа. Главна причина за емиграцијата е обединување со семејството (52%), проследено со вработување (28%). Речиси 80% од мигрантите се преселиле во Германија, Италија, Швајцарија, Хрватска и Словенија, додека мотивите за емиграција се разликуваат меѓу земјите (графикон 2.6). Најголем дел од мигрантите во Словенија и Хрватска се предводени од потрагата по подобро вработување и заработувачка, додека во другите земји доминираат мигранти кои емигрирале поради семејни причини.

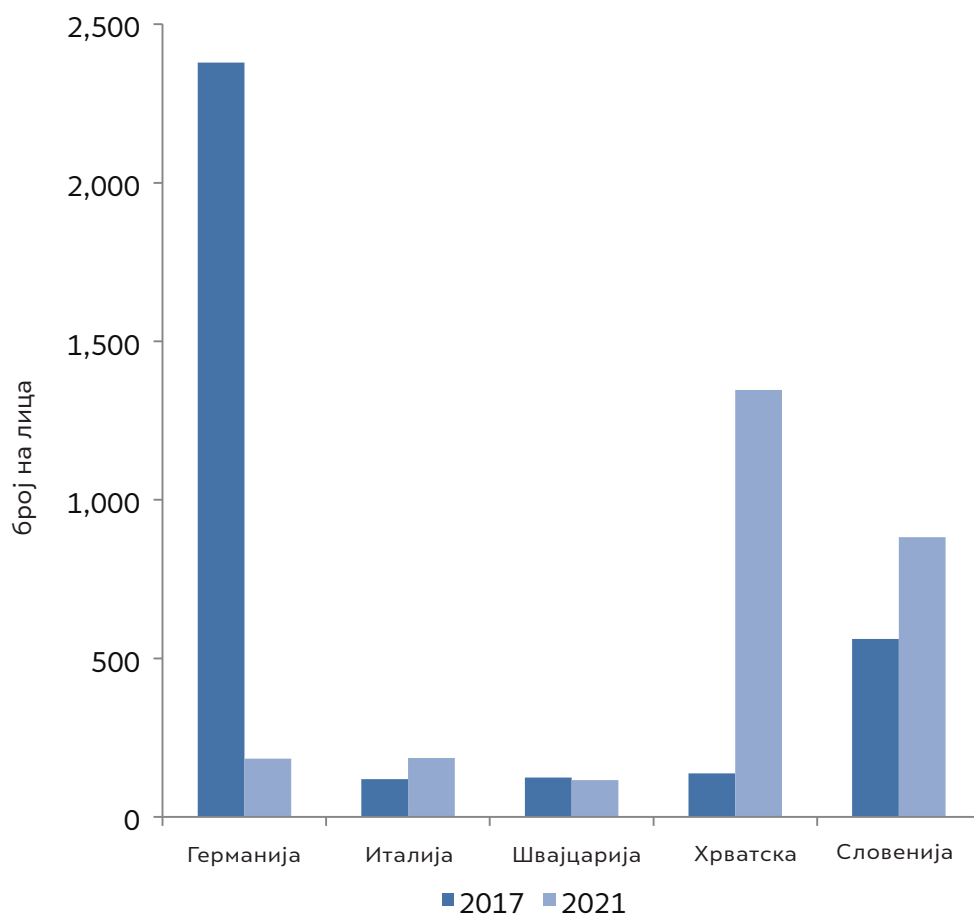
Графикон 2.6 – Топ земји на дестинација според важечки дозволи издадени во 2021 година



Извор: Евросџај

Барањето подобри можности за вработување е причината за иселување на 4 илјади граѓани на Северна Македонија, кои ја добија првата важечка дозвола во 2021 година, за живеење и работа во земја на ЕЕА, од кои половина во Хрватска и Словенија (Графикон 2.7). Споредено со пред пет години, мапата на македонскиот трудов иселеник е значително променета, со тоа што Хрватска и Словенија се на врвот, како најатрактивни земји за привремено вработување.

Графикон 2.7 – Број на македонски трудови иселеници



Извор: Евросџај

Табела 2.1 покажува различна професионална распределба на македонските трудови иселеници. Мажите обично се вработени во секторите за градежништво и производство, додека секоја трета жена е вработена како чистачка и помошничка, продавачка или во секторот за лични услуги. Оваа шема е слична за скоро сите трудови иселеници од ЗБ. Поради недостигот на понови податоци, можна е промена на секторската распределба, со оглед на промената на картата на земјите за привлекување трудови иселеници од земјава. Иако нема официјални податоци, на пример, голем дел од нашите иселеници во последните години заминуваат и работат во угостителскиот сектор во Хрватска.

Табела 2.1 - Професионална распределба на македонските мигранти, 2016 година , во %

Занимање	Мажи	Жени
Градежници и сродни градежни работници	18.8	1
Обработувачи на метали, машински монтери и сродни занимања	6.6	-
Возачи на моторни возила, подвижни постројки и бродски екипаж	8.2	-
Општи работници во рударството, градежништвото, производството и транспортот	5.8	1.8
Ракувачи на машини и постројки	5.2	5.7
Работници во персонални служби	4.4	8.1
Стручњаци за наука и инженеринг	3.9	-
Службеници во книговодство, финансии, статистика и евиденција на материјалите и транспортот	3.2	1.9
Продавачи	1.9	8.5
Стручњаци за бизнис и администрација	1.9	3.1
Општи работници во земјоделството, шумарството и рибарството	3.1	1.9
Пазарно ориентирани стручни земјоделски работници	2.1	1.3
Преработувачи на храна, дрво, текстил, кожа и сродни занимања	3.7	2.9
Чистачи и помошници	2	21.5
Менаџери за угостителство на мало и други услуги	1.1	-
Менаџери за производство и специјализирани услуги	1.4	-
Стручњаци за наука и инженеринг	1.1	-
Занимања за лична нега и сродни занимања	1.2	6.3
Стручњаци од областа на здравството	1.9	4.2
Друго	25.6	24.3

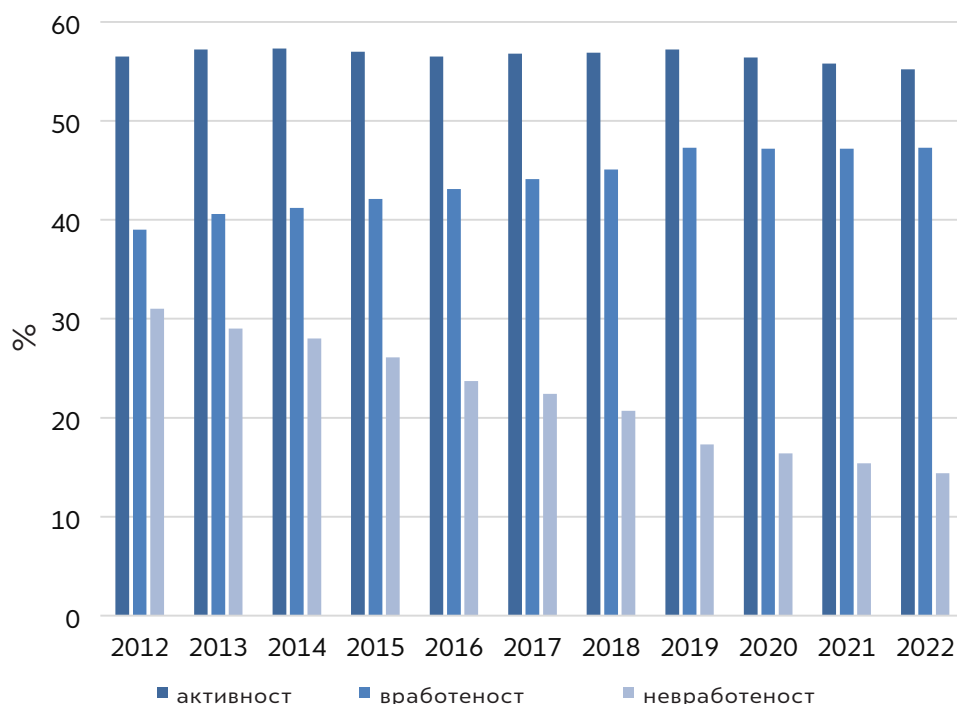
Извор: ОЕЦД База на податоци за имигранти

3. Стилизирани факти за македонскиот пазар на труд

3.1. Национален пазар на труд

Македонскиот пазар на труд бележи континуирани подобрувања во последната деценија. Трендот на основните показатели на пазарот на трудот прикажан на Графикон 3.1 открива значителни подобрувања во стапките на невработеност и вработеност. Во 2022 година, стапката на невработеност забележа историски најниско ниво, повеќе од преполовена во однос на 2012 година. Во текот на истиот период, стапката на вработување се зголемила за 8,3 п.п., главно поради поволната економска клима, активната улога на претпријатијата со СДИ, бројните активни мерки на пазарот на труд и новите работни места кои ги создал домашниот приватен сектор. Од друга страна, стапките на неактивност останале речиси константни во истиот период, забележано е и мало зголемување од 1,3 процентни поени во 2022 година во споредба со 2012 година.

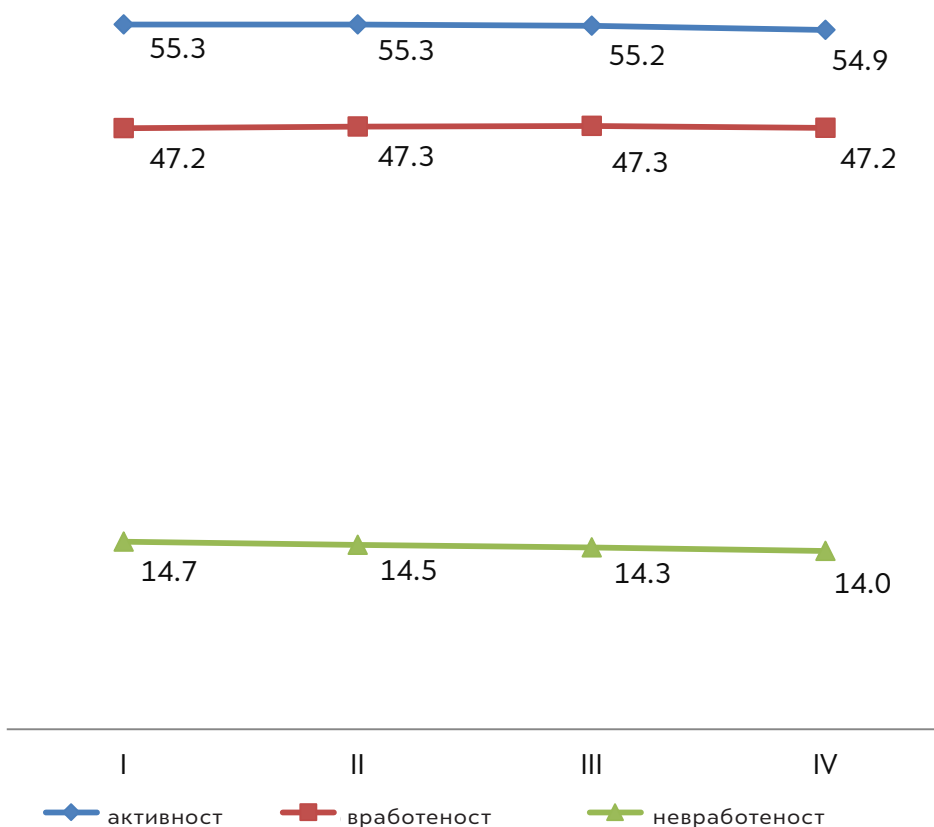
Графикон 3.1 - Показатели за пазарот на труд, 2012-2022 година



Извор: Државен завод за статистика – Северна Македонија

Сепак, последните три години од пандемијата беа невообичаени. И покрај натамошното намалување на стапката на невработеност, стапките на активност и вработеност стагнираа и забележаа дури и мало намалување, најверојатно поради зголемената неактивност поради обесхрабрување за наоѓање работа (предизвикана за време на пандемијата КОВИД-19), но исто така и поради иселување на трудовите иселеници во потрага по подобро вработување (Графикон 3.2).

Графикон 3.2 - Квартални индикатори на пазарот на трудот, 2021-2022 година, во %



Државен завод за статистика – Северна Македонија

Постојат значајни разлики според полот, степенот на образование и возраста на работната сила. Табела 3.1 покажува дека во 2022 година е забележана разлика од 22 п.п. помеѓу мажите и жените во нивните стапки на активност. Високата стапка на неактивност на жените е поврзана со нивното ангажирање во неплатена домашна работа и економија на грижа; живеење во домаќинства кои примаат дознаки, традиционална поделба на трудот во домаќинството итн. (Меѓународна организација на трудот, 2010; Бинзел и Асад, 2011). Како резултат на тоа, стапката на невработеност на жените е малку пониска од онаа на мажите, 12,5% наспроти 15,7%, соодветно. Во однос на степенот на образование на работната сила, лицата со основно образование се во најлоша состојба со најниска активност и стапка на вработеност. Овие стапки се вклопуваат во споредба со пред една деценија, и кај работната сила со основно и со средно образование, што сигнализира дека деактивирањето и трудовата мобилност почесто се случај кај нискообразованите и нискоквалификуваните работници.

Табела 3.1 Показатели на пазарот на труд според пол, образование и возраст, 2012 и 2022*, во %

	Пол		Ниво на образование*			Возраст		
	Мажи	Жени	Основно	Средно	Високо	15-24	25-49	50-64
Стапки на невработеност								
2012	30.8	30.3	39.1	29.7	23.4	53.9	29.9	24.4
2022	15.7	12.5	22.0	15.6	11.9	36.1	14.4	12.8
Стапки на вработеност								
2012	47.1	30.8	32.4	57.7	71.9	15.5	55.8	42.8
2022	55.9	38.8	23.6	54.5	74.4	19.2	70.4	55.2
Стапки на активност								
2012	68.7	44.3	34.4	68.7	79.5	33.6	79.5	56.7
2022	66.3	44.3	30.3	64.5	84.5	28.4	82.0	61.8

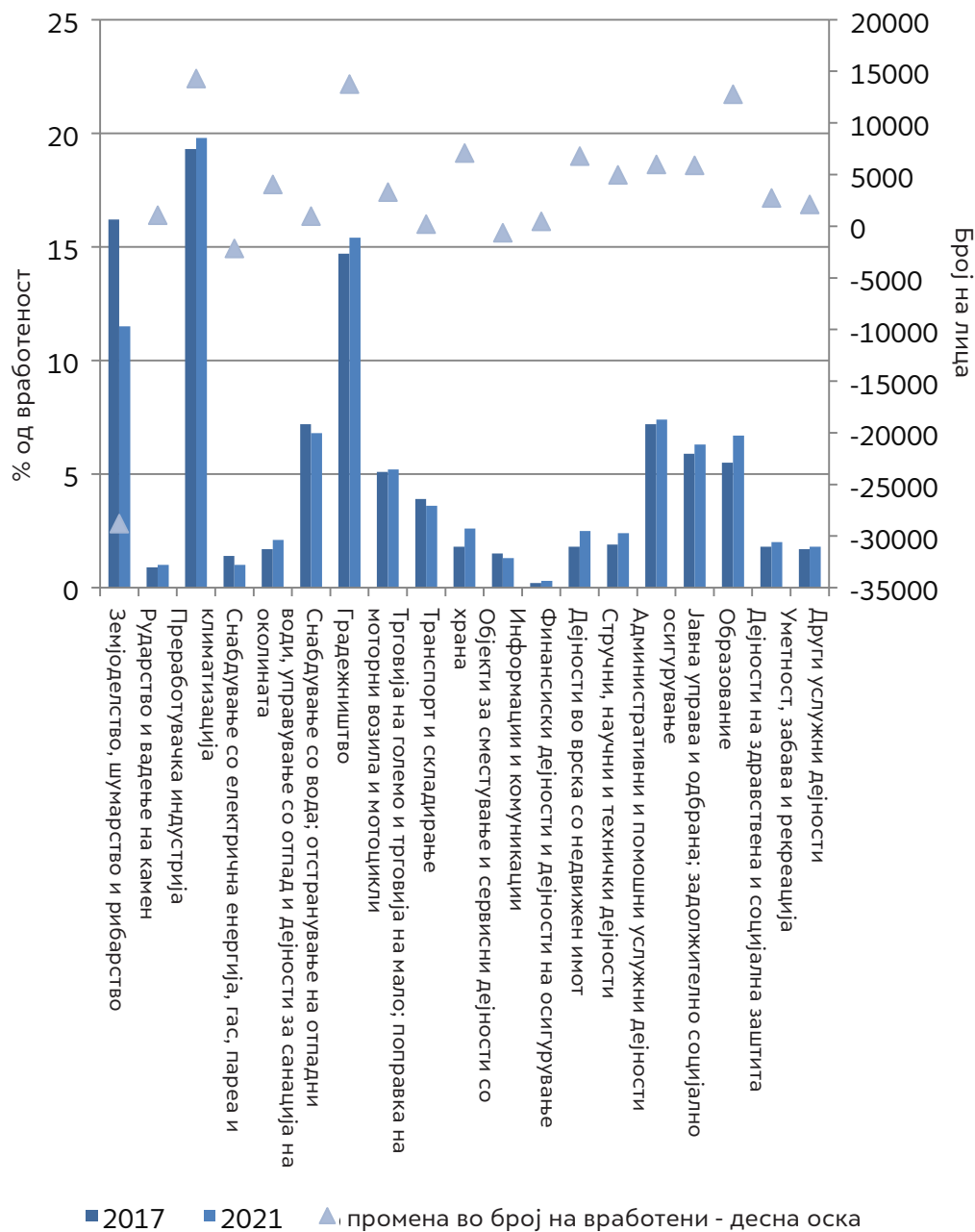
Извор: Државен завод за статистика - Северна Македонија

*Најомена: Податоци за показатели според степен на образование се за 2021 година

Структурата на вработеноста по сектори на дејност укажува дека речиси половина од работниците се вработени во преработувачката индустрија, трговијата и земјоделството. Во последните пет години, бројот на земјоделски работници се намали за 30 илјади на сметка на другите два најбројни сектори, како и на секторот здравство и социјална заштита (Графикон 3.3). Овие бројки може да го објаснат подобрувањето на позицијата на жените на пазарот

на трудот, имајќи предвид дека секторите здравство и социјална заштита обично се сметаат за традиционално „женски“ сектори.

Графикон 3.3 - Вработувања според сектори на дејност, 2017 и 2021 година



Извор: Државен завод за статистика

Највисока стапка на слободни работни места е забележана во 2022 година во споредба со претходните години, што укажува на зголемена мобилност на работната сила поради постпандемската отвореност на економиите. Стапката на слободни работни места во секторот за сместување и храна континуирано е меѓу највисоките, што дополнително може да сигнализира за мобилноста на работната сила (Табела 3.2).

Табела 3.2 – Стапка на слободни работни места, 2022 година , во %

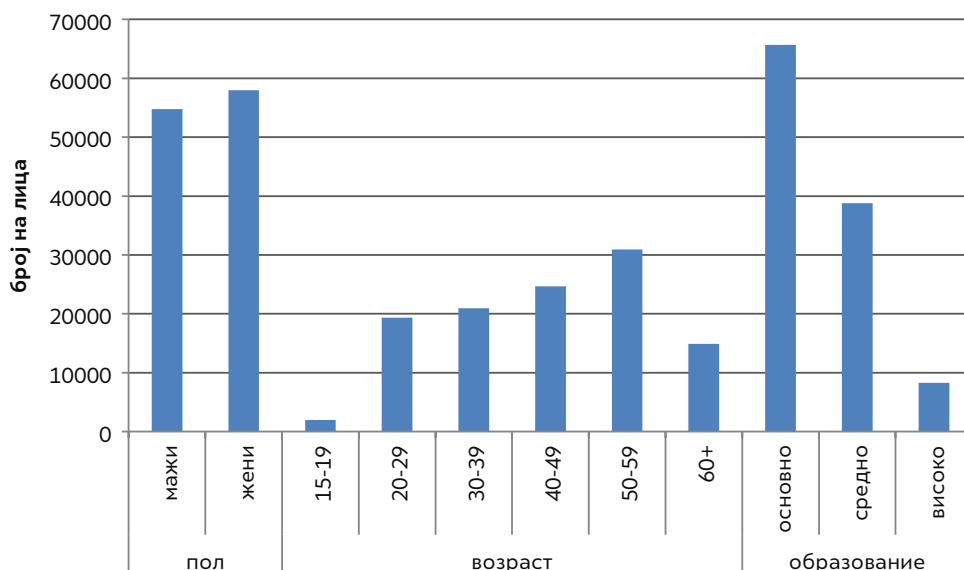
Сектор	2018	2019	2020	2021	2022
ВКУПНО	1.60	1.62	1.61	1.66	1.84
Рударство и вадење на камен	1.24	1.51	3.92	3.34	1.56
Преработувачка индустрија	1.98	1.73	1.92	1.55	2.20
Снабдување со електрична енергија, гас, пареа и климатизација	0.30	0.37	0.35	0.20	0.25
Снабдување со вода; отстранување на отпадни води, управување со отпад и дејности за санација на околината	0.41	0.54	1.15	1.16	0.44
Градежништво	1.74	1.61	2.56	3.18	2.43
Трговија на големо и трговија на мало; поправка на моторни возила и мотоцикли	1.84	1.68	1.67	1.77	1.82
Транспорт и складирање	1.78	1.89	1.74	2.31	2.88
Објекти за сместување и сервисни дејности со храна	2.68	3.19	2.14	2.70	3.60
Информации и комуникации	1.50	2.53	2.65	2.91	3.13
Финансиски дејности и дејности на осигурување	0.93	1.16	0.71	1.04	0.97
Дејности во врска со недвижен имот	0.52	2.10	0.93	0.79	0.60
Стручни, научни и технички дејности	1.30	1.42	1.12	1.49	1.47
Административни и помошни услужни дејности	3.43	3.43	3.38	3.23	3.27

Јавна управа и одбрана; задолжително социјално осигурување	0.53	1.01	0.46	0.52	0.44
Образование	0.71	0.69	0.51	0.72	0.72
Дејности на здравствена и социјална заштита	1.05	0.91	0.87	0.76	0.91
Уметност, забава и рекреација	1.44	1.60	0.91	1.40	1.95
Други услужни дејности	0.97	1.27	1.20	1.20	1.69

Извор: Државен завод за статистика – Северна Македонија

И покрај значајното намалување на стапката на невработеност во последната деценија, сепак повеќе од 112 илјади луѓе бараат работа во 2022 година. Мажите и жените се речиси подеднакво распределени помеѓу невработените, додека стапката на невработеност е највисока меѓу оние на возраст од 50 до 59 години и меѓу луѓето со основно образование. Младите (15-19), поради вмешаноста во (задолжителното) образование, и работниците со високо образование се најмалку застапени меѓу невработените (Графикон 3.4). Покрај активните баратели на работа, постојат повеќе од 47 илјади луѓе кои се пасивни баратели на работа, односно не се регистрирани во АВРМ, поради неформална работа или (веројатно) емиграција во друга земја.

Графикон 3.4 - Невработени лица според пол, возраст и степен на образование, 2022 година



Извор: Агенција за вработување – Северна Македонија

3.2 Пазарите на труд на граничните плански региони

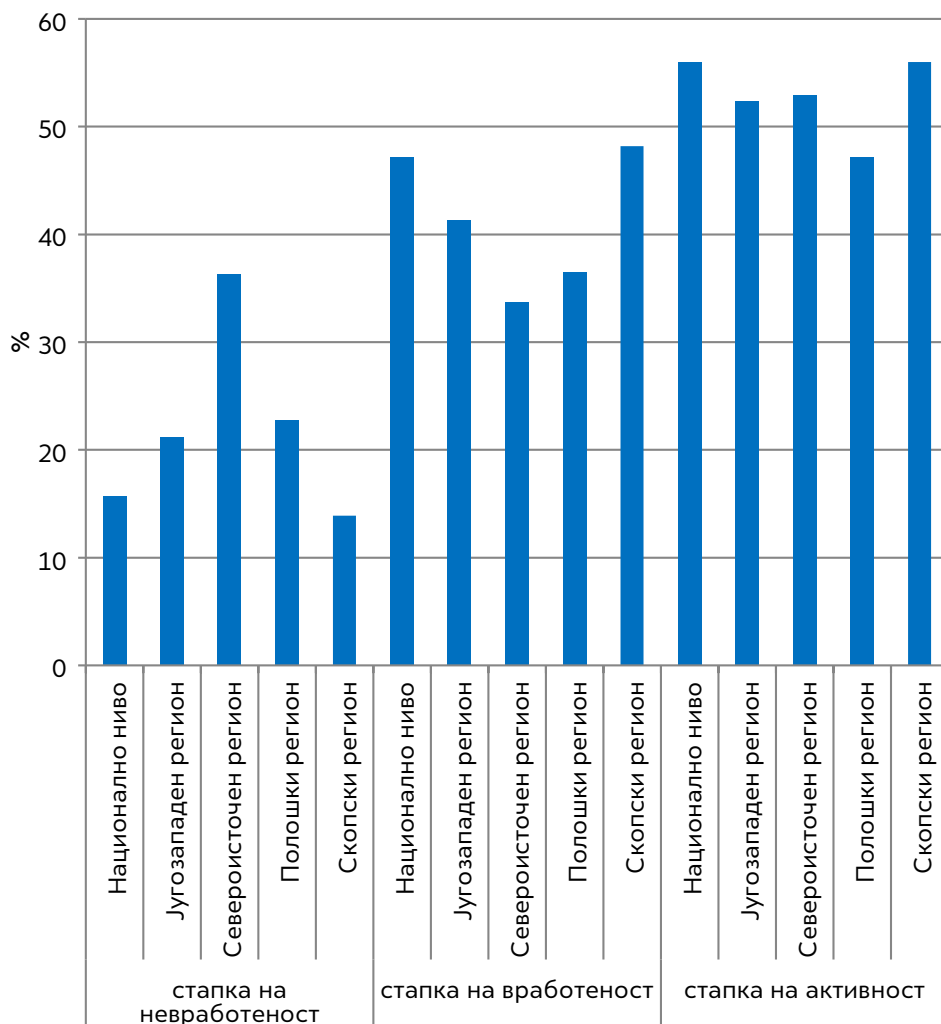
Бидејќи Иницијативата за Отворен Балкан (ИОБ) е трилатерален проект на Северна Македонија, Србија и Албанија, се очекува планските региони што граничат со другите две земји да имаат најголема корист од иницијативата за слободна мобилност на работната сила. Затоа, ги анализираме регионалните пазари на труд во Полошкиот, Североисточниот, Југозападниот регион и регионот на Скопје.

Слика: Карта на земјите од ИОБ



Пазарите на труд на анализираниите региони значително се разликуваат (Графикон 3.5). Стапката на невработеност е највисока во Североисточниот регион (36,3%), повеќе од двојно од националниот просек, додека само во Скопскиот регион е забележана пониска стапка на невработеност од националната. Стапката на вработеност е исто така најниска во Североисточниот регион, а потоа следи Пологи кој се карактеризира и со најниска стапка на активност на работоспособното население.

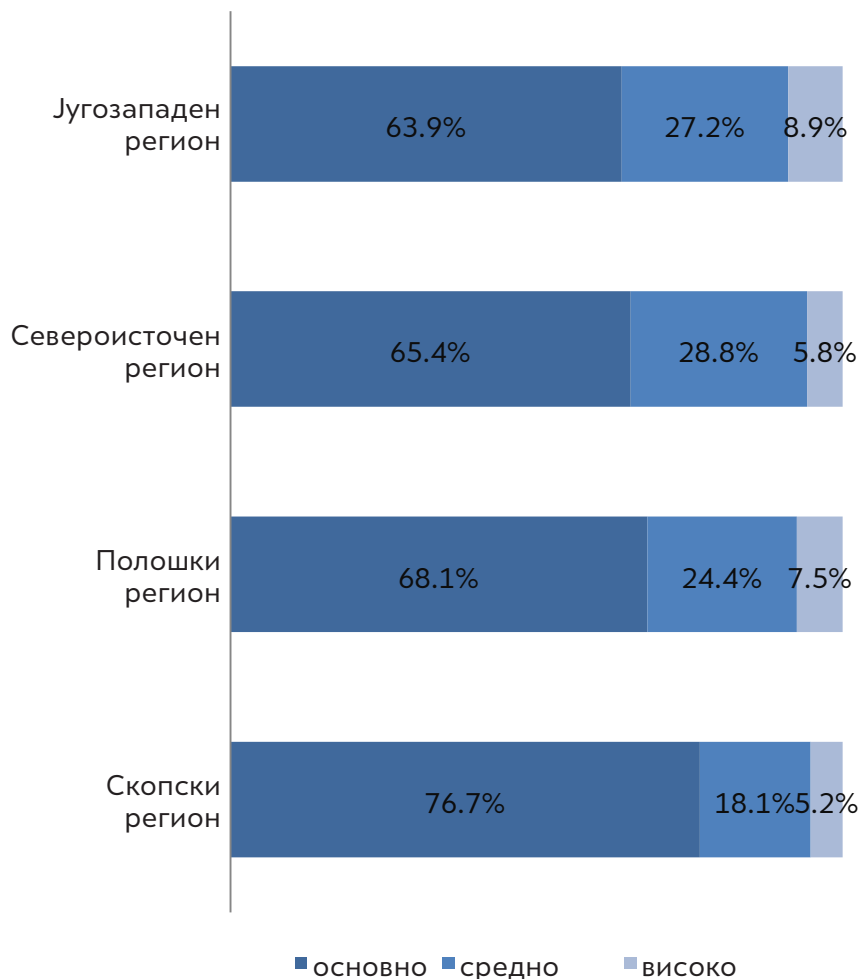
Графикон 3.5 - Показатели за пазарот на труд на граничните плански региони, 2021 година



Извор: Државен завод за статистика – Северна Македонија

Структурата на евидентираниите невработени лица на Графикон 3.6 покажува дека работниците со основно образование преовладуваат во сите региони, но се најзастапени во Скопскиот регион. Уделот на невработени со високо образование е најголем во Југозападниот регион.

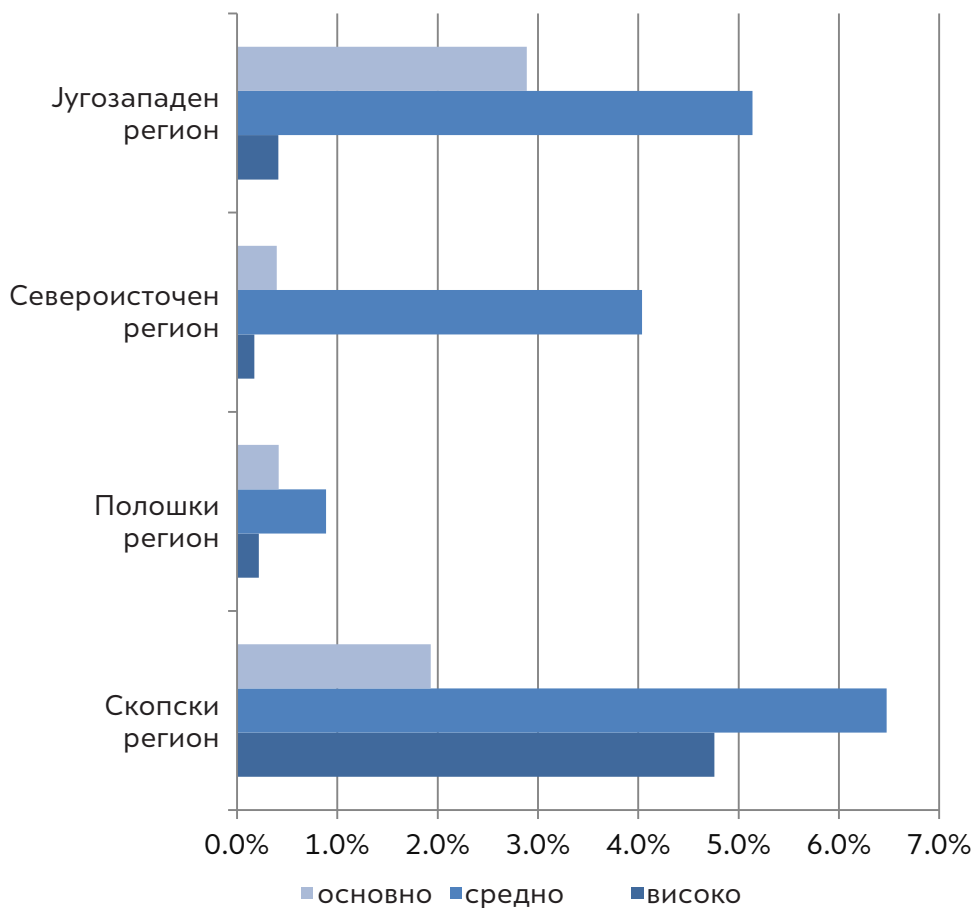
Графикон 3.6 - Стапка на регистрирани невработени лица според степен на образование, 2022 година



Извор: Агенција за вработување – Северна Македонија

Според Графикон 3.7, Југозападниот регион има речиси двојно повеќе слободни работни места во споредба со Североисточниот регион, што ја објаснува најниската стапка на вработеност забележана таму. Во однос на степенот на образование на потребните работници, во сите региони побарувачката за работници со средно образование е најголема. Само во Скопскиот регион една третина од бараната работна сила е со високо образование, додека во другите три региони потребата за висококвалификувани работници е многу ограничена.

Графикон 3.7 – Стапка на слободни работни места според степен на образование на потребните работници, 2023 година



Извор: Агенција за вработување – Северна Македонија

4. Податоци и методологија

Целта на студијата е двојна: прво, да се процени јазот во занимањата; и второ, да се истражи како и до кој степен разликите во платите меѓу земјите на ИОБ може да влијаат на пазарот на трудот во смисла на исполнување на постојните јазови. Двете цели се однесуваат на македонската перспектива, поттикната од потребата да се ограничи истражувањето на граници што може да се управуваат, како и од достапноста на податоците.

За исполнување на првата цел, користиме податоци за понудата и побарувачката на работна сила по занимање, обезбедени од Агенцијата за вработување на Северна Македонија. Податоците за побарувачката на работна сила се добиени од Анкетата за потребите од вештини за 2023 година при што занимањата се кодирани според Меѓународната стандардна класификација на занимања (ISCO-08). Добиените податоци за понудата на работна сила се административни податоци од АВРМ, класифицирани според профилот на лицата, односно занимањето кое невработено лице го пријавило во регистарот на АВРМ врз основа на неговата квалификација и/или претходно занимање. Оттука, овие податоци немаат соодветна шифра според ISCO-08. Затоа, сите занимања се соодветно кодирани на 2-цифрено ниво, а потоа се пресметува професионалниот јаз, на едноцифрено и двоцифрено ниво. Сепак, ни останува групата невработени лица кои не пријавиле занимање. Бидејќи овие лица се претежно без или најмногу со основно образование, нивното заедничко набљудување со групите со ниски вештини на „Елементарни занимања“ и „Ракувачи на машини и постројки“ обезбедува задоволителна апроксимација за јазот во занимања. Сепак, ние ги презентираме одделно во делот „Резултати“ подолу.

Ги проценуваме јазовите во занимања на национално ниво, како и јазовите за четирите погранични региони во рамките на Иницијативата за Отворен Балкан: Скопје, Полошки, Југозападен и Североисточен. Негативниот јаз каде понудата е помала од побарувачката е означен со црвено, додека позитивниот јаз каде понудата е поголема од побарувачката е означена со зелена боја. Вреди да се нагласи дека се занимаваме исклучиво со податоци од регистрите на АВРМ, така што нужно не можеме да ги доловиме потенцијалните тенденции кои се случиле надвор од радарот на АВРМ, како на пример неформални договори, кои можат да ја нарушат сликата претставена во оваа студија. Од таа гледна точка, некои од резултатите треба да се разгледуваат со претпазливост.

За втората цел, ги користиме податоците од Анкетите за работна сила на Северна Македонија и Србија за 2021 година. Заради

немање пристап до истражувањето за Албанија ја илустрираме улогата на разликите во платите само на односот помеѓу Северна Македонија и Србија. На 2-цифрено ниво од класификацијата ISCO-08, ги споредуваме пондерираните просечни плати по вообичаено одработен час, меѓу двете земји, а потоа и помеѓу (агрегирани) граничните региони. За Србија, регионот на Јужна и Источна Србија е означен како пограничен регион. Се користат пријавените нето-плати, додека кога се пријавува интервал на плата по поединец, се припишува (медијана) средна плата. Се користат вообичаено одработените часови, иако кога не се пријавени, наместо тоа се користат вистинските одработени часови. За да се обезбеди целосна споредливост меѓу земјите, платите се изразени во американски долари во паритет на куповната моќ. За проценетата разлика во платите, стандардниот t-тест се применува за да се измери статистичката значајност. Негативната и значајната разлика, каде платата за конкретно занимање е помала во Северна Македонија отколку во Србија, е означена со црвено, додека позитивната и значајната разлика, каде што платата за конкретно занимање е повисока во Северна Македонија отколку во Србија, е означена во зелена боја.

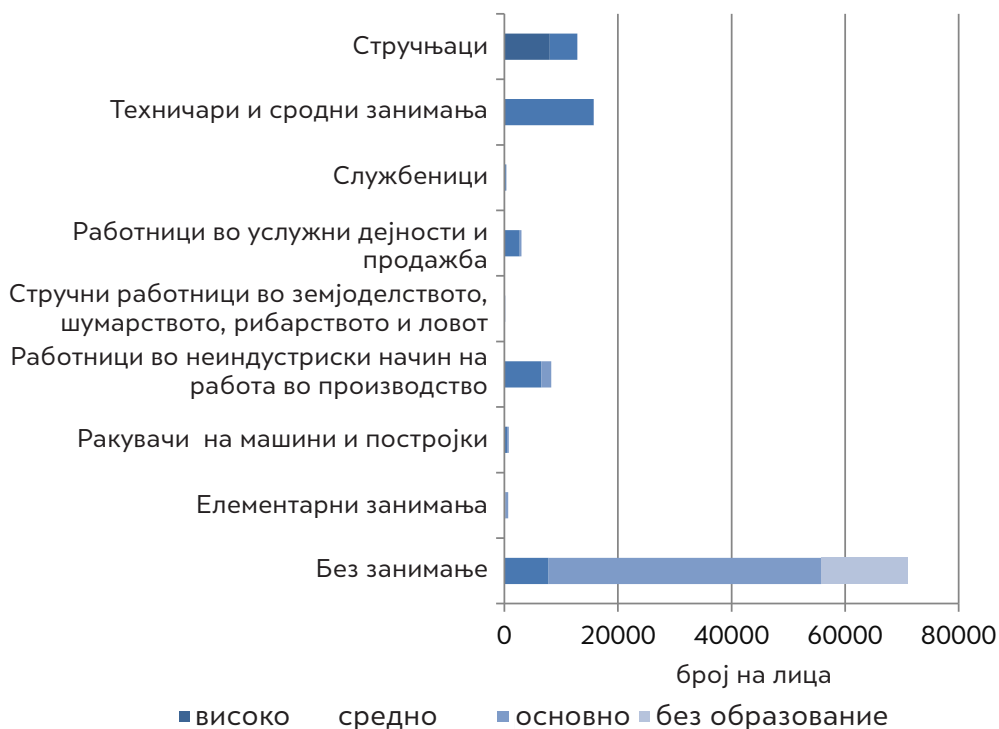


5. Резултати и дискусија

5.1. Јаз во занимања на национално ниво

Повеќе од 70 илјади од евидентираниите невработени лица во Северна Македонија немаат определено занимање, а 90% од нив се со основно или без образование. Дури и мал дел од нив со средно образование се вообичаено оние кои завршиле само општо средно училиште (гимназија), што оправдува зошто не пријавиле занимање. Како што се дискутира во методолошкиот дел, ние главно ќе го спротивставиме јазот на оваа група со јазот во групите со ниски вештини (главно „елементарни занимања“ и „ракувачи на машини и постројки“), иако помал дел на групата „без занимање“ може да се вклопи во групите на занимања со средна вештина. Имајќи го ова на ум, втората најбројна група на занимања на страната на понудата е „Техничари и сродни занимања“, а потоа следат „Работници за неиндустриски начин на работа во производство“ и „Работници во услужни дејности и продажба“. Понудата на квалификувани земјоделски работници е најмала, само 145 (Графикон 5.1).

Графикон 5.1 - Понуда на работна сила според занимање и образование, 2022 година



Извор: Агенција за вработување – Северна Македонија

Согласно потребните занимања, побарувачката за работници со основно образование во елементарните занимања (особено: собирачи на смет и сродни занимања и други работници со елементарни занимања и работници во рударството, градежништвото, производството и транспорт) е најголема, имајќи предвид и дека лицата со основно образование се соочуваат со најниска вработеност и најниски стапки на активност како што е прикажано во Табела 3.1. Додека пак поединци со високообразование се барани само како стручњаци, главно како стручњаци за информатичка и комуникациска технологија (48,8%) и во науката и инженерството (27,8%). Повеќе од половина од работниците со средно образование се барани како работници во неиндустриски начин на работа во производство, поконкретно како преработувачи на текстил (60,4%). Исто така, постои голема побарувачка за работници со средно образование во категоријата техничари и сродни занимања, главно како администратори и техничари за машинство и електротехника (Графикон 5.2).

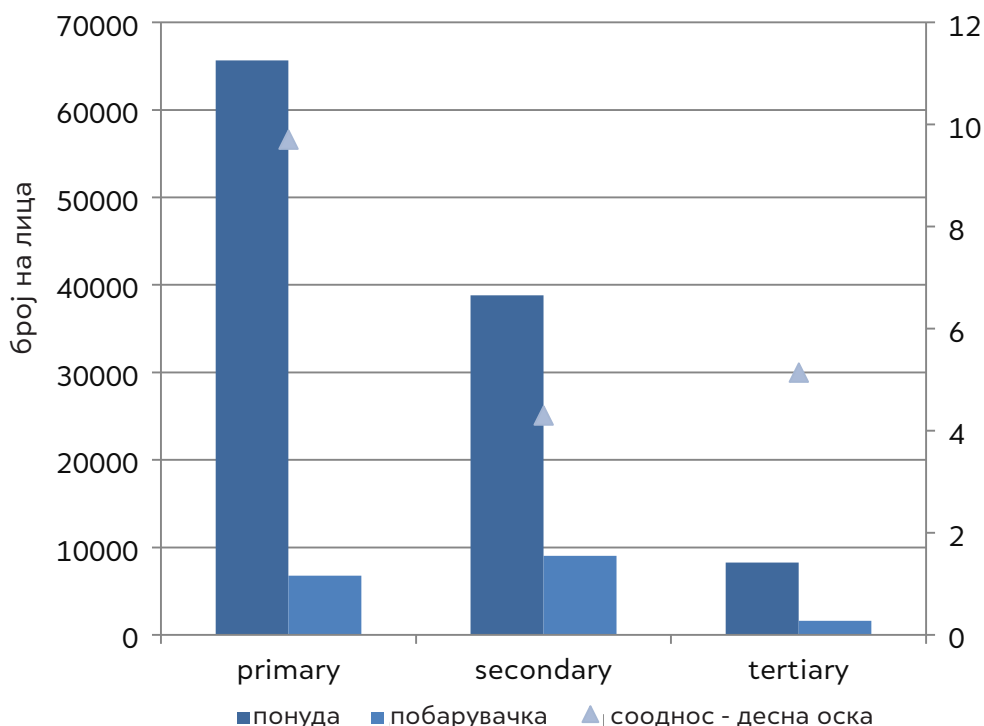
Графикон 5.2 - Побарувачка на работна сила според степен на образование и занимање, 2023 година



Извор: Агенција за вработување – Северна Македонија., Забелешка: За жрупајќи на занимања менаџери, нема пријавена понуда или побарувачка на работна сила.

На Графикон 5.3 е претставена компаративна анализа на понудата и побарувачката на работна сила, според степенот на образование. Соодносот 10 е највисок кај работниците со основно образование, што значи дека за секој оглас за вработување на работник со основно образование има по 10 невработени лица. Јазот е најмал за работниците со средно образование: понудата на работна сила е 4 пати поголема од потребниот број работници, но слична на онаа за работниците со високо образование.

Графикон 5.3 - Сооднос помеѓу понудата и побарувачката на работна сила според степен на образование

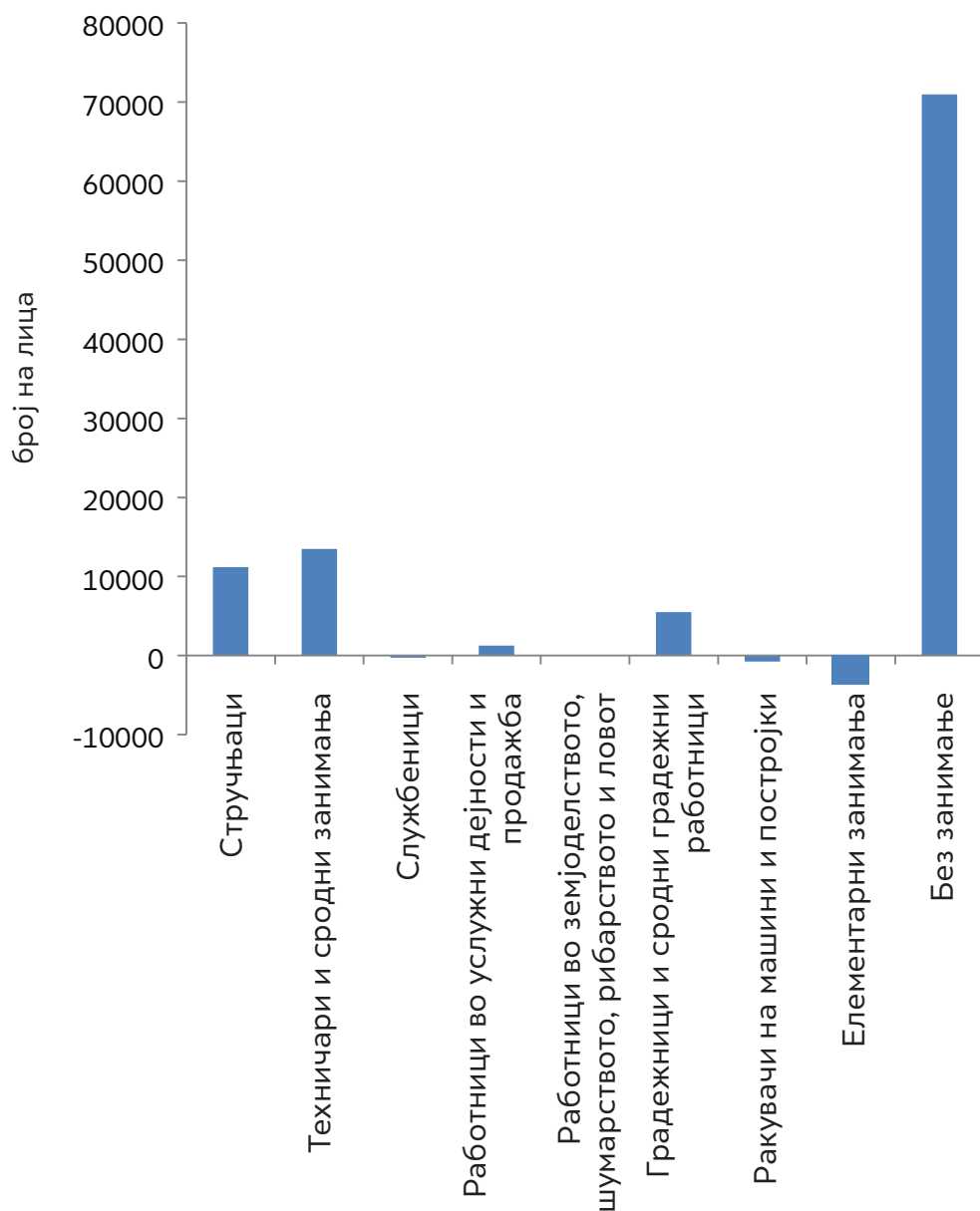


Извор: Агенција за вработување – Северна Македонија

На Графикон 5.4 е претставен јазот помеѓу побарувачката и понудата на работна сила според главните групи на занимања, каде што позитивниот јаз на заминања значи поголема понуда од побарувачка и обратно. Јазот е највисок и позитивен кај групата стручњаци и групата техничари и сродни занимања, што укажува на тоа дека Северна Македонија располага со вишок работници во групите на занимања со средни и високи вештини; и негативен но мал за три групи на занимања: службеници, ракувачи на

постројки и машини и елементарни занимања, што укажува на дефицит на вештини. Меѓутоа, кога таквите јазови ќе се надминат со понудата на групата „без определено занимање“, евидентно е дека занимањата со ниски вештини се поверојатно во суфицит отколку во дефицит.

Графикон 5.4 – Јаз во занимања



Извор: Агенција за вработување – Северна Македонија

Забелешка: За групата на занимања менаџери, нема пријавена понуда или побарувачка на работна сила.

Во Табела 5.1 дополнително е анализиран јазот помеѓу понудата и побарувачката на работна сила на 2-цифрено ниво од класификацијата ISCO-08, укажувајќи на недостигот и вишокот на работна сила на национално ниво. Во овој контекст, 13 од 33 занимања имаат недостиг на работна сила, додека понудата е поголема од побарувачката во останатите 20 занимања. Дефицитот е најголем кај нискоквалификуваните работници, особено кај групата собирачи на смет, работници во елементарни занимања и работниците во рударство, градежништво, производство и транспорт. Сепак, овие би можеле добро да се совпаднаат со големиот број на работници од групата „без определено занимање“, што резултира со вишок занимања со ниска вештина во Северна Македонија.

Соодветно на тоа, на македонскиот пазар на труд му недостасуваат 1.612 висококвалификувани работници, повеќето од нив како стручни соработници во бизнисот и администрацијата и стручњаци за информатичка и комуникациска технологија и 711 работници со средни вештини. Понатаму, апсолутниот вишок е драматично висок кај групата стручњаци во наука и инженеринг (11.439) и правни, општествени стручњаци и стручњаци од областа на културата (6.935). Релативниот јаз проценет како сооднос помеѓу понудата и побарувачката на работна сила е највисок меѓу групата стручњаци за образование и правни, општествени стручњаци и стручњаци од областа на културата, што сугерира дека за секое слободно работно место за овие занимања има 71 и 52 потенцијални работници, соодветно. Значаен релативен јаз, неколку пати поголем од националниот просек од 7,6, постои и меѓу техничарите и асистентите во здравството, помошните стручњаци за наука и инженеринг, прецизни механичари, изработувачи на ракотворби и печатари и службеници за општи канцелариски работи и секретари.

Во контекст на ИОБ, олеснетата мобилност на работната сила меѓу соседните земји може да го влоши јазот во занимања кај средните вештини, имајќи предвид дека повеќе од половина од трудовите иселеници од Северна Македонија поседуваат средни вештини (ОЕЦД, 2022). Исто така, извонредниот развој, раст и придонес на ИКТ секторот во БДП во Србија во последните години, повеќе од 5%, (Mara and Landesmann, 2022) може да ги привлече нашите работници од ИКТ секторот, дополнително влошувајќи го постојниот јаз во занимања. Сепак, земјите од ЕУ традиционално се домаќини на најголемиот дел од трудовите иселеници, и покрај некои промени во дестинациите, додека интрарегионалната мобилност е стабилна и ниска. Оттука, може да се очекуваат значајни промени во таквата дестинациска структура доколку има значајни разлики во можноста за заработка, прашање што го дискутираме во делот 5.3.

Табела 5.1 - Јаз помеѓу понудата и побарувачката на работна сила според занимање

Вештина	Код	Занимање	Апсолутен јаз	Релативен јаз
Високо-квалификувани	21	Стручњаци за наука и инженеринг	1,612	5.2
	22	Стручњаци од областа на здравството	750	7.6
	23	Стручњаци за образование	2,178	71.3
	24	Стручњаци за бизнис и администрација	316	3.0
	25	Стручњаци за информатичка и комуникациска технологија	-597	0.2
	26	Правни, општествени и стручњаци од областа на културата	6,935	52.8
	31	Помошни стручњаци за наука и инженеринг	11,439	19.8
	32	Техничари и асистенти во здравството	2,198	29.2
	33	Бизнис и административни стручни соработници	-830	0.4
	34	Правни, општествени и културни стручни соработници	137	3.5
	35	Техничари за информатичка и комуникациска технологија	-185	0.0

Средно-квалификувани	41	Службеници за општи канцелариски работи и секретари	281	16.6
	42	Службеници за услужни дејности	-222	0.0
	43	Службеници во книговодство, финансии, статистика и евиденција на материјалите и транспортот	-267	0.1
	44	Други канцелариски службеници	-77	0.0
	51	Работници во персонални служби	956	2.7
	52	Продавачи	416	1.4
	53	Занимања за лична нега и сродни занимања	-13	0.5
	54	Занимања за заштита на лица и имот	-79	0.4
	61	Пазарно ориентираните стручни земјоделски работници	51	1.5
	71	Градежници и сродни градежни работници	-53	0.8
	72	Обработувачи на метали, машински монтери и сродни занимања	3,606	9.9
	73	Прецизни механичари, изработувачи на ракетворби и печатари	596	22.3
	74	Работници со електротехнологија	939	9.0
	75	Преработувачи на храна, дрво, текстил, кожа и сродни занимања	1,128	1.6
Ниско-квалификувани	81	Ракувачи на машини и постројки	120	1.4
	82	Составувачи на машини и опрема	-472	0.2
	83	Возачи на моторни возила, подвижни постројки и бродски екипаж	-409	0.4
	91	Чистачи и помошници	-214	0.0
	92	Општи работници во земјоделството, шумарството и рибарството	52	1.5
	93	Работници во рударството, градежништвото, производството и транспортот	-1,496	0.2
	94	Помошници за подготовка на храна	-30	0.3
	96	Собирачи на смет и сродни занимања	-1,923	0.1
		Без занимање (нема пријавено занимање)	70,972	-
Значаен суфицит		Суфицит	Дефицит	Значаен дефицит

Извор: Пресметка на авторише

Забелешка: Ајсолушнииот јаз ја покажува разликата помеѓу понудата и побарувачката на работна сила, додека релативниот јаз е однос помеѓу овие две категории.

5.2. Јаз во занимања во гранични плански региони во Северна Македонија

5.2.1. Североисточен регион

Североисточниот регион се соочува со највисока стапка на невработеност во 2022 година, 36,3%, повеќе од двојно од невработеноста на националното ниво. На крајот на 2022 година невработени се близу 15 илјади граѓани на овој регион, што е 13,3% од вкупната невработена работна сила во земјава. Повеќе од половина се лица со основно образование, а само 6% се висококвалификувани. Повеќе од 60% од невработените се без пријавено занимање, скоро 35% се стручњаци, техничари и работници за неиндустриски начин на работа во производство, додека понудата на работна сила во другите занимања е многу мала. Се очекува во регионот да се вработат 674 лица; само 4,5% од вкупните активни баратели на работа, што е помалку споредено со националниот сооднос од 7,5%. Две третини од огласите се за работници со средно образование во три занимања: Работници за неиндустриски начин на работа во производството, Ракувачи на машини и постројки и Работници во услужни дејности и продажба, додека потребата од земјоделски и канцелариски работници е непостоечка.

Само шест од 31 занимања во овој регион се соочуваат со помала понуда од побарувачка, со најголем јаз меѓу работниците со средно образование во групата возачи на моторни возила и подвижни постројки и градежници и сродни градежни работници (Табела 5.2). Сите занимања со високи вештини се во суфицит, со исклучок на Техничари за информатичка и комуникациска технологија. Суфицитот меѓу техничарите го предводи големата понуда на помошни стручњаци за наука и инженеринг, каде што има 1.761 понудени потенцијални среднообразовани работници повеќе од слободните работни места. Високиот јаз меѓу работниците за неиндустриски начин на работа во производство се јавува како резултат на големата понуда на работна сила на обработувачи на метали, машински монтери и сродни занимања, преработувачи на храна, дрво, текстил, кожа и сродни занимања. Суфицитот меѓу високообразованите работници е најголем кај групата правни, општествени стручњаци и стручњаци од областа на културата, каде што има повеќе од 360 невработени економисти и правници и 233 невработени стручњаци во образование. Нема драматично висок дефицит или суфицит кај работниците со основно образование, но бројот на невработени без определено занимање е многу висок и може лесно да го пополни недостигот на собирачи на смет и сродни занимања и други основни работници и возачи на моторни возила и подвижни постројки.

Табела 5 . 2 - Јаз меѓу понудата и побарувачката на работна сила според степен на образование, североисточен регион

	Код	Занимање	Образование			Вкупно
			основно	средно	високо	
Високо-квалификувани	21	Стручњаци за наука и инженеринг	0	34	126	160
	22	Стручњаци од областа на здравството	0	7	60	67
	23	Стручњаци за образование	0	62	233	295
	24	Стручњаци за бизнис и администрација	0	2	22	24
	25	Стручњаци за информатичка и комуникациска технологија	0	27	-2	25
	26	Правни, општествени и стручњаци од областа на културата	0	492	363	855
	31	Помошни стручњаци за наука и инженеринг	4	1,761	0	1,765
	32	Техничари и асистенти во здравството	0	306	0	320
	33	Бизнис и административни стручни соработници	0	23	0	40
	34	Правни, општествени и културни стручни соработници	0	19	0	20
	35	Техничари за информатичка и комуникациска технологија	0	-20	0	-20

Средноквалификувани	41	Службеници за општи канцелариски работи и секретари	10	48	0	58
	43	Службеници за услужни дејности	1	9	0	10
	51	Работници во персонални служби	23	33	0	56
	52	Продавачи	1	106	0	107
	54	Занимања за заштита на лица и имот	0	-21	0	-21
	61	Пазарно ориентирани стручни земјоделски работници	1	45	0	46
	71	Градежници и сродни градежни работници	2	-52	0	-50
	72	Обработувачи на метали, машински монтери и сродни занимања	58	546	0	604
	73	Прецизни механичари, изработувачи на ракотворби и печатари	37	173	0	210
	74	Работници со електротехнологија	25	101	0	126
	75	Преработувачи на храна, дрво, текстил, кожа и сродни занимања	99	170	0	269



Нискоквалификувани	81	Ракувачи на машини и постројки	13	5	0	18
	82	Составувачи на машини и опрема	1	4	0	5
	83	Возачи на моторни возила, подвижни постројки и бродски екипаж	12	-85	0	-73
	91	Чистачи и помошници	-6	0	0	-6
	92	Општи работници во земјоделството, шумарството и рибарството	6	1	0	7
	93	Работници во рударството, градежништвото, производството и транспортот	33	9	0	42
	94	Помошници за подготовка на храна	-1	0	0	-1
	95	Собирачи на смет и сродни занимања	4	0	0	4
	96	Без занимање (нема пријавено занимање)	-38	9	0	-29
		No occupation	7,760	1,268	0	9,028
Значаен суфицит		Суфицит	Дефицит		Значаен дефицит	

Извор: Пресметка на авторите

5.2.2. Полошки регион

Полошкиот регион се карактеризира со најнизок однос помеѓу побарувачката и понудата на работна сила, само 1,5%, ако се земе предвид релативно високата понуда на работна сила од речиси 23 илјади работници за кои има само 315 слободни работни места. Малиот број на слободни работни места може да е резултат на недостатокот на големи компании со повеќе од 250 вработени (само 7 во 2021 година), но може да укажува и на поголема инциденца на неформалната економија.

Деталната анализа на јазот во понудата и побарувачката на работна сила прикажана во Табела 5.3, открива дека само неколку занимања, главно со ниски вештини, се во дефицит. Имено, недостигаат 68 работници од групата собирачи на смет и сродни занимања со основно образование, 28 возачи и 15 составувачи со средно образование, работи кои можат да ги вршат и невработени лица без пријавено занимање. Суфицитот е најголем меѓу

работниците со средно образование во висококвалификуваните занимања, особено правните и општествените стручњаци и стручњацие од областа на културата, помошните стручњаци за наука и инженеринг, и техничарите и асистентите во здравството. Меѓу 1.592 правни, општествени и стручњацие од областа на културата има 1.077 економисти кои „се борат“ за само едно слободно работно место, додека речиси 2.000 помошни стручњаци за наука и инженеринг можат да аплицираат за само 15 работни места за техничари за електротехника (10), машинство (4) и градежништво (1). Стручњацие за образование се „најзагрозени“ меѓу високообразованите работници, со оглед на големиот суфицит.

Табела 5.3 - Јаз меѓу понудата и побарувачката на работна сила според степен на образование, Полошки регион

	Код	Занимање	Образование			Вкупно
			основно	средно	високо	
Висококвалификувани	21	Стручњаци за наука и инженеринг	0	22	149	171
	22	Стручњаци од областа на здравството	0	82	114	196
	23	Стручњаци за образование	0	32	581	613
	24	Стручњаци за бизнис и администрација	0	1	53	54
	25	Стручњаци за информатичка и комуникациска технологија	0	16	-1	15
	26	Правни, општествени и стручњаци од областа на културата	0	930	661	1,591
	31	Наука и инженеринг соработник професионалци	3	1,935	2	1,940
	32	Здравствени соработници професионалци	0	830	12	842
	33	Бизнис и администрација соработник професионалци	1	13	34	48
	34	Правни, општествени и културни стручни соработници	0	54	18	72
	35	Техничари за информатичка и комуникациска технологија	0	0	1	1

Средно квалификувани	41	Службеници за општи канцелариски работи и секретари	9	36	0	45
	43	Службеници во книговодство, финансии, статистика и евиденција на материјалите и транспортот	0	-1	0	-1
	51	Работници во персонални служби	50	128	0	178
	52	Продавачи	8	349	0	357
	53	Занимања за лична нега и сродни занимања	0	2	0	2
	54	Занимања за заштита на лица и имот	0	-4	5	1
	61	Пазарно ориентиран стручни земјоделски работници	1	7	0	8
	71	Градежници и сродни градежни работници	6	16	0	22
	72	Обработувачи на метали, машински монтери и сродни занимања	52	352	0	404
	73	Прецизни механичари, изработувачи на ракетворби и печатари	19	48	0	67
	74	Работници со електротехнологија	19	119	0	138
	75	Преработувачи на храна, дрво, текстил, кожа и сродни занимања	209	129	0	338

Нискоквалификувани	81	Ракувачи на машини и постројки	7	24	0	31
	82	Составувачи на машини и опрема	1	-15	0	-14
	83	Возачи на моторни возила, подвижни постројки	78	-28	0	50
	91	Чистачи и помошници	1	0	0	1
	92	Општи работници во земјоделството, шумарството и рибарството	17	1	0	18
	93	Општи работници во рударството, градежништвото, производството и транспортот	91	1	0	92
	95	Улични продавачи и други услужни работници	4	0	0	4
	96	Собирачи на смет и сродни занимања	-68	22	0	-46
		Без занимање (нема пријавено занимање)	13,699	1,179	0	14,878

Значаен суфицит	Суфицит	Дефицит	Значаен дефицит
-----------------	---------	---------	-----------------

Извор: Пресметка на авторите

5.2.3. Југозападен регион

На пазарот на труд во Југозападниот регион има најмногу слободни работни места во споредба со другите региони: 1171, за кои има 13.874 потенцијални работници.. Тоа значи дека на секое слободно работно место има по 12 потенцијални работници, што е помала бројка од 73 во Полошкиот и 21 во Североисточниот регион. Тоа веројатно се должи на неколкуте големи компании лоцирани во овој регион. 60% од невработените се без пријавено занимање, а понудата е најголема меѓу висококвалификуваните занимања: стручњаци и техничари и работници за неиндустриски начин на работа во производство. Од друга страна, побарувачката е најголема за работниците со ниска и средна квалификација, како оние од елементарните занимања и работниците во услужните дејности и продажба.

Табела 5.4 покажува дека, за 10 занимања, побарувачката на работна сила ја надминува понудата во овој регион. Дефицитот е најголем кај нискоквалификувани работници односно за занимања со основно образование. Недостигот од 323 работници за собирање смет и сродни занимања е најголем во споредба со другите занимања во регионот и со другите региони. Има само 8 невработени од групата занимања за заштита на лица и имот и 40 слободни работни места. Исто така, недостигаат 40 возачи на моторни возила и подвижни постројки со средно образование, иако на располагање има само 22 работници со основно образование. Сепак, целиот дефицит може да се пополни со големата понуда на невработени лица без пријавено занимање. Суфицитот е најголем за висококвалификуваните занимања како на пример за групата на занимања правни и општествени стручњаци и стручњаци од областа на културата како и стручњаци во науката и инженерството, како резултат на големата понуда на работна сила, особено со средно образование, за многу мал број слободни работни места.

Табела 5 . 4 - Јаз меѓу понудата и побарувачката на работна сила според степен на образование, Југозападен регион

	Код	Занимање	Образование			Вкупно
			основно	средно	високо	
Висококвалификувани	21	Стручњаци за наука и инженеринг	0	60	185	245
	22	Стручњаци од областа на здравството	0	11	99	110
	23	Стручњаци за образование	0	33	158	191
	24	Стручњаци за бизнис и администрација	0	14	180	194
	25	Стручњаци за информатичка и комуникациска технологија	0	12	-17	-5
	26	Правни, општествени и стручњаци од областа на културата	0	421	540	961
	31	Помошни стручњаци за наука и инженеринг	1	1,349	8	1,358
	32	Техничари и асистенти во здравството	0	214	14	228
	33	Бизнис и административни стручни соработници	0	-10	6	-4
	34	Правни, општествени и културни стручни соработници	0	10	6	16
	35	Техничари за информатичка и комуникациска технологија	0	-10	0	-10

Средно-квалификувани	41	Службеници за општи канцелариски работи и секретари	14	1	0	15
	42	Службеници за услужни дејности	1	-10	0	-9
	43	Службеници во книговодство, финансии, статистика и евиденција на материјалите и транспортот	2	-22	0	-20
	44	Други канцелариски службеници	0	1	0	1
	51	Работници во персонални служби	52	192	0	244
	52	Продавачи	11	-8	0	3
	53	Занимања за лична нега и сродни занимања	2	0	0	2
	54	Занимања за заштита на лица и имот	0	-36	4	-32
	61	Пазарно ориентираните стручни земјоделски работници	1	3	0	4
	71	Градежници и сродни градежни работници	25	44	0	69
	72	Работници за метал, машини и сродни трговски работници	126	438	0	564
	73	Обработувачи на метали, машински монтери и сродни занимања	19	18	0	37
	74	Работници со електротехнологија	24	147	0	171
	75	Преработувачи на храна, дрво, текстил, кожа и сродни занимања	160	97	0	257

Нискоквалификувани	81	Ракувачи на машини и постројки	17	23	0	40
	82	Составувачи на машини и опрема	2	-1	0	1
	83	Возачи на моторни возила, подвижни постројки	22	-40	0	-18
	91	Чистачи и помошници	-21	0	0	-21
	92	Општи работници во земјоделството, шумарството и рибарството	16	2	0	18
	93	Општи работници во рударството, градежништвото, производството и транспортот	79	4	0	83
	94	Помошници за подготовка на храна	-11	0	0	-11
	95	Улични продавачи и други услужни работници	2	0	0	2
	96	Собирачи на смет и сродни занимања	-348	25	0	-323
		Без занимање (нема пријавено занимање)	8,342	0	0	8,342
Значаен суфицит		Суфицит	Дефицит		Значаен дефицит	

Извор: Пресметка на авторите

5.2.4. Скопски регион

Бројот на слободни работни места во Скопскиот регион е најголем, со оглед на тоа што го опфаќа главниот град инајголем број компании, особено големи. Односот помеѓу понудата и побарувачката на работна сила од 12,6% е речиси двојно поголем од националното ниво, што укажува на зголемени можности за вработување. Од аспект на понудата, две третини од поединците се без пријавено занимање, а како и за сите други региони, понудата е најголема меѓу занимањата со високи вештини. Од друга страна, побарувачката е најголема за стручњаци со високо образование, што не беше случај во другите региони.

Скопскиот регион се одликува со најголем број на дефицитарни занимања (14 од 33), што се должи на најголемиот број на слободни работни места во споредба со другите три региони. Има недостиг на занимања за сите нивоа на вештини, но дефицитот е најголем кај нискоквалификуваните работници со основно образование, како што се собирачи на смет, чистачи и помошници и возачи.



Сепак, тоа не е толку загрижувачко со оглед на 15-те илјади невработени без пријавено занимање. Слично како и за сите други региони, висококвалификуваните работници со средно образование се во неповолна положба, бидејќи повеќето од овие занимања се во суфицит, особено помошните стручњаци во наука и инженерство (машински техничар, трговски техничар, техничар за маркетинг и продажба и текстилни техничари) и правните, општествените и културни стручни соработници (економски техничар). Дефицитот меѓу високообразованите е најголем меѓу стручњаците во информатичката и комуникациската технологија поради големата потреба од развивачи (442) и тестирачи на софтвер (53), и многу ограничената понуда од само 13 дипломирани стручњаци за информации (Табела 5.5). Последното може дополнително да се продлабочи како резултат на олеснетата мобилност на работната сила во рамките на ИОБ, со оглед на брзорастечката ИКТ индустрија во соседна Србија.

Табела 5. 5 - Јаз меѓу понудата и побарувачката на работна сила според степен на образование, Скопски регион

	Код	Занимање	Образование			Вкупно
			основно	средно	високо	
Висококвалификувани	21	Стручњаци за наука и инженеринг	0	34	117	151
	22	Стручњаци од областа на здравството	0	23	14	37
	23	Стручњаци за образование	0	60	275	335
	24	Стручњаци за бизнис и администрација	0	2	-72	-70
	25	Стручњаци за информатичка и комуникациска технологија	0	8	-561	-553
	26	Правни, општествени и стручњаци од областа на културата	1	568	543	1,112
	31	Помошни стручњаци за наука и инженеринг	2	1,296	7	1,305
	32	Техничари и асистенти во здравството	0	157	5	162
	33	Бизнис и административни стручни соработници	0	182	8	190
	34	Правни, општествени и културни стручни соработници	0	-1	8	7
	35	Техничари за информатичка и комуникациска технологија	0	-56	0	-56

Средно-квалификувани	41	Службеници за општи канцелариски работи и секретари	4	87	0	91
	42	Службеници за услужни дејности	0	-68	0	-68
	43	Службеници во книговодство, финансии, статистика и евиденција на материјалите и транспортот	1	-64	0	-63
	44	Други канцелариски службеници	0	-3	0	-3
	51	Работници во персонални служби	79	107	0	186
	52	Продавачи	1	41	0	42
	53	Занимања за лична нега и сродни занимања	0	-8	0	-8
	54	Занимања за заштита на лица и имот	0	-45	6	-39
	61	Пазарно ориентираните стручни земјоделски работници	1	4	0	5
	71	Градежници и сродни градежни работници	11	-20	0	-9
	72	Обработувачи на метали, машински монтери и сродни занимања	19	694	0	713
	73	Прецизни механичари, изработувачи на ракетворби и печатари	23	93	3	119
	74	Работници со електротехнологија	7	171	0	178
	75	Преработувачи на храна, дрво, текстил, кожа и сродни занимања	50	100	0	150

Нискоквалификувани	81	Ракувачи на машини и постројки	22	58	0	80
	82	Составувачи на машини и опрема	8	16	0	24
	83	Возачи на моторни возила, подвижни постројки	1	-70	0	-69
	91	Чистачи и помошници	-115	0	0	-115
	92	Општи работници во земјоделството, шумарството и рибарството	35	10	0	45
	93	Општи работници во рударството, градежништвото, производството и транспортот	-69	27	0	-42
	94	Помошници за подготовка на храна	-11	0	0	-11
	95	Улични продавачи и други услужни работници	2	0	0	2
	96	Собирачи на смет и сродни занимања	-170	19	0	-151
		Без занимање (нема пријавено занимање)	14,262	1,202	0	15,464
Значаен суфицит			Суфицит		Дефицит	
					Значаен дефицит	

Извор: Пресметка на авторите

5.2.5. Национална и регионална споредба

Табела 5.6 прави споредба на националниот и регионалниот сооднос меѓу понудата и побарувачката на работна сила, со цел да се откријат било какви отстапувања што би укажало на регионалните карактеристики на пазарите на труд кои се предмет на анализа. Пазарот на труд во Југозападниот регион е најсличен со националниот просек, бидејќи соодностите за само шест занимања се значајно различни од националниот. Ова се должи на фактот што во овој регион има најголем број на слободни работни места во споредба со Полошкиот и Североисточниот регион како последица на големиот број средни и големи компании (123) во споредба со (115) и (81) во овие региони, соодветно. Спротивно на тоа, соодностите за повеќето занимања во Полошкиот регион се значително повисоки од националниот просек, што укажува на тоа дека овој регионален пазар на труд има многу мал капацитет да ја апсорбира понудата на работна сила, што резултира со драстичен суфицит на потенцијални работници. Од друга страна,

соодносите за повеќето висококвалификувани занимања во Скопскиот регион се пониски во однос на националниот просек, што укажува на подобри можности за вработување.

Табела 5.6 - Сооднос помеѓу понудата и побарувачката на работна сила

	Код	Занимање	Национален просек	Северо-Исток	Полог	Југо-запад	Скопје
Висококвалификувани	21	Стручњаци за наука и инженеринг	5.2	41	8.4	10.4	2
	22	Стручњаци од областа на здравството	7.6	8.4	50.0	56.0	1.5
	23	Стручњаци за образование	71.3	296*	62.3	191*	19.6
	24	Стручњаци за бизнис и администрација	3.0	9.0	11.8	`	0.4
	25	Стручњаци за информатичка и комуникациска технологија	0.2	6.0	8.5	0.8	0.02
	26	Правни, општествени и стручњаци од областа на културата	52.8	286*	1592*	962*	13.5
	31	Помошни стручњаци за наука и инженеринг	19.8	71.6	130.3	36.7	12.5
	32	Техничари и асистенти во здравството	29.2	46.7		29.5	7
	33	Бизнис и административни стручни соработници	0.4	6.7	5.8	0.8	3.6
	34	Правни, општествени и културни стручни соработници	3.5		72		1.1
	35	Техничари за информатичка и комуникациска технологија	0.04				0.1

Средноквалификувани	41	Службеници за општи канцелариски работи и секретари	16.6	30.0	45	6.0	31.3
	42	Службеници за услужни дејности	0.0			0.1	
	43	Службеници во книговодство, финансии, статистика и евиденција на материјалите и транспортот	0.1	4.3	0.7	0.1	0.3
	44	Други канцелариски службеници	0.0				
	51	Работници во персонални служби	2.7	2.3	10.4	2.6	3.3
	52	Продавачи	1.4	2.9	14.2	1.0	1.2
	53	Занимања за лична нега и сродни занимања	0.5				0.1
	54	Занимања за заштита на лица и имот	0.4	0.0		0.2	0.3
	61	Пазарно ориентирани стручни земјоделски работници	1.5				6*
	71	Градежници и сродни градежни работници	0.8	0.2	2.5	5.1	0.9
	72	Обработувачи на метали, машински монтери и сродни занимања	9.9	31.2	32.1	15.8	10
	73	Прецизни механичари, изработувачи на ракетворби и печатари	22.3	210*	67	37.0	24.8
	74	Работници со електротехнологија	9.0	11.5	24.0	22.4	8.7
	75	Преработувачи на храна, дрво, текстил, кожа и сродни занимања	1.6	2.4	29.2	4.0	1.8

Нискоквалификувани	81	Ракувачи на машини и постројки	1.4	1.6	7.2	4.6	11
	82	Составувачи на машини и опрема	0.2		0.3	1.5	
	83	Возачи на моторни возила, подвижни постројки	0.4	0.2	2.5	0.8	0.2
	91	Чистачи и помошници	0.04	0.3		0.04	0.03
	92	Општи работници во земјоделството, шумарството и рибарството	1.5				5.5
	93	Општи работници во рударството, градежништвото, производството и транспортот	0.2	6.3	24.0	8.5	0.5
	95	Улични продавачи и други услужни работници	0.3	0.0		0.2	
	96	Собирачи на смет и сродни занимања	0.1	0.3	0.4	0.1	0.1
Значително повисоко			Значително пониско				

Извор: Пресметка на авториите

* Високиот сооднос помеѓу понудата и побарувачката на работна сила на образовните стручњаци во Североисточниот и Југозападниот регион се должи на единственоста слободно работно место за шаков кадар. Слично на тоа, побарувачката за правни, социјални и културни професионалци е многу ограничена во сите три региони (Северо-Исток = 3; Полож = 1, Југозапад = 1), па оттука јазот е драматично поголем во споредба со националното ниво од 52,8. Истото се однесува и на големиот јаз кај занаетчиските и печатарските работници во Североисточниот регион и за квалификуваните земјоделски работници во Скопскиот регион.

Поради близината на Скопскиот и Североисточниот регион со соседна Србија, олеснетата мобилност на работната сила може да предизвика нарушување на регионалниот пазар на труд за занимањата од ИКТ индустријата. Галопирачкиот развој на оваа индустрија во Србија, нудејќи подобри можности за вработување, може да го зголеми веќе постоечкиот дефицит за ИКТ работниците во двата региона. Поради ограничената побарувачка на работна сила во Полошкиот регион, олеснетата мобилност на работната сила може да го поттикне големиот број невработени да емигрираат во потрага по вработување во Албанија, имајќи предвид дека две третини од граѓаните на Полог се етнички Албанци кои нема да се соочуваат со никаква јазична

бариера. Сепак, последното може да биде неповолна положба за трудовата мобилност на граѓаните од Југозападниот регион, каде речиси половина се етнички Македонци.

5.3. Разлики во платите

Потрагата по поголема заработка е еден од главните мотиви за мобилност на работната сила. Земјите кои нудат повисоки плати на работниците можат полесно да ги задоволат своите потреби за работна сила со трудови иселеници, и обратно. Со цел да се види дали и колку олеснетото движење на работната сила во рамките на Иницијативата за Отворен Балкан може да влијае на одливот/приливот на трудови иселеници во земјата, во овој дел ги пресметуваме разликите во платите, со цел да се процени до кој степен платите за одредени занимања се разликуваат меѓу земјите.

Анализата на разликите во платите за занимањата со високи вештини открива мали или незначителни разлики во платите за повеќето занимања, особено оние од главната група 1 (менаџери) и 3 (техничари и сродни занимања) (Табела 5.7). Втората голема група, стручњаци, забележа статистички значаен и негативен резултат што сугерира дека платите во Северна Македонија се пониски во споредба со платите во Србија, за 6,1% за стручњаци од науката и инженерството, до околу 14% за стручњаци од областа на здравството и општествените професии и 23,8 % за ИТ стручњаци. Ова може дополнително да го продлабочи недостигот од ИТ професионалци во Северна Македонија, додека пониските плати за 14% може да го насочат бројот на невработени здравствени и општествени работници да бараат вработување во Србија.

Табелата 5.1 претходно покажа дека меѓу занимањата со средна вештина, дефицитот на вештини е највисок кај групата 'Службеници'. Сепак, проценетите разлики во платите за овие занимања се статистички незначајни, што сугерира дека не можеме да очекуваме зголемен прилив на српски работници кои би го исполниле недостигот од работници во Северна Македонија. Средно квалификуваните работници за услуги и продажба се повеќе платени во Северна Македонија, особено работниците за лична нега кои добиваат речиси 50% повисоки плати од работниците во Србија. Иницијативата Отворен Балкан може да резултира со поголема мобилност на овие работници од Србија во Северна Македонија, со што ќе го намали нивниот недостиг. Проценките за три од пет занимања од главната група 7 (Работници за неиднустриски начин на работа во производство) се позитивни и статистички значајни, што укажува на тоа дека

платите во Северна Македонија се повисоки во споредба со оние во Србија. Сепак, претходните проценки покажаа дека во Северна Македонија има дефицит само на градежни работници, а повисоката плата од 9,5% може до одреден степен да ги поттикне српските работници да се преселат во Северна Македонија.

Најголем дел од занимањата со ниска вештина во Северна Македонија се дефицитарни, особено работници во елементарни занимања и работници во рударство, градежништво и транспорт. Позитивните разлики во платите за сите занимања со ниска вештина се охрабрувачки, навестувајќи дека повисоките плати во Северна Македонија може да привлечат работници од Србија, кои ќе го пополнат значителниот недостиг. Платите се значително повисоки за работниците од групата “Улични продавачи и други услужни работници”, 60%, но во земјава нема слободни работни места за ова занимање. Платите за помошниците за подготовка на храна се повисоки за речиси 25%, што може да биде поттик да се пополни недостигот од овие работници, особено во летната сезона, кога македонските работници занимаваат на работа во поразвиените земји како Хрватска. Повисоките плати во споредба со соседните земјите, исто така, може да бидат поттик за лицата без пријавено занимање, да бараат и да прифатат работа за занимања што можат да ја извршуваат, главно елементарни занимања или преку а стручна обука да стекнат вештини за занимања кои се соочуваат со негативен јаз меѓу понудата и побарувачката на работна сила.

Табела 5 . 7 - Разлики во платите според занимање, национално ниво

	Код	Занимање	Разлика	Број на набљудувања
Високо квалификувани занимања	11	Членови на законодавни и извршни тела, државни функционери, раководни државни службеници и дипломати	0.047	124
	12	Административни и комерцијални директори	-0.104	89
	13	Директори на производствени претпријатија и институции за специјализирани услуги	-0.100	255
	14	Директори на претпријатија за угостителство, трговија и други услуги	0.315*	254
	21	Стручњаци за наука и инженеринг	-0.0619*	687
	22	Стручњаци од областа на здравството	-0.141***	619
	23	Стручњаци за образование	-0.089***	1781
	24	Стручњаци за бизнис и администрација	-0.118*	558
	25	Стручњаци за информатичка и комуникациска технологија	-0.238***	307
	26	Правни, општествени и стручњаци од областа на културата	-0.144***	849
	31	Помошни стручњаци за наука и инженеринг	-0.016	873
	32	Техничари и асистенти во здравството	-0.0449**	1171
	33	Бизнис и административни стручни соработници	-0.0272	1604
	34	Правни, општествени и културни стручни соработници	-0.0079	198
	35	Техничари за информатичка и комуникациска технологија	-0.0216	179

Средноквалификувани занимања	41	Службеници за општи канцелариски работи и секретари	0.0322	504
	42	Службеници за услужни дејности	0.0787***	637
	43	Службеници во книговодство, финансии, статистика и евиденција на материјалите и транспортот	0.0301	1023
	44	Други канцелариски службеници	0.0056	501
	51	Работници во персонални служби	0.0759***	1385
	52	Продавачи	0.141***	3168
	53	Занимања за лична нега и сродни занимања	0.481***	258
	54	Занимања за заштита на лица и имот	0.106***	1085
	61	Пазарно ориентираните стручни земјоделски работници	-0.137**	1131
	71	Градежници и сродни градежни работници	0.0945**	1016
	72	Обработувачи на метали, машински монтери и сродни занимања	0.0149	1322
	73	Прецизни механичари, изработувачи на ракотворби и печатари	0.0041	135
	74	Работници со електротехнологија	0.148**	525
	75	Преработувачи на храна, дрво, текстил, кожа и сродни занимања	0.071***	1291
Нискоквалификувани занимања	81	Ракувачи на машини и постројки	0.0061	2165
	82	Составувачи на машини и опрема	0.099***	660
	83	Возачи на моторни возила, подвижни постројки	0.125***	1854
	91	Чистачи и помошници	0.0979***	1178
	92	Општи работници во земјоделството, шумарството и рибарството	0.0349	361
	93	Општи работници во рударството, градежништвото, производството и транспортот	0.0565**	1107
	94	Помошници за подготовка на храна	0.244***	81
	95	Улични продавачи и други услужни работници	0.609*	8
	96	Собирачи на смет и сродни занимања	0.137***	513

Извор: Пресметка на авоширше

Забелешка: *, **, *** значи дека нултиаа хийошеза е ошфрлена на нивоа од 10, 5 и 1%. Вклучена е константа за секоја земја.

Анализата на разликите во платите за занимањата со високи вештини открива мали или незначителни разлики во платите за повеќето занимања, особено оние од главната група 1 (менаџери) и 3 (техничари и сродни занимања) (Табела 5.7). Втората голема група, стручњаци, забележа статистички значаен и негативен резултат што сугерира дека платите во Северна Македонија се пониски во споредба со платите во Србија, за 6,1% за стручњаци од науката и инженерството, до околу 14% за стручњаци од областа на здравството и општествените професии и 23,8 % за ИТ стручњаци. Ова може дополнително да го продлабочи недостигот од ИТ професионалци во Северна Македонија, додека пониските плати за 14% може да го насочат бројот на невработени здравствени и општествени работници да бараат вработување во Србија.

Табелата 5.1 претходно покажа дека меѓу занимањата со средна вештина, дефицитот на вештини е највисок кај групата ‘Службеници’. Сепак, проценетите разлики во платите за овие занимања се статистички незначајни, што сугерира дека не можеме да очекуваме зголемен прилив на српски работници кои би го исполниле недостигот од работници во Северна Македонија. Средно квалификуваните работници за услуги и продажба се повеќе платени во Северна Македонија, особено работниците за лична нега кои добиваат речиси 50% повисоки плати од работниците во Србија. Иницијативата Отворен Балкан може да резултира со поголема мобилност на овие работници од Србија во Северна Македонија, со што ќе го намали нивниот недостиг. Проценките за три од пет занимања од главната група 7 (Работници за неиднустриски начин на работа во производство) се позитивни и статистички значајни, што укажува на тоа дека платите во Северна Македонија се повисоки во споредба со оние во Србија. Сепак, претходните проценки покажаа дека во Северна Македонија има дефицит само на градежни работници, а повисоката плата од 9,5% може до одреден степен да ги поттикне српските работници да се преселат во Северна Македонија.

Најголем дел од занимањата со ниска вештина во Северна Македонија се дефицитарни, особено работници во елементарни занимања и работници во рударство, градежништво и транспорт. Позитивните разлики во платите за сите занимања со ниска вештина се охрабрувачки, навестувајќи дека повисоките плати во Северна Македонија може да привлечат работници од Србија, кои ќе го пополнат значителниот недостиг. Платите се значително повисоки за работниците од групата “Улични продавачи и други услужни работници”, 60%, но во земјава нема слободни работни места за ова занимање. Платите за помошниците за подготовка на храна се повисоки за речиси 25%, што може да биде поттик да

се пополни недостигот од овие работници, особено во летната сезона, кога македонските работници занимаваат на работа во поразвиените земји како Хрватска. Повисоките плати во споредба со соседните земјите, исто така, може да бидат поттик за лицата без пријавено занимање, да бараат и да прифатат работа за занимања што можат да ја извршуваат, главно елементарни занимања или преку а стручна обука да стекнат вештини за занимања кои се соочуваат со негативен јаз меѓу понудата и побарувачката на работна сила.

Во последните пресметки, ги проценуваме разликите во плати користејќи податоци за работниците од граничните региони на двете земји: Скопскиот и Североисточниот регион во Северна Македонија и Југоисточниот регион во Србија. Резултатите се слични како оние на национално ниво (Табела 5.8), но сепак со одредени разлики. Кога станува збор за занимањата со високи вештини, во пограничните региони генерално не се забележани големи разлики, односно во Северна Македонија платите се нешто помали отколку во Србија за две занимања, што укажува дека нема 'премија' на плата со која би се поттикнала мобилноста на работната сила. Важна разлика во споредба со национално ниво е забележана за платите на ИТ работниците: ИТ професионалците и техничарите во пограничните региони на Северна Македонија добиваат 37% и 21,6% повисоки плати, соодветно, иако националните податоци покажаа обратен тренд. Ова е веројатно поттикнато од повисоките плати што ги плаќаат ИТ компаниите во Скопскиот регион и може да предизвика значителен прилив на српски ИТ работници од граничните места кон ИТ компаниите со седиште во Скопје.

Потребата од службеници во услужните дејности во Скопскиот регион е голема; потребни се 68 работници за секој оглас за вработување. Во исто време, платата за овие работници во пограничните региони е за 17,7% повисока во Северна Македонија, што отвора можност за привлекување работници од Србија. Резултатите за разликите во платите во занимањата со ниски вештини се исти како оние на национално ниво, што укажува на тоа дека македонските работници се повеќе платени од оние во Србија. Ова би можело да го поттикне движењето на работната сила, но и ангажирањето на домашната невработена работна сила „без определено занимање“.

Табела 5.8 - Разлики во платите според занимањата, гранични региони

	Код	Занимање	Разлика	Број на набљудувања
Високо квалификувани занимања	11	Членови на законодавни и извршни тела, државни функционери, раководни државни службеници и дипломати	-0.0304	64
	12	Административни и комерцијални директори	-0.0243	35
	13	Директори на производствени претпријатија и институции за специјализирани услуги	-0.164**	84
	14	Директори на претпријатија за угостителство, трговија и други услуги	0.331***	114
	21	Стручњаци за наука и инженеринг	0.0853	215
	22	Стручњаци од областа на здравството	-0.127	186
	23	Стручњаци за образование	-0.092***	527
	24	Стручњаци за бизнис и администрација	0.473	237
	25	Стручњаци за информатичка и комуникациска технологија	0.371***	89
	26	Правни, општествени и стручњаци од областа на културата	-0.0635	320
	31	Помошни стручњаци за наука и инженеринг	-0.0012	220
	32	Техничари и асистенти во здравството	-0.031	364
	33	Бизнис и административни стручни соработници	0.0559	654
	34	Правни, општествени и културни стручни соработници	-0.0416	70
	35	Техничари за информатичка и комуникациска технологија	0.216***	75

Средноквалификувани занимања	41	Службеници за општи канцелариски работи и секретари	-0.0997	129
	42	Службеници за услужни дејности	0.177***	195
	43	Службеници во книговодство, финансии, статистика и евиденција на материјалите и транспортот	0.148***	308
	44	Други канцелариски службеници	0.1	181
	51	Работници во персонални служби	0.181***	410
	52	Продавачи	0.262***	919
	53	Занимања за лична нега и сродни занимања	0.591***	113
	54	Занимања за заштита на лица и имот	0.0899**	344
	61	Пазарно ориентираните стручни земјоделски работници	-0.137	112
	71	Градежници и сродни градежни работници	0.340***	344
	72	Обработувачи на метали, машински монтери и сродни занимања	0.0934***	390
	73	Прецизни механичари, изработувачи на ракотворби и печатари	0.213***	35
	74	Работници со електротехнологија	0.112	122
	75	Преработувачи на храна, дрво, текстил, кожа и сродни занимања	0.0381	395
Нискоквалификувани занимања	81	Ракувачи на машини и постројки	0.0062	402
	82	Составувачи на машини и опрема	0.140***	257
	83	Возачи на моторни возила, подвижни постројки	0.109***	544
	91	Чистачи и помошници	0.178***	419
	92	Општи работници во земјоделството, шумарството и рибарството	0.103	60
	93	Општи работници во рударството, градежништвото, производството и транспортот	0.0816**	319
	94	Помошници за подготовка на храна	0.281***	26
	95	Улични продавачи и други услужни работници		
	96	Собирачи на смет и сродни занимања	0.186***	264

Извор: Пресметка на авторите

Забелешка: *, **, *** значи дека нултиџа хипотеза е оџфрлена на нивоа од 10, 5 и 1%. Конџанџа е вклучена за секоја земја.

6. Заклучоци и препораки

Иницијативата за Отворен Балкан има за цел приближување и забрзување на интеграцијата во Европската унија на три земји од Западен Балкан: Северна Македонија, Србија и Албанија. Се заснова на четирите клучни слободи на единствениот пазар на ЕУ: слободно движење на луѓе, стоки, услуги и капитал. Иницијативата, како можност за регионална економска интеграција со нашите соседи е исклучително важна за македонската економија и треба да овозможи побрзо структурно прилагодување на предизвиците што ги носи отворениот пазар на труд. Ефектот на иницијативата врз домашниот пазар на труд зависи од моменталната состојба на истиот, но и од желбата на креаторите на политиките да спроведат структурни промени.

Анализата покажува дека, генерално, македонскиот пазар на труд се соочува со поголема понуда на невработени од побарувачката за работници, но, постојат значајни разлики во зависност од нивото на професионални вештини што го поседува невработената сила. Има големи вишоци (поголема понуда од побарувачка) кај висококвалификуваните занимања, со исклучок на работниците во ИТ секторот, достигнувајќи максимум во образовните занимања, каде на едно слободно работно место има до 71 невработено лице. Од друга страна, шест од осум занимања со ниска вештина се со дефицит (пониска понуда од побарувачка), што доаѓа до израз особено кај работниците во услужните дејности и оние со елементарни занимања. Последново веројатно се должи на честото иселување на овие работници во други земји во потрага по повисоки заработки, но и одраз на идејата дека постои голема група на поединци без одредена професија (без занимање), кои често се со ниско образование или без образование.. Гледано од перспектива на регионалната интеграција и мобилноста на работната сила, предностите на ИОБ би биле исполнување на недостигот од работници, особено во пограничните региони.

Анализираните гранични региони следат сличен модел како и националниот, соочени со поголема понуда од побарувачка во повеќето занимања со високи вештини и со дефицит на работници во елементарни занимања. Меѓутоа, повторно, ако се земе предвид големиот број на невработени лица без пријавено занимање, дефицитот на занимања со ниски вештини би исчезнал во сите региони. Мала разлика е забележана во Полошкиот регион, каде што соодносите за повеќето занимања се значително повисоки од националниот просек, што укажува на тоа дека овој регионален пазар на труд има многу мал капацитет да ја апсорбира понудата на работна сила, што пак создава драстичен

вишок на потенцијални работници. Подобрите можности за вработување во главниот град Скопје се веројатната движечка сила на пониските коефициенти за повеќето занимања со високи вештини во споредба со националниот просек.

Повисоките плати се најчеста причина за миграција на работна сила. Колку е поголема ‘премијата’ за плата, толку одредена земја е поатрактивна за привлекување работници од соседните земји. Сепак, пресметките покажаа дека во соседна Србија ‘премијата’ за плата е многу мала, речиси незначителна и оттука не се очекува да се избере како дестинација за иселување на македонските работници. Сепак, за секторите кои се од сезонска природа и имаат циклична потреба од работници, може да се појават разлики во платите, а тоа може да предизвика дополнителен притисок врз веќе постоечките јазови во занимањата, како оние во елементарните занимања.

ИОБ треба да биде стимул за побрзо спроведување на структурните реформи за справување со постојните јазови на пазарот на труд и почетна точка при евентуално отворање на пазарот на труд по пристапувањето во ЕУ. Ефикасната кохерентност на политиките и партиципативниот дијалог меѓу економските, образовните и општествените чинители треба да водат сметка за пазарот на труд, со цел да се избегне идно продлабочување на постојните јазови. Нашите препораки како дел од овој пристап вклучуваат кохерентен сет на активности на многу засегнати страни кои ќе го подобрат одговорот на македонскиот пазар на труд при неговото отворање кон соседните земји и ќе ја намалат инциденцата на јазови во занимањата кај работната сила.

Приспособување на политиките на пазарот на труд за да се спречи зголемувањето на работниците во вишокот занимања, кои, неможејќи да најдат соодветно вработување, емигрираат во соседните земји или понатаму:

- Редовно следење на суфицитот или дефицитот на занимања преку подлабинска анализа на потребите за вештини работната сила, со цел идентификација на дефицитот/вишокот на одредени занимања.
- Дизајнирање активни политики на пазарот на труд за соодветна квалификација на работниците без занимање во работници со елементарни занимања. АВРСМ, заедно со давателите на услуги кои нудат верификација на програмата и/или понатамошна квалификација, треба да дизајнира и да достави потврдени курсеви и модули за обука на работниците без занимање и да ги опреми со квалификации погодни барем за занимањата со ниски

вештини. Бизнес секторот треба да овозможи побројни и поинтензивни можности за обука на работното место за работниците без одредено занимање.

- Интензивирање на услугите за кариерно советување и насочување на средношколците во средните стручни училишта, со цел намалување на понудата на работници кои кои се во суфицит.

Креирање наменски образовни политики за да се насочи создавањето работници во дефицитарните занимања, намалување на потребата за увоз на странски работници и спречување нивниот потенцијален увоз да ги 'турка' домашните невработени лица во долгорочна невработеност:

- Активирање на Опсерваторијата за Предвидување Вештини како почетна точка за зголемување на атрактивноста и квотите во дефицитарните занимања.
- Интензивирана активност на Центрите за квалификација, преквалификација и верификација, со цел соодветна преквалификација на невработени работници без определено занимање, кои можат да го задоволат дефицитот на работници во елементарните занимања.
- Дизајнирање образовни наставни програми кои ги одразуваат потребите на пазарот на труд и интензивирање на учеството на бизнис секторот во процесот на самото дизајнирање.

Стеснување на јазовите на пазарите на труд во планските региони, преку обезбедување повеќе можности за вработување во домашната економија и намалување на потребата од емиграција во потрага по вработување во (соседните) земји:

- Зголемување на атрактивноста кај големите компании и странските инвеститори кои отвораат нови работни места, преку обезбедување повластени услуги во регионите/ општините каде побарувачката на работна сила е мала и ограничена.
- Упатување на потенцијалните инвеститори во технолошко индустриските зони лоцирани во региони со голем број невработени лица (на пр. Полошки регион), со цел порамномерен регионален развој.

7. Референци

Anderson, B., Ruhs , M., Rogaly , B. and Spencer, S. (2006) Доволно е фер? Мигранти од Централна и Источна Европа со ниска плата во ОК. Фондацијата Џозеф Роунтри, Лондон.

Anukoonwattaka, A. and Heal, A. (2014) Регионална интеграција и мобилност на работната сила: Поврзување на трговијата, миграцијата и развојот. Економска и социјална комисија на ОН за Азија и Пацифик студии за трговија и инвестиции 81.

Австралиска владина комисија за продуктивност и комисија за продуктивност на владата на Нов Зеланд (2012) Зајакнување на транс-тасманските економски односи. Заедничка студија – Финален извештај.

Baldwin, R. and Venables, A. (1995) Регионална економска интеграција. Прирачник за меѓународна економија, 3, стр.1597-1644.

Dustman, C., Frattini, T. and Halls, C. (2010) Проценка на фискалните трошоци и придобивки од миграцијата А8 во ОК. Фискални студии, 31 (1), стр.1-41.

Европска Унија (2010) Извештај за државјанството на ЕУ: Демонтирање на пречките за правата на граѓаните на ЕУ.

Finance Think (2023) Бриф за политиките бр. 61: Како ќе се движи работната сила во Отворениот Балкан? Критички осврт на предлограмката за регулација и постојната регулатива за работа за странци. Finance Think – Институт за економски истражувања и политики.

Меѓународна организација на трудот (2015) Глобални проценки на МОТ за работниците мигранти: Посебен фокус на домашните работници мигранти. Меѓународна канцеларија на трудот – Женева.

Меѓународна организација на трудот (2021) МОТ Глобални проценки за меѓународните работници мигранти: Резултати и методологија. Меѓународна канцеларија на трудот – Женева.

Меѓународна организација за миграција (2022) Светски извештај за миграција 2022. Меѓународна организација за миграција – Женева.

Kahanec , M., Pytlikova , M. and Zimmermann, K. (2014) Слободното движење на работниците во и проширената ЕУ: Институционални основи на економското приспособување. Извештај за истражување на ИЗА бр.8456.

Mara, I. and Landesmann , M. (2022) Користете го или изгубите? Како комуницираат миграцијата, човечкиот капитал и пазарот на труд во Западен Балкан? Извештај на Европската фондација за обука.

Портал за миграциски податоци (2020) 5 истакнати факти за интарегионалната миграција во Јужна Америка. Достапно на: <https://www.migrationdataportal.org/blog/5-salient-facts-about-intra-regional-migration-south-america#:~:text=Nowdays%20in%20South%20America%2C%20the,престојува%20elsewhere%20in%20the%20world.&text=Годишен%20South%20American%20inflows%20to,2015%20to%20256%2C210%20во%202018>

Институт за миграциска политика (2021) Евроазиска економска унија: поправка на патот на Централна Азија кон Русија. Достапно на: <https://www.migrationpolicy.org/article/eurasian-economic-union-central-asia-russia>

Институт за миграциска политика (2021) Врвна статистика за глобалната миграција и мигрантите. Институт за миграциска политика – Вашингтон.

Николоски, Д. и Апостоловска-Тошевска, Б. (2019) Факторите кои влијаат на емиграцијата и нејзините импликации врз недостигот на вештини: Доказ од Република Северна Македонија. Во: 6-та научна конференција „Економија на интеграција“ ICEI 2019, 5-7 декември, Тузла.

ОЕЦД (2009) Преглед на меѓународната миграција 2009. Париз: OECD Publishing.

ОЕЦД (2022) Миграција на работна сила во Западен Балкан: мапирање на модели, справување со предизвиците и собирање придобивки. OECD Publishing.

Safi, M. (2010) Задоволството од животот на имигрантите во Европа: помеѓу асимилацијата и дискриминацијата. Европски социолошки преглед, 26(2), стр.159–176.

Обединети Нации (2017) Прирачник за мерење на меѓународната миграција преку пописи на населението. Обединети нации: Оддел за економски и социјални прашања – Њујорк.

Обединети Нации (2014) Регионална интеграција и мобилност на работна сила: Поврзување на трговијата, миграцијата и развојот. Економска и социјална комисија на Обединетите нации за Азија и Пацифик

