



This project is funded by
the European Union



Community
Investment Platform
Платформа за
инвестиции во заедницата
Platforma për
investime në komunitet



ANALIZA E HULUMTIMIT MBI NEVOJAT E TREGUT TË PUNËS NË RAJONIN E POLLOGUT



Autor:

Avni Bilalli

Redaktor:

Berat Azizi

Botues:

Shoqata Renesansa 2019

Dhjetor, 2023

Ky hulumtim është bërë si pjesë e projektit "Forcimi i aftësive sipërmarrëse tek të rinjve dhe gratë përmes partneriteteve lokale", zbatuar nga Shoqata RENASANSA 2019, e mbështetur financiarisht nga një grant nga Fondacioni Albiz (Projekti i Platformës së Investimeve në Komunitet - CIP) mbështetur nga Bashkimi Europian.

Përmbajtja e këtij publikimi është përgjegjësi vetëm e autorit dhe në asnjë mënyrë nuk duhet të pasqyrojë pikëpamjet e Fondacionit Albiz apo zbatuesve të tjerë dhe donatorit.

Lista e shkurtesave

RMV – Republika e Maqedonisë së Veriut

EU – Unioni Evropian

MPPS – Ministria e Punës dhe Politikës Sociale

APRMV – Agjencia e punësimit e Republikës së Maqedonisë së Veriut

MBPEU – Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Ekonomisë se Ujërave

FIZHT – Fondi për Inovacion dhe Zhvillim Teknologjik

APS – Agjencia për Promovimin e Sipërmarjes së RMV

OC – organizatat civile

OJQ – organizatat jo qeveritare

1. PËRMBLEDHJE FINALE DHE GJETJET KYÇE KËRKIMORE

Gjendja ekonomike dhe gjendja e tregut të punës

Situata e përgjithshme ekonomike në vend, veçanërisht tregu i punës është në gjendje të vështirë dhe kërkon përpjekje të mëdha dhe prek pothuajse të gjithë sektorët ekonomik dhe aktivitetet e biznesit, përfshirë sektorin publik dhe shoqërinë civile.

Situata është përkeqësuar vitet e fundit si pasojë e sfidave të pandemisë Covid-19, krizës financiare dhe inflacionit të produkteve dhe shërbimeve të ndryshme, krizës energjetike dhe ndikimit të konfliktit ushtarak në Ukrainë.

Si rezultat i këtyre faktorëve, raportohet se shumë biznese kanë falimentuar ose kanë ndërprerë veprimtarinë, duke shkaktuar dëme dhe përçarje në zinxhirin e tregut dhe biznese të tjera, ndërkohë që kompani të tjera luftojnë për të mbijetuar. Ky është veçanërisht rasti për sipërmarrjet fillestare apo start-up, mikro, ndërmarrjet e vogla ose të mesme. Nga ana tjetër, thuhet se shumë biznese të mëdha kanë përfituar dhe përmirësuar pozicionin e tyre si pasojë e situatës së krizës.

Sfidë e veçantë për Republikën e Maqedonisë së Veriut është dukuria në rritje e vazhdueshme e emigrimit të qytetarëve në vendet perëndimore, veçanërisht të rinjve dhe atyre me kualifikime dhe përvojë të avancuar ("ikja e trurit"), e cila ndikon drejtpërdrejt në zvogëlimin e fuqisë punëtore si dhe fuqia konsumuese në vend.

Në përkeqësimin e situatës ekonomike në vend ndikohet edhe nga zgjatja e procesit të integritimit në BE dhe mungesa e mundësive dhe fondeve adekuate që do të vireshin në

dispozicion të ekonomisë së vendit në kuadër të këtij procesi. Gjithashtu, mungesa e stabilitetit politik dhe krizat politike në vitet e fundit dhe aktuale shfaqen si një ndikim negativ në zhvillimin ekonomik, por edhe në procesin e punësimit.

Në nivel kombëtar ka një numër të madh dokumentesh, programesh dhe planesh strategjike për zhvillimin ekonomik dhe në bazë të tyre zbatohen një numër i konsiderueshëm programesh dhe masash nga institucione dhe aktorë të ndryshëm vendas dhe ndërkombëtarë, me qëllim të përmirësimit të gjendjes ekonomike dhe gjendja e tregut të punës. Zbatimi i këtyre masave përgjithësisht konsiderohet të ketë një rezultat apo ndikim pozitiv, por ato nuk janë të mjaftueshme, shpesh të papërshtatshme ose jo të targetuara mirë për sa i përket grupeve të synuara ose sipas interesave dhe nevojave të qytetarëve dhe sektorit të biznesit.

Sfidat, zhvillimet dhe mundësitë kryesore për zhvillimin e tregut të punës

Gjendja e tregut të punës në Republikën e Maqedonisë së Veriut është në pikë kritike dhe shumë të paparashikueshme, ndërsa si pasojë e sfidave të përgjithshme ekonomike ka pësuar tronditje serioze. Të gjithë aktorët dhe qytetarët relevantë që lidhen me çështjen e tregut të punës, tregojnë se ka një dozë skepticizmi dhe pritshmëri minimale për përmirësimin e tij në të ardhmen e afërt.

Sfidat më domethënëse për tregun e punës janë mungesa e politikave të reja zhvillimore

ekonomike dhe mbështetëse të biznesit, të përshtatshme për përballimin e problemeve kryesore, si dhe masat për zhvillim të qëndrueshëm nga institucionet përkatëse shtetërore.

Në këtë drejtim, është gjithashtu i nevojshëm zhvillimi dhe mbajtja e komunikimit, koordinimit dhe bashkëpunimit më aktiv dhe më të mirë ndërmjet sektorit publik dhe privat për të përcaktuar masat dhe mekanizmat e duhur që sigurojnë një treg më të qëndrueshëm të punës.

Si konkluzion i përgjithshëm, pavarësisht ndryshimeve dhe përmirësimeve të viteve të fundit përmes disa masave përmirësimi dhe mbështetjes nga Qeveria, papunësia është ende në një nivel shumë të lartë, por nga ana tjetër ka një rritje relativisht të vazhdueshme të vendeve të lira të reja apo të disponueshme në pozicionet e punës prej punëdhënësve. Një nga çështjet kyçe në këtë drejtim është mungesa e koordinimit ndërmjet aktorëve përkatës (institucionet shtetërore dhe akademike dhe sektori privat) dhe sinkronizimi i aktiviteteve ndërmjet tyre. Kështu, ka një mospërputhje të konsiderueshme (deficit dhe suficit) midis profileve arsimore ose profesionale të

kërkuara në tregun e punës dhe atyre që aktualisht disponohen ose vazhdojnë të prodhohen nga sistemi arsimor.

Ky dokument synon të ofrojë një analizë bazë, por solide të nevojave dhe mundësive për përmirësimin e situatës ekonomike, nga këndvështrimi i aktorëve dhe aktorëve kyç, si sektori i biznesit, organizatat e shoqërisë civile dhe përfaqësuesit e institucioneve të vetëqeverisjes lokale, si dhe nga këndvështrimi i punëdhënësve dhe punonjësve ose punëkërkesve të ardhshëm.

Krahas kësaj analize gjithëpërfshirëse, ky raport do të ofrojë një sërë rekomandimesh që mund të kontribuojnë në zhvillimin e dokumenteve, planeve dhe masave të reja strategjike në lidhje me fuqizimin ekonomik dhe përfshirjen në tregun e punës të familjeve të cënueshme në rajonin dhe komunat e synuara.

Një qëllim shtesë dhe specifik i Hulumtimit është vlerësimi i potencialit për (vetë)punësim të rinjve, grave dhe njerëzve nga kategoritë e cënueshme në rajonin e Pollogut.

Si konkluzion i përgjithshëm, pavarësisht ndryshimeve dhe përmirësimeve të viteve të fundit përmes disa masave përmirësimi dhe mbështetjes nga Qeveria, papunësia është ende në një nivel shumë të lartë, por nga ana tjetër ka një rritje relativisht të vazhdueshme të vendeve të lira të reja apo të disponueshme në pozicionet e punës prej punëdhënësve.

2. METODOLOGJIA E HULUMTUMIT

2.1 Identifikimi i grupit të synuar të palëve të interesuara, përgatitja e pyetësorëve dhe kryerja e intervistave

Për të marrë informacion më të gjerë, më të detajuar dhe ekspert për çështje kyçe që kanë të bëjnë me situatën ekonomike dhe mundësitë në tregun e punës dhe punësimin e të kthyerve nga luftërat e huaja dhe anëtarëve të familjeve të tyre, u kryen një sërë intervistash (gjithsej 12) me palët e interesuara. Të intervistuarit përfshinin individë që kanë ndikim në procesin e vendimmarrjes dhe zbatimin e masave dhe politikave në nivel lokal, si dhe palët e interesuara në komunitetin e biznesit.

Qëllimi kryesor i këtyre intervistave dhe pyetësorëve që janë përgatitur është të ofrojnë një këndvështrim nga pjesëmarrës të ndryshëm për zhvillimin ekonomik dhe gjendjen e tregut të punës dhe nevojat e kategorive të cënueshme të qytetarëve në nivel lokal dhe kombëtar. Përgjigjet ofrojnë informacion thelbësor për një kuptim më të mirë të situatës dhe sfidave aktuale, si dhe për identifikimin e prioriteteve dhe mundësive për masa dhe aktivitete të mëtejshme në këtë fushë.

Për realizimin me sukses të intervistave, u hartua një plan operacional, duke përfshirë udhëzime për krijimin e pyetësorëve dhe kryerjen e intervistave, takime me pjesëmarrësit në secilën nga komunat e synuara, për qasje më të lehtë në grupin e synuar.

Pyetjet e intervistës mbuluan kryesisht fushat kryesore të mëposhtme:

- Zhvillimi ekonomik lokal dhe kushtet dhe nevojat e tregut të punës;
- Kushtet, nevojat dhe kapacitetet për punësim, si dhe profilizimi i personelit për punësim;
- Pyetje specifike për situatën dhe mundësitë e tregut për të rinjtë, gratë dhe anëtarët e kategorive të tjera të cënueshme;

Qëllimet specifike, qasja dhe metodologjia e punës së hulumtimit u zhvillua në bashkëpunim të ngushtë me ekipin e RENESANSA 2019 për të përmbushur qëllimet dhe detyrat kryesore të aktiviteteve të projektit, kështu që u ndërmorën hapat dhe aktivitetet e mëposhtme:

- Identifikimi i një grupi të synuar të palëve të interesuara dhe të informuara për kushtet dhe nevojat e tregut lokal të punës (punëdhënësit, institucionet vendore, organizatat civile, drejtuesit lokalë, etj.)
- Zhvillimi i pyetësorëve dhe kryerja e një ankete përmes intervistave të drejtpërdrejta me të anketuarit;
- Kryerja e hulumtimeve në zyrë për të mbledhur informacion dytësor mbi gjendjen dhe mundësitë e tregut të punës në përgjithësi, dhe në veçanti në komunat e synuara;
- Përgatitja e këtij hulumtimi kërkimor që përmban gjetjet kryesore dhe të dhëna dhe informacione më të detajuara, si dhe konkluzione dhe rekomandime për sfidat dhe mundësitë e mundshme në tregun e punës, si për vetëpunësim ashtu edhe për punësim.

2.2. Analiza e dokumentacionit përkatës (analizë tavoline)

Si pjesë e kësaj faze të hulumtimit, është shqyrtuar dhe përpunuar literatura e disponueshme në lidhje me kushtet e tregut të punës dhe punësimit, veçanërisht të kategorive të cënueshme, të rinjtë dhe gratë në rajonin e Pollogut, duke përfshirë gjetjet dhe raportet e mëparshme kërkimore për këto temat, si dhe bazat e të dhënave në institucionet përkatëse.

Analiza e tavolinës është kryer mbi dokumentet ekzistuese, strategjitë dhe planet zhvillimore në nivel kombëtar dhe vendor, gjë që mundëson një analizë të përmirësuar të situatave dhe nevojave nga këndvështrimi i pushtetit vendor, në lidhje me kompetencat dhe funksionet e institucioneve përkatëse dhe organeve përkatëse, si dhe mundësitë për përmirësimin dhe zbatimin efikas të programeve për përfshirjen ekonomik të kategorive të cënueshme të qytetarëve dhe zhvillimin e politikave dhe masave të duhura publike për zhvillim ekonomik dhe punësim.

Analiza e dokumenteve përfshin rishikimin e dokumenteve zhvillimore komunale dhe masave në fushën e ekonomisë dhe mbrojtjes sociale, si dhe masat për mbështetjen financiare të ndërmarrësisë dhe pakot sociale për mbështetjen e kategorive të cënueshme të qytetarëve.

Dokumentacioni është siguruar nëpërmjet burimeve dhe kanaleve të disponueshme publikisht, nga manualët publike, raportet kërkimore dhe dokumente të ngjashme të disponueshme në internet ose të shtypura, si dhe nëpërmjet faqeve të internetit të institucioneve kryesore në nivel kombëtar dhe lokal. Gjithashtu, disa dokumente janë siguruar në bashkëpunim me ekipin e projektit të Renesansas 2019, si dhe organizata të tjera që punojnë në këtë temë.

2.3. Përgatitja e një raporti të analizës përfundimtare (me gjetjet, përfundimet dhe rekomandimet kryesore)

Raporti i analizës përmban të dhëna për përfshirjen e përgjithshme sociale dhe ekonomike të grupeve të cënueshme, çështjet dhe sfidat kryesore me të cilat përballen aktualisht grupet cënueshme dhe sektorin e biznesit, mundësitë që tregu i punës ofron për palët kryesore të interesuara dhe cilat do të ishin masat dhe veprimet kryesore që duhet të merret për të arritur progres dhe përmirësime.

Vëmendje e veçantë iu kushtua analizës së masave dhe përfitimeve sociale, si për programet e punësimit, ashtu edhe për (vetë)punësimin, veçanërisht për grupin kryesor të synuar të këtij projekti dhe hulumtimi. Analiza përfshin përmbledhjen e të gjitha gjetjeve dhe përfundimeve, si dhe rekomandime për përmirësimin e situatës në të ardhmen.

3. REZULTATET E HULUMTIMIT

3.1. Gjetjet dhe informacionet nga procesi i hulumtimit në tavolinë

Në nivel kombëtar ekziston një numër i madh i dokumenteve ligjore, si dhe dokumenteve strategjike, programeve dhe planeve zhvillimore, të cilat përcaktojnë dhe rregullojnë drejtimin, veprimet dhe masat për zhvillimin dhe rritjen ekonomike të Maqedonisë së Veriut.

Këto dokumente janë në fusha të ndryshme, varësisht nga tema që trajtojnë (ekonomia, industria, punësimi, zhvillimi rajonal, zhvillimi dhe decentralizimi lokal, turizmi, sipërmarrja, bujqësia, etj.). Disa nga dokumentet dhe planet zhvillimore janë më të shkurtra dhe përpilohen çdo vit në formën e planeve të veprimit, ndërsa në disa raste qeveria dhe institucionet e tjera shtetërore përgatisin plane ad-hoc për ndërhyrje dhe masa emergjente, siç është rasti me planet e veprimit në përgjigje ndaj pandemisë Covid-19, krizës energjetike, krizës ekonomiko-financiare dhe situatave të tjera emergjente.

Dokumentet kombëtare strategjike dhe planifikuese janë të përpunuara mirë dhe zhvillimi ose përgatitja e tyre kryesisht ka ndjekur parimet dhe praktikën e mira ndërkombëtare dhe ka përfshirë mbështetje ose ekspertizë nga organizata të ndryshme vendase ose të huaja. Disa prej tyre rregullojnë dhe parashikojnë masa për përmirësimin e kushteve ekonomike në zona të ndryshme dhe për kategori të ndryshme qytetarësh, duke përfshirë grupe të ndryshme sociale të cënueshme apo të marginalizuara.

Në nivel të njëjësive të vetëqeverisjes vendore apo bashkive ekzistojnë dokumente zhvillimore në formë programesh, strategjish apo planesh veprimi. Këto dokumente janë kryesisht afat mesme 3-5 vjeçare dhe përgjithësisht i referohen temave dhe drejtimeve të zhvillimit ekonomik lokal në nivel vendor apo komuna të veçanta. Disa nga komunat kanë edhe plane apo strategji të veçanta zhvillimi në fushën e zhvillimit rural, turizmit, rinisë etj. Asnjë nga komunat e synuara të rajonit të Pollogit nuk ka strategji apo programe të veçanta për zhvillimin e tregut të punës dhe punësimit.

Në vitet e kaluara janë bërë një sërë analizash dhe raportesh për gjendjen ekonomike dhe gjendjen e tregut të punës dhe punësimit në nivel kombëtar nga institucionet përkatëse dhe organizatat ndërkombëtare. Këto dokumente deri diku i shërbejnë edhe procesit të reformës dhe krijimit të politikave, programeve dhe masave të reja zhvillimore për institucionet e vendit.

Shumica e analizave dhe hulumtimeve raportojnë mbi sfidat kryesore që i referohen kryesisht zhvillimit ekonomik dhe nivelit të investimeve që janë në gjendje relativisht të ndenjura apo të ulët, shkalla e papunësisë tregon një rënie konstante vitet e fundit, por ende mbetet e lartë dhe kjo është e theksuar sidomos tek të rinjtë, gratë, romet apo në zonat e vogla dhe rurale, si dhe tek kategoritë e tjera sociale të cënueshme apo të marginalizuara. Sfidat kryesore për këtë situatë konsiderohen të ndodhin për shkak të (jo)relevancës ose të kurrikulës së përshtatshme të sistemit arsimor kundrejt profileve të nevojshme të tregut të punës. Gjithashtu, cilësia e produkteve dhe shërbimeve, konkurrenca e pandershme, ekonomia informale apo “e gritë” në tregun ekonomik dhe të punës, paraqiten si sfidat kryesore për zhvillimin ekonomik të vendit.

Vitet e fundit, një numër i konsiderueshëm programesh dhe masash janë zbatuar nga institucionet shtetërore, si dhe nga organizata ndërkombëtare dhe donatorë të huaj për të përmirësuar situatën ekonomike dhe tregun e punës, në kushtet e përgjithshme të punës, rritjen e pagave, arsimin dhe trajnimi të fuqisë punëtore, arsimimi dhe punësimi i të rinjve dhe grave etj.

Zbatimi i këtyre masave ka sjellë një rezultat apo ndikim pozitiv, por nuk duket i mjaftueshëm dhe shpeshherë masat e marra janë të papërshtatshme ose jo të shënjestruara mirë përsa i përket grupeve të synuara apo personave të interesuar, rajoneve të synuara etj.

3.2. Intervistat

3.2.1 Informacione të përgjithshme për strukturën dhe profilin e të intervistuarve

Në procesin dhe aktivitetet kërkimore, në një periudhë prej një muaji janë realizuar gjithsej 12 intervista me 15 persona të ftuar (6 gra, 9 burra), sipas objektivave dhe metodologjisë së projektit.

Për të kryer intervistat, të anketuarit u përzgjedhën në bazë të rolit të tyre, si dhe të profilit/origjinës së tyre (punëdhënëse, institucione në nivel lokal, organizata të shoqërisë civile, drejtues lokalë, etj.) të cilët në mënyrë aktive punojnë ose kryejnë aktivitete në rajonin e synuar.

Në grupin e të intervistuarve, shumica e tyre janë aktivë në më shumë se një aktivitet ose vijnë nga sektorë dhe profile të ndryshme dhe kryesisht punojnë në fushat e zhvillimit ekonomik dhe lokal, sipërmarrjes, qeverisjes demokratike dhe të drejtave të njeriut, përfshirjes sociale dhe mbrojtjes sociale, kapaciteteve ndërtimi dhe edukimi, grupet e marginalizuara, etj.

Në të gjitha rastet dhe profilet e pjesëmarrësve, përveç diversitetit përsa i përket përkatësisë në komuna, sektorë dhe aktivitete të ndryshme të synuara, ekipi i ekspertëve ka marrë parasysh parametra dhe kushte të tjera relevante gjatë identifikimit dhe përfshirjes së të anketuarve, përfshirë madhësinë e tyre, numrin e punonjësve, gjinia, mosha, etnike, territoriale dhe gjeografike (urban/rural) ose përfaqësim tjetër.

3.2.2 Zhvillimi ekonomik lokal dhe kushtet dhe nevojat e tregut të punës

Situata aktuale ekonomike, veçanërisht në fushën e tregut të punës dhe punësimit

Të gjithë të anketuarit treguan pak njohuri dhe dhanë vlerësimin e tyre të përgjithshëm për situatën ekonomike dhe veçanërisht për zhvillimin e tregut të punës.

Shumica e të anketuarve kanë dhënë vlerësim negativ, përkatësisht janë përgjigjur se gjendja ekonomike në rajonin e Pollogut aktualisht është jashtëzakonisht e vështirë, si për bizneset ashtu edhe për sektorin publik, por edhe për qytetarët në përgjithësi. Në veçanti, është më e dukshme në vitet e fundit, si pasojë e pandemisë Covid-19, kriza energjetike dhe inflacioni, që shkaktuan vështirësi në funksionimin e subjekteve afariste.

Për më tepër, një sfidë e madhe në Maqedoninë e Veriut në vitet e fundit është emigrimi, veçanërisht i të rinjve dhe atyre me kualifikime të avancuara, i cili ndikon drejtpërdrejt në uljen e fuqisë konsumuese, si dhe në dobësimin e fuqisë punëtore tashmë të ndjeshme.

Shumë përfaqësues të kompanive private raportojnë komunikim dhe konsultim të dobët ndërmjet sektorit publik dhe atij privat, ndaj masat reformuese dhe mbështetëse të ndërmarra nga sektori publik shpesh nuk korrespondojnë me realitetin dhe nevojat në terren.

Gjithashtu, disa nga të anketuarit vlerësojnë se në vend, jostabiliteti dhe krizat politike të mëvonshme kanë ndikim negativ në zhvillimin ekonomik, por edhe në punësim.

Edhe pse shumica e të anketuarve pajtohen se papunësia e përgjithshme është një sfidë kryesore, sektori privat gjithashtu përgjigjet se ka një hendek të madh ose se aktualisht nevojitet më shumë punë në treg. Kjo është kryesisht për shkak të mungesës së sinkronizimit të strategjisë së veprimit ndërmjet komunitetit akademik dhe sektorit të biznesit, si dhe sektorit publik. Aftësitë dhe arsimimi i të diplomuarve nuk përputhen me nevojat e biznesit apo edhe të sektorit publik.

Mosintegrimi i vendit në Bashkimin Evropian, si dhe vonesat e mëvonshme në fillimin e negociatave të anëtarësimit me BE-në, kanë një ndikim të madh në situatën ekonomike dhe krijimin e një klime të qëndrueshme për zhvillimin e vendit si një e tërë. , për shkak të përmirësimit të kushteve për qarkullimin e mallrave dhe shërbimeve, fluksit të investimeve të reja nga jashtë dhe aksesit në fonde të reja zhvillimi.

Sfidat kryesore për sipërmarrësit, punëdhënësit

Problemet e sipërmarrësve, gjegjësisht punëdhënësve, të cilat janë evidentuar përmes intervistave dhe këtij hulumtimi, janë të shumta.

Problemet dhe sfidat më të mëdha janë kriza botërore me pandeminë dhe rritjet masive të çmimeve të pothuajse të gjitha aktiviteteve, mallrave dhe shërbimeve, veçanërisht të energjisë elektrike dhe energji të tjera. Sfidat tjera kyçe janë mungesa e fuqisë punëtore, veçanërisht kadrove profesionale dhe me përvojë, kryesisht për shkak të migrimit, por edhe për shkak të sistemit joadekuat arsimor, i cili nuk prodhon mjaftueshëm staf profesional.

Gjithashtu, shumë të anketuar theksojnë se institucionet akademike duhet t'i qasen bizneseve, që do të thotë që kërkesat që vijnë nga biznesi për profile të veçanta arsimore, të përfshihen në kurrikulat e studimeve të fakulteteve, si dhe të kenë më shumë ndërveprim dhe bashkëpunim për punë trajnim/praktikë për të rinjtë dhe studentët në kompanitë e sektorit privat.

Gjithashtu, jo të gjitha kompanitë kanë mundësi të trajnojnë personel që nuk është i gatshëm të marrë menjëherë detyra dhe kjo u shkakton atyre një problem të theksuar në kryerjen e aktiviteteve bazë të biznesit të tyre.

Disa industri, si artizanatet dhe disa biznese të vogla, edhe pse institucionalisht marrin masat e duhura, subvencionet apo lehtësimet tatimore, si dhe makineritë dhe pajisjet e tjera të vogla artizanale, kjo nuk duket të jetë e mjaftueshme për mbijetesën e biznesit, sepse tregu global apo importet masive të mallrave nga Kina apo Turqia e bëjnë situatën e tyre të pafavorshme për shkak të konkurrencës së lartë dhe çmimeve të ulëta të prodhimit. Nga aty, zgjidhjet i shohin në miratimin e ligjit për mbrojtjen e produkteve dhe zejeve vendase.

Sfidat kryesore për punonjësit, pra ata që kërkojnë punë

Nga ana tjetër, problemet dhe sfidat kryesore me të cilat përballen shumica e të punësuarve apo punëkërkuesve është mospërputhja e profilit arsimor apo profesional të kërkuar në tregun e punës, e cila duket se është e pranishme si pasojë e mungesës së orientimit profesional dhe edukimit praktik/trajnimi i punonjësve potencialë dhe mangësitë e sistemit arsimor në përgjithësi.

Ky çekuilibër ose mospërputhje ndërmjet profilit apo potencialit të kandidatëve nga njëra anë dhe kërkesës së tregut të punës nga ana tjetër bën që shumë njerëz të humbasin punën e tyre, ndërkohë që shumë vende të tjera mbeten bosh për shkak të paftësisë profesionale dhe aftësive të kërkuara të punonjësit dhe ata që kërkojnë punë. Si rezultat, punëkërkuesit shpesh detyrohen të kërkojnë punë jashtë profilit të tyre arsimor dhe profesional dhe në mënyrë të ngjashme kompanitë detyrohen të pranojnë punëtorë me kualifikime më të ulëta ose të papërshtatshëm për aktivitetin që bëjnë.

Palët kryesore (institucionet, organizatat) për zbatimin e aktiviteteve ekonomike në nivel lokal dhe nivelin e shërbimeve apo masave që ato ofrojnë për sektorin e biznesit dhe qytetarët.

Shumica e të anketuarve kanë përmendur më shumë se një institucion në nivel vendor, për të cilin ata dinë ose kanë informacione që janë palë kyçe ose bartëse të aktiviteteve ekonomike dhe zhvillimit në nivel lokal. Këto institucione në të shumtën e rasteve janë Agjencia e Punësimit - ESARNM (njësitë rajonale) si dhe komunat, konkretisht drejtoritë e zhvillimit ekonomik lokal të komunave, etj.

Shumica e të anketuarve mendojnë se sektori privat është lider i zhvillimit ekonomik lokal dhe se sektorët e tjerë duhet ta mbështesin këtë kategori, të çojnë proceset përpara drejt zhvillimit ekonomik, të ofrojnë infrastrukturë, rrjetëzim, mbështetje institucionale dhe koordinim të hapave të përbashkët.

Masat, aktivitetet dhe shërbimet e zbatuara normalisht nga institucionet ose organizatat e përfshira në mbështetjen dhe zhvillimin ekonomik lokal (siç është mbështetja për sipërmarrjen, vetëpunësimi,

mbështetja përmes masave të ndryshme për edukim, trajnim dhe mentorim, masa për sipërmarrjen e të rinjve, grave apo grupe tjera të marginalizuar etj.)¹ si dhe përmirësimi i tregut të punës dhe kushteve të punësimit konsiderohen vendimtare si për bizneset dhe punëdhënësit, ashtu edhe për punëtorët dhe punëkërkuuesit dhe do të kenë një ndikim në komunitetin lokal në tërësi.

Një pjesë e konsiderueshme e të anketuarve kanë deklaruar se kanë njohuri, dhe në disa raste kanë qenë përfitues të masave për mbështetjen e sipërmarrjes (kryesisht krijimin e bizneseve të reja) dhe masat për punësimin e personelit të ri apo subvencionimin e stafit ekzistues në kompani si dhe ndihma të tjera financiare, por gjithmonë me frikën se do të përballen me ndonjë ndëshkim, sepse kriteret për marrjen e këtyre përfitimeve janë jashtëzakonisht komplekse dhe sjellin pasoja që jo gjithmonë varen nga aplikuesi apo nga përfituesit (subjektet private, punëdhënësit) veprime ose mosveprim.

Megjithatë, vlerësimi i përgjithshëm në lidhje me këto masa dhe aktivitete është se ato zakonisht nuk janë të mjaftueshme ose se janë të destinuara për ndërhyrje afatshkurtra me akses të kufizuar dhe mund të plotësojnë nevojat e një numri të vogël të qytetarëve apo bizneseve.

Edhe kompanitë private e shohin sektorin joqeveritar si partnerë sepse e shohin mbështetjen e tyre si më informale, të përshtatur dhe të nxitur nga nevojat reale të sektorit privat, krahasuar me mbështetjen formale të sektorit publik që zakonisht është i orientuar drejt masës.

Aktivitetet kryesore të zhvillimit ekonomik ose industritë dhe potencialet për zhvillim të mëtejshëm ekonomik, veçanërisht për zhvillimin e tregut vendor të punës

Përgjigjet në lidhje me aktivitetet kryesore ekonomike apo industritë e zhvilluara, të cilat më pas ofrojnë më shumë vende pune dhe mundësi të reja, ndryshonin në varësi të rajonit në të cilin janë zhvilluar intervistat. Vlen të theksohet se në disa nga komunat e vogla dhe rurale, të anketuarit e kanë pasur më të vështirë të identifikojnë apo të vënë në dukje një aktivitet si primar apo më të zhvilluar, sepse ata besojnë se në përgjithësi në këto komuna ekonomia është shumë e pazhvilluar, nuk ka kapacitete më të mëdha prodhuese ose mungojnë fabrikat, ndërsa shkalla e papunësisë është shumë e lartë.

Sidoqoftë, në përgjithësi, në vijim janë sektorët ose industritë kryesore të zhvilluara ekonomikisht në nivelin e rajonit të Pollogut:

- sektori i ndërtimit (prodhimi, tregtia dhe aktivitete të tjera ndërtimore),
- industrinë tregtare (veshje, ushqim, produkte të tjera) dhe qendrat tregtare,
- katering, turizëm dhe gastronomi, d.m.th restorante dhe kafene,
- punime artizanale dhe zejтари,
- prodhimi i mobiljeve dhe mobiljeve të tjera për banim,
- pjesërisht sektori i bujqësisë, me potencial të madh zhvillimi, por i pashfrytëzuar apo i zhvilluar në mënyrë joadekuate.

¹ <https://av.gov.mk/content/pdf/FINALEN%20OP%202022.pdf>

Në përgjithësi, vlerësohet se ka nevojë për fuqi shtesë pothuajse në të gjithë sektorët dhe aktivitetet ekonomike, por nga ana tjetër mungojnë kandidatët e përshtatshëm me përgatitje profesionale adekuate dhe përvojë pune të mjaftueshme për tregun e punës, si në aspektin sasior dhe në mënyrë cilësore.

Potenciali apo nevoja për punëtorë të rinj është më së shumti në profesionet e mangëta, të cilat janë kryesisht me përgatitje specifike teknike, më së shumti në aktivitetet që janë më të zhvilluara ose me potencial më të madh për zhvillim (prodhim dhe përpunim, ndërtim, tregti dhe mikpritje).

3.2.3. Gjendja aktuale e punësimit, tendencat, nevojat dhe potencialet/kapacitetet zhvillimore

Analiza e situatës së punësimit dhe tendencave në subjektet e intervistuar

Kompanitë pjesëmarrëse, si dhe organizatat dhe sektori publik në këtë hulumtim, janë nga profile, sektorë dhe madhësi të ndryshme, në mënyrë që të kenë reagime dhe informacione më të larmishme.

Megjithatë, të gjitha kompanitë, organizatat dhe institucionet janë pyetur për gjendjen aktuale të punësimit, përkatësisht numrin e të punësuarve dhe trendet e punësimit, si dhe sfidat, nevojat dhe potencialet për zhvillim në këtë drejtim.

Në përgjithësi, në sektorin privat ka më shumë dinamizëm në fushën e punësimit, si për shifrat aktuale, ashtu edhe për potencialin e ndryshimeve, kryesisht për rritjen e numrit të të punësuarve. Kështu, shumica e të intervistuarve u shprehën se në tre vitet e fundit, pavarësisht krizës ekonomike dhe situatës me pandeminë Covid-19, tendenca e punësimit është konstante, ose ka potencial dhe nevojë për rritje.

Numri më i madh i pozicioneve të kërkuara janë në sektorët e tregtisë dhe ndërtimit, pasuar nga prodhimi dhe zejtaria, turizmi dhe hoteleria, informacioni dhe teknologjia etj.

Për rrjedhojë, afinitetet apo aftësitë që duhet të zotërojnë kandidatët lidhen me pozicionet e punës në kërkesë: shitje, marketing dhe marrëdhënie me publikun, këterimg, menaxhim projektesh, teknikë dhe punëtorë ndërtimi, teknikë elektrikë, programues/informaticientë etj.

Numri më i madh i subjekteve të intervistuar janë femrat me një mesatare totale prej rreth 40%. Ndërsa në disa kompani dominon punësimi i femrave, në disa është e kundërta. Por në këto raste ndodh më së shumti për shkak të llojeve specifike të aktiviteteve që kryejnë disa subjekte, p.sh., në sektorin e ndërtimit apo transportit ka më shumë punëtorë meshkuj, ndërsa në sektorin e administratës, arsimit, tregtisë apo tekstilit ka më shumë femra.

Në disa raste, kryesisht në komunat e vogla dhe rurale, çështjet që shkaktojnë mosbalancim gjinor në punësim janë interesi i dobët i grave, për shkak të detyrimeve familjare, mentalitetit konservator dhe paragjykimëve në shoqëri, si dhe vendndodhjes së veprimtarisë së biznesit, transportit apo orarit të punës. etj., megjithëse shumica e kompanive shprehen se duan të kenë më shumë gra në procesin e aktivitetit të tyre të punës dhe lidhur me këtë çështje, është e nevojshme ndërgjegjësimi, edukimi i komunitetit dhe emancipimi i grave në përgjithësi.

Nga analiza e aspektit moshor të punëtorëve rezulton se të rinjtë e moshës 18 deri në 29 vjeç, si dhe të rinjtë nga 30 deri në 49 vjeç janë më të përfaqësuarit, pra me më shumë se 2/3 në punësim, si në atë privat, ashtu edhe në atë publik. Personat mbi 50 vjeç përbëjnë diku midis 10 dhe 15% të fuqisë punëtore totale të subjekteve private ose publike të përzgjedhura dhe të intervistuara.

Procesi i rekrutimit, sfidat dhe tendencat

Për sa i përket pyetjes se si punësojnë apo rekrutojnë punonjës të rinj, shumica e të anketuarve thanë se procesi i punësimit zakonisht zhvillohet përmes rekomandimeve nga rrjeti i kolegëve apo të njohurve dhe reklamimit në media (faqet e internetit, info portalet apo mediat sociale), ndërsa në disa në raste, punësimi i punonjësve të rinj bëhet me konkurs ose me ndërmjetësimin e Agjencisë së Punësimit dhe një pjesë e vogël e të anketuarve rekrutojnë personelin ose personelin e tyre të ri nëpërmjet institucioneve arsimore (shkolla ose universitete) ose në bashkëpunim me komunat.

Shumica dërrmuese e subjekteve apo kompanive të intervistuara deklaruan se zakonisht përballen me sfida apo probleme të rëndësishme në procesin e gjetjes apo rekrutimit të stafit të ri.

Sfidat në gjetjen dhe rekrutimin e personelit në përgjithësi lidhen me situatën e përgjithshme ekonomike dhe gjendjen aktuale të tregut të punës, i cili karakterizohet nga mungesa e fuqisë punëtore në sasi, por edhe në cilësi, pra fuqi punëtore të kualifikuar.

Në atë drejtim, pothuajse të gjithë sektorët dhe aktivitetet përballen me vështirësi dhe mungesa në gjetjen e punëtorëve të përshtatshëm, më së shumti për shkak të shfaqjes apo problemit të migrimit të qytetarëve, veçanërisht të të rinjve të vendit, si brenda vendit ashtu edhe në vendet perëndimore.

Një sfidë tjetër që paraqitet në fushën e punësimit dhe angazhimit të kuadrove të reja është motivimi apo angazhimi i të rinjve në punë të caktuara. Ndodh shpesh që të mos jenë të kënaqur me pritshmëritë që kanë përpara punësimit ose të kenë mungesë vizioni dhe synimesh të qarta për orientimin e tyre profesional apo në karrierë.

Një pjesë e konsiderueshme e subjekteve u shprehën se marrin parasysh kandidatët dhe aplikimet që vijnë nga anëtarë me status të ndryshëm social dhe nga grupe të marginalizuara apo të cenueshme të

komunitetit, të cilët, ndryshe nga e kaluara, nuk paraqesin më problem, apo pengesë specifike për sa kohë që kandidatët zotërojnë kompetencat dhe aftësitë e nevojshme për punë. Përkundrazi, mungesa e fuqisë punëtore i detyron sipërmarrësit që tashmë të mendojnë dhe aplikojnë zgjidhje të caktuara për krizën e punësimit, duke rekrutuar personel nga vende të tjera.

Kushtet ne mbështetje të procesit të punësimit

Një pjesë e konsiderueshme e të anketuarve janë shprehur se janë të informuar për programet dhe masat aktive të punësimit që zbaton Agjencia e Punësimit, dhe disa prej tyre janë përfitues të masave për mbështetjen e sipërmarrjes (kryesisht të vetëpunësimit ose hapjes së bizneseve të reja) dhe atyre për punësim, staf i ri ose subvencionimi i stafit ekzistues nëpër kompani (subvencionim pagash, trajnime të ndryshme).

Në këtë pjesë, vlerësimet e të anketuarve janë të ndara dhe disa prej tyre konsiderojnë se këto masa janë pozitive, japin rezultate të caktuara dhe si të tilla duhet të vazhdojnë dhe zgjerohen edhe më shumë. Ndërsa pjesa tjetër konsideron se masat si të tilla nuk përmbushin pritshmëritë e tyre dhe ndonjëherë kanë efekt të kundërt, ose shfaqen si pengesë për zhvillimin e tyre, për shkak të procedurave të ndërlikuara, kushteve kufizuese, zbatimit të papërshtatshëm, madje edhe mospërgjegjësisht nga ata kandidatët e angazhuar.

Të anketuarit, veçanërisht ata nga sektori privat dhe joqeveritar, deklarojnë se në rastet kur kanë nevojë për punësim të ri, ata janë të gatshëm të plotësojnë vende pune ose të marrin punëtorë të rinj më pak të kualifikuar, duke përfshirë anëtarë të grupeve të ndryshme të marginalizuara, dhe u lejojnë atyre një periudhë të përshtatje ose trajnim gjatë procesit të punës, nëpërmjet trajnimit dhe mentorimit, për një periudhë të caktuar kohore prej dy deri në tre muaj.

Në disa raste dhe aktivitete më specifike, subjektet duhet të punësojnë që në fillim personel me aftësi dhe arsimim të caktuar, sepse shpesh procesi dhe natyra e punës është më komplekse dhe me përgjegjësi të larta dhe në këto raste nuk ka vend për shumë fleksibilitet.

4. KONKLUZIONET DHE REKOMANDIMET

Situata e përgjithshme ekonomike në vend, rrjedhimisht edhe gjendja e tregut të punës dhe punësimit, është në një situatë të vështirë, sidomos vitet e fundit si pasojë e krizës me pandeminë Covid-19, krizës ekonomike dhe financiare, gjithashtu edhe konflikti ushtarak në Ukrainë. Sfidat kryesore në planin ekonomik janë zgjatja e procesit integruar të vendit në strukturat e Bashkimit Evropian dhe mungesa e stabilitetit politik. Pra, stabiliteti dhe përparimi i vendit në të ardhmen mund të ndodhë vetëm nëse kapërcehen këto çështje kyçe. Në këtë drejtim, është e nevojshme të bëhen përmirësime dhe përafrim me legjislacionin e BE-së, por edhe masa specifike zhvillimore nga institucionet shtetërore, si investimet në zhvillimin e infrastrukturës dhe klimë më të favorshme biznesi, subvencionimin e masave në sektorët më të cenueshëm, lehtësime tatimore etj. .

Gjithashtu, sfida kryesore në tregun e punës është mungesa e fuqisë punëtore adekuate, e cila më së shumti shkaktohet si pasojë e shpërnguljes së popullsisë nga vendi, por edhe sistemi joadekuat arsimor që nuk zhvillon kuadro adekuate në përputhje me kërkesat e tregut të punës.

Në këtë drejtim, vendi dhe institucionet duhet të përgjigjen me një organizim të duhur të të gjitha burimeve dhe kapaciteteve që disponon, duke filluar nga zhvillimi i politikave zhvillimore të drejta dhe të përshtatshme e deri te zbatimi i masave specifike për nxitjen, stimulimin, mbështetjen dhe avancimin e sipërmarrjeve dhe punësimi i të gjitha niveleve dhe sektorëve. Prandaj, nevojiten masa më konkrete dhe ndërhyrje aktive në institucionet e mbrojtjes sociale dhe punësimit, si dhe në sektorin e arsimit, veçanërisht në shkollat e mesme dhe universitetet dhe programet e tyre arsimore për të prodhuar një staf më të përgatitur dhe profesional.

Gjithashtu, është e nevojshme të merren masa për ndërgjegjësimin dhe interesimin e të rinjve dhe të papunëve për mundësitë dhe mënyrat e aktivizimit të tyre në tregun e punës. Është thelbësore përfshirja e sektorit privat në krijimin e programeve arsimore që lidhen me punën praktike të studentëve, në mënyrë që të sinkronizohen pritshmëritë e sektorit privat dhe gatishmëria e punonjësve të rinj potencialë.

Masat dhe aktivitetet për të mbështetur zhvillimin ekonomik lokal nuk janë të mjaftueshme, qëndrueshmëria është e dizajnuara për akses afatshkurtër dhe të kufizuar dhe mund të plotësojnë nevojat e vetëm një numri të vogël të qytetarëve apo bizneseve, ka mungesë bashkëpunimi ndërmjet pushtetit qendror dhe lokal, me qëllim sinkronizimin e zbatimit të këtyre masave.

Prandaj, institucionet shtetërore duhet të kujdesen për zhvillimin e barabartë të grupeve të ndryshme të synuara, sektorëve ekonomikë, si dhe rajoneve në shtet, veçanërisht ato më pak të zhvilluara, të vogla

dhe rurale, duke i mbështetur ato me masa të veçanta investimi, në varësi të nevojave, prioritetet, por edhe avantazhet që mund të kenë në fusha apo sektorë të ndryshëm ekonomikë.

Sektori i biznesit, së bashku me sektorin publik dhe joqeveritar, duket se është sektori më aktiv dhe më potencial për zhvillimin ekonomik dhe përmirësimin e situatës së punësimit, por kjo kërkon mbështetje dhe bashkëpunim nga sektorët e tjerë, veçanërisht nga ai qendror dhe institucionet vendore të vendit për krijimin e një mjedisi dhe kuadri ligjor më të favorshëm ekonomik si dhe në formën e subvencioneve, lehtësimeve tatimore, mbështetjes për trajnimin dhe profesionalizimin e punëtorëve, si dhe në procesin e punësimit të tyre.

Mbajtja e punonjësve është bërë një sfidë kritike në të gjitha tregjet dhe industritë. Prandaj, punëdhënësit duhet të ofrojnë kushte dhe mundësi më të përshtatshme dhe të favorshme për punëtorët dhe punëkërkuessit e rinj që të gjejnë vendin e tyre të punës sa më lehtë dhe më të qëndrueshme, duke krijuar plane dhe strategji punësimi dhe zbatimin e tyre. Prandaj, punëtorët dhe punëkërkuessit kërkojnë të marrin arsim dhe trajnim cilësor për aftësi dhe procese të reja pune, në mënyrë që të jenë më konkurrues, të përgatitur dhe më të përgjegjshëm.

Në nivel kombëtar ka politika të caktuara zhvillimore dhe strategjike, ato duhet të zgjerohen më tej dhe të përshtaten me trendet dhe nevojat e kohës në mënyrë që të jenë sa më shumë për të gjithë pjesmarrësit, veçanërisht për qytetarët dhe sipërmarrësit.

Ndërsa në nivel lokal është e nevojshme të përgatiten sa më shumë politika dhe dokumente të reja zhvillimore dhe strategjike në koordinim dhe bashkëpunim të ndërsjellë me sektorin privat dhe civil dhe zbatimin e tyre në terren me forca të përbashkëta. Megjithatë, dokumentet dhe politikat e reja zhvillimore duhet të hartohen në një proces të gjerë konsultativ dhe koordinues që përfshin të gjithë aktorët dhe palët e interesuara në shoqëri. Për më tepër, institucionet duhet të investojnë më shumë përkushtim në zbatimin e tyre përmes planeve specifike të veprimit dhe të monitorojnë rregullisht zbatimin e tyre.

Në përgjithësi, ekziston nevoja për të forcuar mekanizmat për koordinimin dhe bashkëpunimin ndërsektorial dhe ndërinstitutional në të gjitha nivelet.

Përveç kësaj, duhet të zhvillohen politika më të përshtatshme për zhvillimin ekonomik dhe masa për fuqizimin ekonomik për të adresuar grupet e marginalizuara në shoqëri dhe për të siguruar akses më të lehtë në instrumentet mbështetëse për sipërmarrjen dhe (vetë)punësimin, veçanërisht për të rinjtë, gratë, grupe më të vogla etnike, etj.

Bibliografi

Strategjia Kombëtare e Punësimit (2021-2027), Ministria e Punës dhe Politikës Sociale e Maqedonisë së Veriut

Plani akcional për punësim (2021-2023), Ministria e Punës dhe Politikës Sociale e Maqedonisë së Veriut

Hulumtimi mbi aftësitë e tregut të punës në Republikën e Maqedonisë së Veriut (2020), AVRSM

Vlerësimi i ndikimit të masave aktive në tregun e punës në Maqedoninë e Veriut, Këshilli Rajonal për Bashkëpunim, 2021.

Fotografia e madhe: Ekonomia maqedonase në afat të mesëm dhe afatgjatë, Fondacioni Friedrich Ebert, 2020

Plani operativ për programet dhe masat aktive për punësim dhe shërbime në tregun e punës, 2021 dhe 2022, AVRSM

Raportet vjetore 2021 dhe 2022, AVRSM

Hulumtim dhe analizë e aftësive për punë të rinjve në Republikën e Maqedonisë, Këshilli Kombëtar i Rinisë, 2016