U.S. Embassy Skopje

ILPP

Krijimi i Urave Lidhëse për të Rinjtë në Tregun e Punës - Sfidat dhe Mundësitë

Botuesi:
Instituti për Lidership dhe Politika Publike - Tetovë

Për botuesin:
Pranvera Kasami – Drejtoreshë ekzekutive në Institutin për Lidership dhe Politika Publike

Redaktor:
Blerim Salihi

Autorë:
Name Surname

Name Surname

Ky projekt është i mbështetur me grant nga Ambasada e SHBA-ve. Mendimet, zbulimet dhe konkluzionet ose rekomandimet e paraqitura këtu janë të implementuesve/autorëve dhe nuk i reflektojnë domosdoshmërisht ato të Qeverisë së SHBA-ve

Krijimi i urave lidhëse për të rinjtë në tregun e punës - sfidat dhe mundësitë

(Draft)

Tetovë, Shtetor 2021

Përmbajtja

..... 1

Hyrje 6

Metodologjia 7

Masat për punësime rinore 9

Hulumtimi në terren: 15

Të dhëna të përgjithshme për Tetovën: 15

Mostra e hulumtimit: 15

Qasja e hulumtimit: 15

Variablet: 16

Hulumtimi në terren: analiza e nevojave të bizneseve 16

Hulumtimi në terren: analiza e nevojave të të rinjve 18

Konkluzat dhe rekomandimet 24

Rekomandimet: 24

Literatura e shfrytëzuar. 26

ANEKS A 27

Pyetësor - Panairi i Parë Online i Karrierës / Прашалник - Прв онлајн саем за кариера 27

ANEKS B 30

Rezultatet nga Panairi i Karrieres Online/ 30

Резултатите од Првиот онлајн саем за кариера 30

Hyrje

Përgjat tre dekadave të fundit, Maqedonia e Veriut ka qenë në një proces të gjatë tranzicioni. Si rezultat i privatizimit të shpejtë në sektorin industrial gjatë viteve të ’90-ta, do të shkëputen edhe lidhjet mes sistemit të edukimit dhe sektorit komercial, fakt ky që do të çojë deri tek vështirësitë e sistemit arsimor viza-vije tregut të punës sepse kurrikulat e shkollave profesionale ishin të vjetërsuara dhe nxënësit nuk fitonin aftësi të cilat kërkoheshin në tregun e punës tanimë të privatizuar.

Nga ana tjetër, ekonomia ka pasur një rritje të fuqishme vitet e fundit, ku PBB (Prodhimi i Brendshëm Bruto) për frymë nga 14% në vitin 2011 është shndërruar në 20.3% në vitin 2019.[1] Me këtë rritje në vend u krijuan shumë mundësi të reja punësimi dhe u ndihmua në zvogëlimin e numrit të papunësisë, i cili gjithsesi është njëri ndër më të lartit në Evropë.

Papunësia e të rinjve është cilësuar nga Bashkimi Evropian si një nga prioritetet më emergjente të cilat duhet të adresohen. Studime të shumta e konsiderojnë këtë si njërin ndër faktorët kyç të cilat çojnë deri tek largimi i të rinjve nga vendi dhe humbja e shpresës për një të ardhme më të mirë brenda territorit të Maqedonisë së Veriut.

Për shkak të efektit ekonomik që kriza e pandemisë COVID-19 prodhoj, në vitin 2020 kishte një rrënje prej 22.000 vendesh për punësim, që rrëzoi punën e madhe që bëhej një kohë të gjatë përmes stimulimesh të ndryshme ekonomike.

Shumë nga vendet e reja të punës që janë krijuar vitet e fundit varen nga mbështetja e qeverisë në formën e punësimit në sektorin publik, masa aktive ose subvencione për punë.

Rreth 80% e të papunëve janë të papunë afatgjatë, duke reflektuar kryesisht mospërputhjen e aftësive që posedojnë me atë se çfarë kërkohet (Komisioni Evropian, 2020, f. 48). Niveli arsimor dhe fusha e studimit gjithashtu ndikojnë në kohëzgjatjen e papunësisë, dhe janë kryesisht faktor dominant edhe në krahasim me analizimin e faktorëve të tjerë.

Instituti për Lidership dhe Politika Publike i mbështetur nga Ambasada e Shteteve të Bashkuara në Maqedoninë e Veriut, ka realizuar hulumtim ku janë përfshirë bizneset nga qyteti i Tetovës dhe rrethina dhe të rinj për të kuptuar më tepër rreth nevojave të të dyja palëve dhe për të identifikuar problemet dhe hapat të cilat duhet të ndërmerren për të përmirësuar gjendjen aktuale dhe për të zvogëluar hendekun që ekziston midis tregut të punës dhe të rinjve.

[1] Banka Botërore, Statistikat nga Maqedonia e Veriut, fusha: punësimi dhe papunësia, https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.NE.ZS?locations=MK

Metodologjia

Ky hulumtim është i fokusuar në dy dimensione;

Është bërë analiza e masave të qeverisë dhe masave të tjera për stimulimin e punësimeve rinore të cilat zbatohen në nivel republikan, dhe

Hulumtimi në terren, ku paralelisht janë realizuar dy anketa, njëra ka qenë e drejtuar për të rinjtë kurse tjetra e adresuar për sektorin e biznesit.

Hulumtimi bazohet në një burim parësor (anketë). Instituti për Lidership dhe Politika Publike hartoi metodologjinë e kërkimit duke angazhuar ekspert në mënyrë që të vlerësojë qëndrimin e të rinjve dhe sektorit të biznesit lidhur me mundësitë, sfidat dhe nevojat për të krijuar ura lidhëse midis këtyre dy grupeve të interesit.

Janë paraqitur detajet që lidhen me instrumentet e hulumtimit, qasjen dhe mostrën më poshtë në këtë dokument.

Masat për punësime rinore

Masat për punësime rinore

Programi i Qeverisë së Republikës së Maqedonisë së Veriut 2020-2024 deklaron se qeveria do të drejtojë një politikë të re e cila do të jetë thelbi i politikave për punësim, ku theks i veçantë do të vihet në masa të ndryshme për përmirësimin e standardeve, mirëqenës dhe jetesës së të rinjve, dhe përmes këtyre masave të rinjtë do të ndihmohen për të gjetur punësimin e tyre të parë.[2]

Programi i Punësimit dhe Reformës Sociale 2022 u miratua në 2017, dhe një version i reviduar e ka zgjeruar fushën e tij të veprimit deri në vitin 2022.[3] Ministria e Punës dhe Politikës Sociale është institucioni kryesor për zhvillimin e politikave të punësimit të të rinjve dhe koordinon zbatimin e Programit të Punësimit dhe Reformës Sociale. Institucionet e mëposhtme publike përfshihen në hartimin dhe zbatimin e politikave të punësimit të të rinjve dhe sipërmarrjes së të rinjve:

- Ministria e Punës dhe Politikës Sociale
- Ministria e Arsimit dhe Shkencës
- Ministria e Shoqërisë së Informacionit dhe Administratë
- Ministria e Financave
- Ministria e Ekonomisë
- Agjencia për Punësim
- Qendra për Arsimin Profesional dhe Trajnime
- Qendra për Edukimin e të Rriturve
- Agjencia për Promovimin e Sipërmarrja e Republikës së Maqedonia e Veriut
- Qendrat për Punë Sociale

Strategjia Nacionale e Punësimit për periudhën 2016-2020 është një dokument kyç, që përshkruan sfidat kryesore me të cilat përballet tregu i punës, si dhe qëllimet dhe objektivat kryesore strategjike të politikës së punësimit. Një fokus i veçantë është vendos tek të rinjtë që përballen me sfida për shkak të niveleve të larta të papunësisë, përjashtimit social, varfërisë dhe diskriminimit. Strategjia synon të rinjtë deri në moshën 29 vjeç të cilët janë regjistruar në Agjencinë për punësim për herë të parë. [4]

---

[2] Programi i Qeverisë së Republikës së Maqedonisë së Veriut 2020-2024, https://vlada.mk/sites/default/files/dokumenti/programa-na-vlada-agenda2024-finalno_programa_1.pdf
[3] Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, Programi i Punësimit dhe Reformës Sociale 2022, 2020, https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/2020/ESRP(r)%202022%20(MKD)%20full.pdf
[4] Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, Strategjia Nacionale e Punësimit 2016-2020, https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/strategii/Nacionalna%20Strategija%20za%20Vrabotuvane%20na%20Republika%20Makedonija%20za%20Vlada%2016102015.pdf

Katër muaj pas regjistrimit të tyre në Agjencinë për punësim shumë politika punësimi, masa dhe shërbime për të rinj ju ofruan të rinjve të regjistruar. Qasjet parandaluese dhe përmirësuese u kombinuan dhe u shoqëruan me strategji për të arritur tek të rinjtë të cilët hasin në vështirësi të shtuara gjatë qasjes në tregun e punës. Për të amplifikuar rezultatet dhe punën individuale gjithashtu janë krijuar edhe partneritete më të gjëra ndër sektorialë të cilat lidhin punën e institucioneve publike në nivel qendror me ato lokale, partnerët social, organizatat rinore, shoqërinë civile dhe sektorin e biznesit.

Gjatë dekadës së fundit Qeveria ka bërë përpjekje të shtuara për të u përballur me sfidat e punësimit qe të rinjtë e moshës 15-29 vjeç hasin në tregun e punës, respektivisht dhe të kostove që papunësia e të rinjve imponon në ekonomi dhe shoqëri. Plani i Punësimit të Rinisë i hartuar në 2011 ishte një bashkëpunim i institucioneve qeveritare, organizatave të shoqërisë civile dhe partnerëve tjerë social.

Të inkurajuar nga rezultatet pozitive të arritura me Planin fillestar për Punësimin e Rinisë, Qeveria u angazhua dhe miratoi një plan tjetër veprimi për periudhën 2016-2020. **Plani i Veprimit për Punësimin e të Rinjve për 2016-2020** përcakton tre objektiva strategjikë dhe rezultate kryesore për punësimin e të rinjve:

- Përmirësimi i disbalansit në mes kërkesave të tregut të punës dhe ofertës duke zhvilluar një sistem gjithëpërfshirës të parashikimit të aftësive të nevojshme; edukimit të përgjithshëm të karrierës; harmonizimin e kuadrove të nxjerra në procesin e arsimimit me kërkesat e tregut të punës; dhe ofrimin e këshillimit kualitativ të karrierës.
- Promovimi i sektorit privat përmes një pakete për stimulim ku do të përfshihet qasja në shërbime cilësore për punësim tek ndërmarrjet e përfshira në projektet e zhvillimit të infrastrukturës; ofrim i shërbimeve për zhvillim të biznesit për të i ofruar ndërmarrjeve qasje dhe informacion për ndihmesa financiare; dhe lehtësimin e taksave për të nxitur punësimin e të rinjve.
- Lehtësim dhe thjeshtësim i tranzicionit të të rinjve drejt punës duke përmirësuar bazën e burimeve njerëzore në teknologjinë e informacionit; zhvillimin e linjave të shërbimit për të rinjtë e papunë; përmirësimin e politikave aktive të tregut të punës dhe ofrimin e shërbimeve më të mira për punëdhënësit.[5]

Shuma totale e financimit të këtij Plani të Veprimit për Punësimin e të Rinjve për 2016-2020 ishte 30,9 milion Euro për periudhën pesë (5) vjeçare nga 2016 deri më 2020.[6] Rreth 200.000 të rinjë

[5] Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, Plani i Veprimit për Punësimin e të Rinjve për 2016-2020, http://dit.gov.mk/wp-content/uploads/2017/08/2016_Akciski-plan-za-vrabotuvanje-mladi-2016-2020-godina_MK-pv-.pdf

[6] Agjencia Ekzekutive për Arsimin, Audiovizualin dhe Kulturën, https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/republic-of-north-macedonia/17-funding-youth-policy

kanë qenë synim i këtij plani, një cak i cili mbulon pothuajse 40% të popullatës rinore nga mosha 15 deri në moshën 29 vjeçe.

Në **Planin Vjetor Operacional për Programet dhe Masat Aktive të Tregut të Punës** janë theksuar disa masa të ndryshme për punësim. Qëllimi i **Programit Operacional 2020-2024** është të zvogëlojë papunësinë për 3% në çdo vit konsekutiv, një objektivë që është arritur gjatë tre viteve para të programës. Masat e mëposhtme janë në dispozicion për të rinjtë deri në 29 vjeç si një nga grupet të cilat ky program i synon:

- **Programi për Vetëpunësim:** Qëllimi i këtij programi është të mbështesë personat e papunë për të filluar biznesin e tyre.
- **Mbështetje për krijimin e vendeve të reja të punës** për të promovuar punësimin e personave të papunë në ndërmarrjet mikro, të vogla dhe të mesme dhe ndërmarrjet sociale të cilat synojnë qëllime sociale.
- Mbështetje për punësimin e njerëzve që janë **margjinalisht të përfshirë në tregun e punës**.
- **Mbështetje për personat juridikë** për të krijuar vende të reja pune për të rinjtë në ndërmarrjet mikro, të vogla dhe të mesme, ndërmarrjet shoqërore dhe organizatat e shoqërisë civile.
- Mbështetje për **punësimin e personave me aftësi të kufizuara.**[7]

Plani Operacional ka një buxhet prej 1.2 miliardë denarë - një rritje prej 150 milionë denarë në krahasim me vitin e paraprak (2019). Mirëpo, kjo shumë nuk është ekskluzive vetëm për masat e punësimit të të rinjve, por për masat e punësimit për të gjithë popullatën punëtore.

Prioritetet e definuara në **Strategjinë Kombëtare të Rinisë 2016-2025** janë në përputhje me prioritetet e **Strategjisë së Rinisë të Bashkimit Evropian**: Investimi dhe Fuqizimi. Grupet kryesore të cilat janë të synuara nga kjo strategji janë të rinjtë e papunë, të rinjtë të cilët nuk janë as të punësuar, as nuk ndjekin trajnim ose edukim dhe të rinjtë me aftësi të kufizuara.[8]

Me **Ligjin e ri për Pjesëmarrjen e Rinisë dhe Politikat Rinore**, pjesëmarrja e organizatave rinore dhe të rinjve është e garantuar, respektivisht të rinjtë ulen në të njëjtën tryezë me institucionet dhe marrin pjesë në marrjen e vendimeve për të rinjtë. Përmes këtij ligji, për herë të parë jepen përkufizime se kush është një i ri, çfarë është puna e të rinjve, çfarë është pjesëmarrja e të rinjve, cilët janë punonjësit e të rinjve, çfarë është zhvillimi i infrastrukturës rinore, cilat janë politikat rinore, cilët janë punonjësit e të rinjve, çfarë është regjistri i organizatave rinore, dhe çfarë është

[7] Agjensioni për punësim, Planin Vjetor Operacional për Programet dhe Masat Aktive të Tregut të Punës, https://av.gov.mk/content/%D0%9E%D0%9F/OP_2021_ANG_.pdf
[8] Agjensioni për rini dhe sport, Strategjina Kombëtare e Rinisë 2016-2025, http://ams.gov.mk/images/dokumenti/mladi/National_Youth_Strategy_2016-2025_eng.pdf

një qendër kërkimore me buxhet të garantuar. Problematika të cilat më herët nuk ishin të definuara në vendin tonë.[9]

Sipas **Ligjit për Punë Praktike**, të rinjtë kanë mundësi të fitojnë punë praktike në kompani për një periudhë prej gjashtë muajsh dhe të paguhen për punën e realizuar. Kjo i mundëson punëdhënësit të njihet me aftësitë dhe cilësitë e praktikantit dhe të i ofrojë punësim të përhershëm. Në tre muajt e parë praktikantët kanë të drejtë në kompensim prej 5,000 denarësh, kurse në tre muajt e dytë, mundi i tyre duhet të kompensohet me pagë minimale (14,500 denarë).[10]

Përmes **sistemit të dyfishtë të arsimit**, të rinjve u sigurohet një punë me cilësi të mirë dhe të ardhura të qëndrueshme menjëherë pas mbarimit të shkollës së mesme. Ata kalojnë rreth 70% të kohës së tyre në orë praktike - drejtpërdrejt në kompani të cilat kanë fushëveprim të njëjtë me lëmin e tyre të studimit, dhe në fund të arsimit të tyre dhe marrin një kualifikim praktik.

Tani, **fermerët e rinj** marrin një stimul prej 20,000 € për t'u angazhuar në bujqësi dhe për të prodhuar një produkt i cili do të ishte tërheqës për tregun evropian; më herët, kjo shumë ishte vetëm 10,000 €.

Është iniciuar gjithashtu edhe një **ndihmë për të rinjtë**, duke inkurajuar punësimin e të rinjve pas mbarimit të shkollës së mesme. Ndihma kap një shumë prej 3,000 denarë në muaj dhe u paguhet të rinjve deri në moshën 23 vjeç që kanë përfunduar të paktën arsimin e mesëm. Rreth 4,000 të rinj kanë përfituar përmes kësaj mase.

Është prezantuar edhe **Kartela Rinore Evropiane**, e cila zvogëlon kostot e transportit, aktiviteteve sportive, arsimit dhe rekreacionit për të rinjtë. Kjo kartelë është e vlefshme në qindra vende. Përveç që sjell kursime dhe kosto më të ulëta të shërbimeve, karta përmirëson jetën shoqërore dhe zhvillimin personal të të rinjve. Aktualisht në vend ka mbi 5,000 përdorues të kësaj Karteli dhe ky numër është në rritje të vazhdueshme.

Gjithashtu është iniciuar edhe **rimbursimi i tatimit mbi të ardhurat personale** për të gjithë punonjësit e rinj nën moshën 30 vjeç dhe vlen në dy vitet e para të punësimit; fondet e parapara dërgohen drejtpërdrejt në llogarinë e punonjësit.

Në vitin 2018, Qeveria prezantoi **Garancinë rinore** të modeluar sipas skemës së BE -së për rininë. Masa i lejon të rinjtë deri në moshën 29 vjeç të cilët nuk janë as në punë, as në arsim dhe trajnim të marrin ofertë të përshtatshme pune, të vazhdojnë arsimin e tyre ose të përfshihen në ndonjë nga programet dhe masat aktive të punësimit brenda një periudhë prej katër muajsh pas regjistrimit të tyre si persona të papunë në Agjencinë për punësim.[11]

---

[9] Ligji për Pjesëmarrjen e Rinisë dhe Politikat Rinore https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2020/03/Zakon-za-mladinsko-uchestvo-i-mladinski-politiki-16-01-2020.pdf
[10] Ligji për punë praktike, https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/2019/sluzben_vesnik_praktikanstvo_MKD.pdf
[11] Agjencia për punësim, https://av.gov.mk/youth-guarantee.nspx

Kjo kartë nuk garanton një punësim aktual për të rinjtë, por garanton që punëkërkuesit e regjistruar në kategorinë "as në punë, as në arsim dhe trajnim" do të jenë në gjendje të marrin pjesë në njërën nga masat e ofruara nga Agjencia për punësim. Garancia rinore ka qenë e para në listën e përparësive të Qeverisë. Plani për Garancinë rinore parashikon 40.7 milionë euro për zbatimin e masave për punësimin e të rinjve. Garancia për të rinjtë kërkon koherencë dhe koordinim të fortë të politikave në Ministritë e Punës dhe Politikës Sociale, Arsimit dhe Shkencës dhe atë të Financave. Plani i zbatimit për fazën e pilotimit vuri në dukje politikat dhe institucionet specifike të tregut të punës që duheshin përshtatur për të përmbushur angazhimet specifike të Garancisë rinore.

Përmes masave aktive dhe masave të reja të cilat dita-ditës sillen, Qeveria është duke punuar fuqishëm për të përmirësuar statusin e të rinjve në vend, por edhe për të ndikuar tek punësimi i tyre, respektivisht për të ndaluar migrimin e 'trurit të ri', i cili është një problematikë e kohës. Shpesh nga bisedat me të rinj dhe fokus grupet e zhvilluar kemi kuptuar se ato janë pak të njoftuar me këto masa dhe u mungon në një farë forme shpirti sipërmarrës, të cilin gjithë këto masa jo vetëm që e kërkojnë, por edhe e promovojnë fuqishëm.

Hulumtimi

Hulumtimi në terren:

Të dhëna të përgjithshme për Tetovën:

Tetova gjendet në pjesën veriperëndimore të Republikës së Maqedonisë së Veriut, në shpatet e Malit Sharr, gjegjësisht të Luginës së Pollogut të Poshtëm. Sot, komuna e Tetovës mbulon një sipërfaqe prej 261, 89 km2, dhe së bashku me komunat e reja të krijuara që rezultojnë prej saj dhe të cilat edhe sot e kësaj dite gravitojnë drejt saj, ajo zonë ka sipërfaqe prej 1,053 km2.

E parë nga pikëpamja demografike, Komuna e Tetovës është një mjedis multietnik me 86,580 qytetarë dhe është një nga komunat më të mëdha për sa i përket popullsisë në Maqedoninë e Veriut. Për sa i përket etnisë, vendi është i banuar nga: 23% maqedonas, 70,3% shqiptarë, 2,2% turk, 2,7% rom, 0,2 % vllehë, 0,7% serb, 0,2% boshnjakë, dhe 0,7% të tjerë.[12]

Banorë të moshës 15 – 29, sipas të dhënave nga Enti shtetëror i statistikës për vitin 2020, gjithsej në Tetovë janë 20,235 qytetarë, nga të cilët 10,467 janë djem, kurse 9,768 janë vajza. Kurse sa i përket klimës së biznesit në vend, sipas të dhënave të viti 2009 (nga Enti shtetëror i statistikës), në Tetovë kanë qenë gjithsej 2,738 subjekte aktive në lëmi të ndryshme.

Mostra e hulumtimit:

Ky hulumtim ka pasur për synim dy grupe të ndryshme, dhe atë: sektorin e biznesit dhe të rinjë nga mosha 20 deri në mbi 30 vjeç. Studimi ka përfshirë: 13 pyetësorë të plotësuar nga sektori i biznesit/ organizatave dhe subjekteve tjera afariste dhe 42 pyetësor të plotësuar nga gjenerata e profesionistëve të rinj. Pyetësori fokusohet në fushën e veprimit të bizneseve dhe lëmin e studimit qe të rinjtë kanë ndjekur ose janë duke ndjekur, për të krahasuar nevojën dhe kërkesën ekzistuese në tregun e punës.

Qasja e hulumtimit:

[12] Enti shtetëror i statistikës në Maqedoninë e Veriut, http://makstat.stat.gov.mk/PXWeb/pxweb/mk/MakStat/MakStat__Naselenie__ProcenkiNaselenie/126_Popis_Ops_NasPolStar3112_mk.px/table/tableViewLayout2/?rxid=46ee0f64-2992-4b45-a2d9-cb4e5f7ec5ef

Hulumtimi në terren u krye në bazë të dy pyetësorëve të hartuara nga ekspertë të angazhuar nga Instituti për Lidership dhe Politika Publike - Tetovë, pyetësori është shpërndarë me biznese të cilat operojnë së paku 3 vite në tregun e punës dhe me të cilët ne si Institut për Lidership dhe Politika Publike kemi pasur bashkëpunime edhe më herët, dhe është shpërndarë me të rinj të ndryshëm të cilët janë përzgjedhur në mënyrë rastësore.

Variablet:

Për bizneset:

Fusha e veprimit: konsulenca, shërbime, prodhim, ndërtimtari, edukim, joprofitabile.

Për të rinjtë:

Mosha: 20 – 25 vjeç, 26-30 vjeç, mbi 30 vjeç

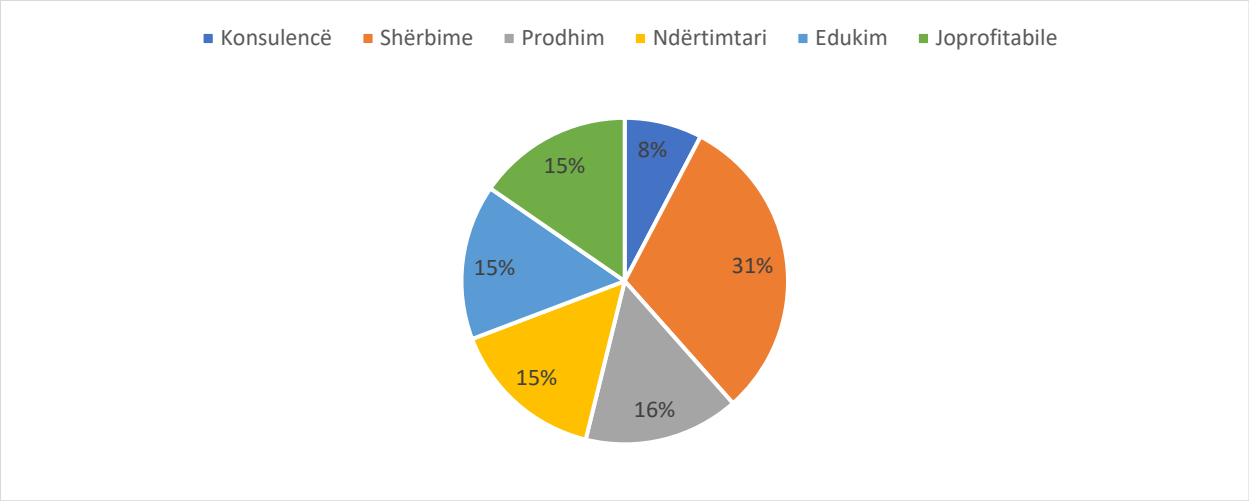
Drejtimi i studimeve: lëmi shoqërore, lëmi shkencore

Niveli i përgatitjes profesionale: deridiplomike, master, doktoraturë

Vendbanimi: rural dhe urban

Hulumtimi në terren: analiza e nevojave të bizneseve.

Gjithsej në hulumtim kanë marrë pjesë 13 kompani me përbërje të ndryshme për sa i përket numrit të stafit që kompanitë kanë të angazhuar nga mikro, të mesme dhe deri në kompani të mëdha me mbi 100 të punësuar.

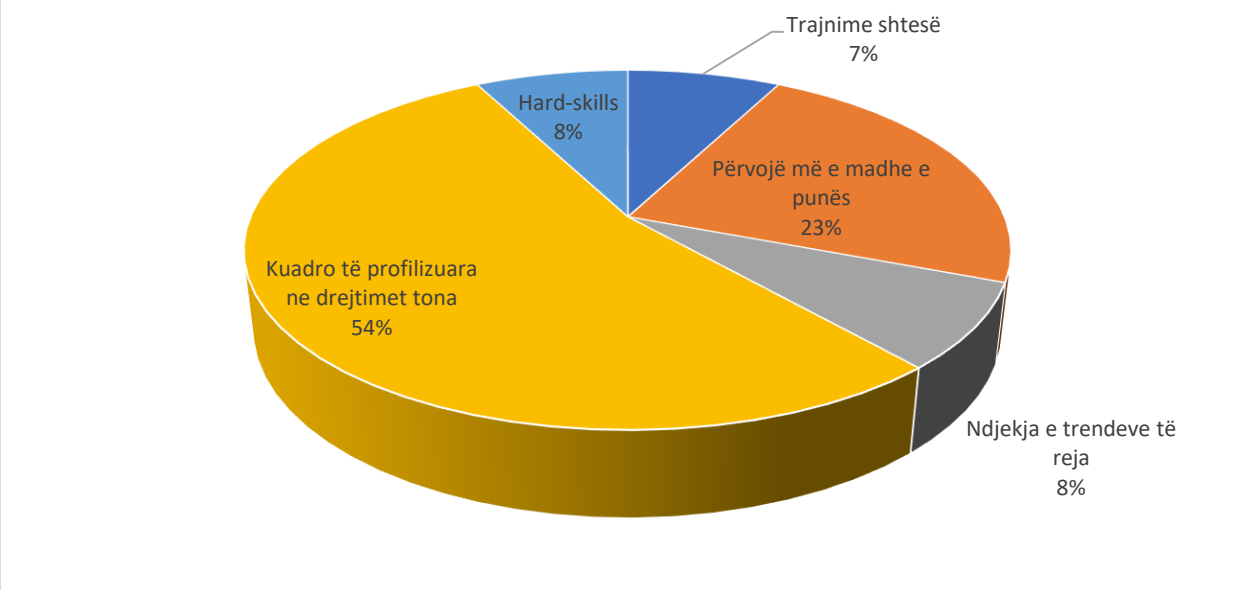


(Grafiku 1. Fusha e veprimit të kompanive të anketuara)

Për sa i përket fushës së veprimtarisë së këtyre kompanive kemi një numër shumë të barabartë proporcionalisht për sa i përket sektorëve të ndryshëm, që do të thotë se anketa në formë të barabartë përfaqëson interesat dhe nevojat e sektorëve të ndryshëm.

Nga gjithsej 13 kompanitë të anketuara, 1 kompani ofron shërbime konsulencash, 4 kompani ofrojnë shërbime të ndryshme, nga IT dhe deri në marketing, 2 kompani merren me prodhim, 2 kompani merren me ndërtimtari në fusha të ndryshme, 2 kompani merren me edukim dhe kemi 2 organizata jofitimprurëse të cilat kryesisht punojnë me të rinj.

Një ndër pikat ku ne kemi fokusuar hulumtimin tonë janë nevojat që tregu i punës i ka nga të punësuarit e ri, respektivisht kapacitetet për të cilat tregu i punës ka nevojë.



(Grafiku 2. Çfarë ju duhet të rinjve për të qenë pjesë e kompanisë/ organizatës tuaj?)

Vetëm 7% nga numri i përgjithshëm i bizneseve mendojnë se të rinjtë mund të ngrisin kapacitetet ekzistuese me trajnime shtesë, 8% prej tyre potencojnë se të rinjtë duhet të jenë në hap dhe të ndjekin trendet e fundit – duke ju referuar fushave të reja të studimeve dhe zhvillimeve globale të cilat ndodhin në botë, 8% mendojnë se të rinjve ju mungojnë hard-skills ose aftësi të cilat janë të lidhura ngusht me punën përkatëse, 23% mendojnë se të rinjtë nuk ndjekin mjaftueshëm punë praktike dhe internshipe të ndryshme dhe si rrjedhojë nuk kanë përvojë pune e cila do ju mundësonte profilizim dhe profesionalizëm më të lartë, kurse mazhoranca mendojnë se kuadrot aktuale janë shumë gjenerale dhe si të tilla nuk i plotësojnë nevojat e tregut të punës.

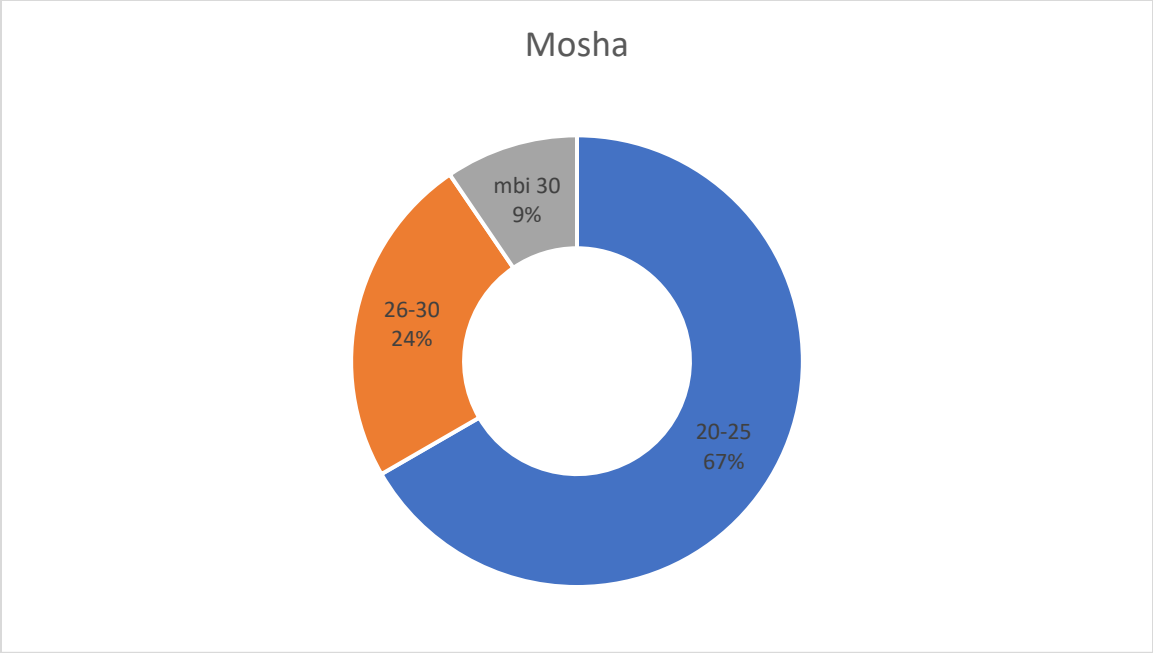
54% e kompanive të anketuara kanë deklaruar se më së shumti në tregun e punës kanë nevojë për kuadro të profilizuara në drejtimet në të cilat këto kompani punojnë. Kompanitë që kanë pasur një deklaratë të këtillë punojnë në industri të ndryshme siç janë: IT-ja, inxhinieria, ndërtimtaria, edukimi dhe konsonanca të nivelit të lartë profesion dhe specifike.

Rezultatet e këtilla tregojnë se institucionet arsimore nuk prodhojnë kuadro të cilat janë mjaftueshëm specifike dhe kundër-përgjegjëse ndaj nevojave të cilat i ka tregu i punës në vendin tonë. Modulet dhe kurrikulat arsimore janë tepër të përgjithshme dhe të vjetërsuar dhe nuk krijojnë kuadro të cilat janë kompetitive (nëse i krahasojmë me nivelin e edukimit nga hulumtimi me të rinjtë), dhe prandaj nuk është se mungon kërkesa nga tregu i punës por ka një disbalans mes asaj çfarë kërkohet dhe asaj që ofrohet në tregun e punës.

Hulumtimi në terren: analiza e nevojave të të rinjve

Paralelisht, në kohën kur janë zhvilluar anketat në terren një grup tjetër ka realizuar anketa me 42 të rinj tek të cilët qëllimi ka qenë të identifikohen nevojat e tyre dhe identifikimi i aftësive të cilat ju mungojnë për të u kyçur në tregun e punës. Duke i krahasuar këto përgjigje me përgjigjet e evidentuara më sipër do të kemi mundësi të ofrojmë një pasqyrë më të saktë rreth asaj se ku qëndrojnë zbrazëtirat më të mëdha në tregun e punës mes kërkesave dhe nevojave të punëdhënësve dhe pritshmëritë e profesionistëve të rinj.

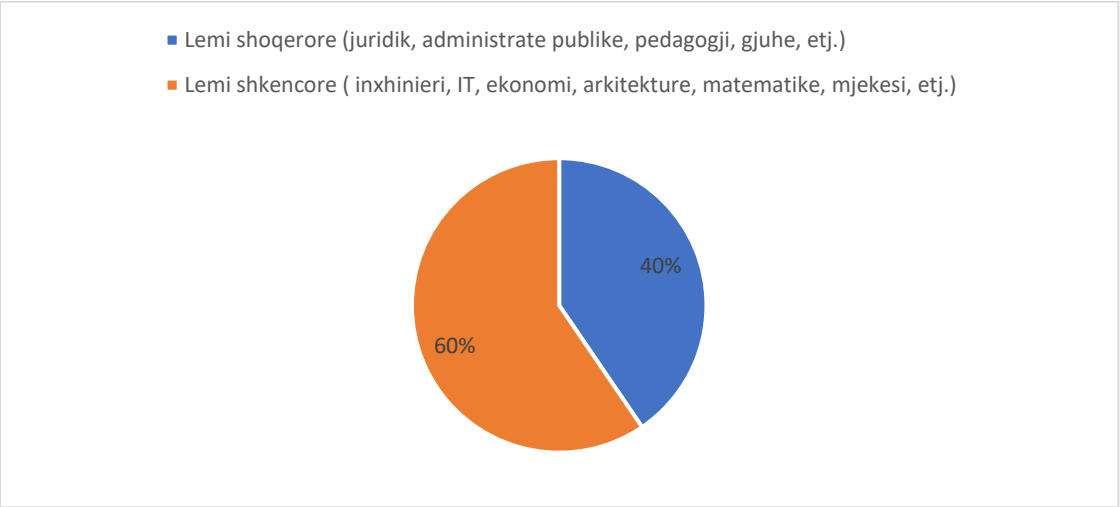
Në këtë anketë janë analizuar edhe disa faktorë tjerë siç janë mosha, drejtimi i studimeve, niveli i përgatitjes profesionale të të anketuarve dhe vendbanimi si faktorë relevant të cilët ndikojnë në përgjigjet e dhëna.



(Grafiku 3. Mosha e pjesëmarrësve të anketuar)

Për sa i përket moshës së të anketuarve, targeti kryesor ka qenë të rinjtë të cilët janë në përfundim të studimeve ose ata të cilët tanimë kanë përfunduar. Prandaj 67% e të anketuarve i takojnë moshës 20-25, nga pjesëmarrësit 24% i takojnë grup-moshës 26-30 vjeç dhe vetëm 9% nga të anketuarit janë mbi 30 vjeç.

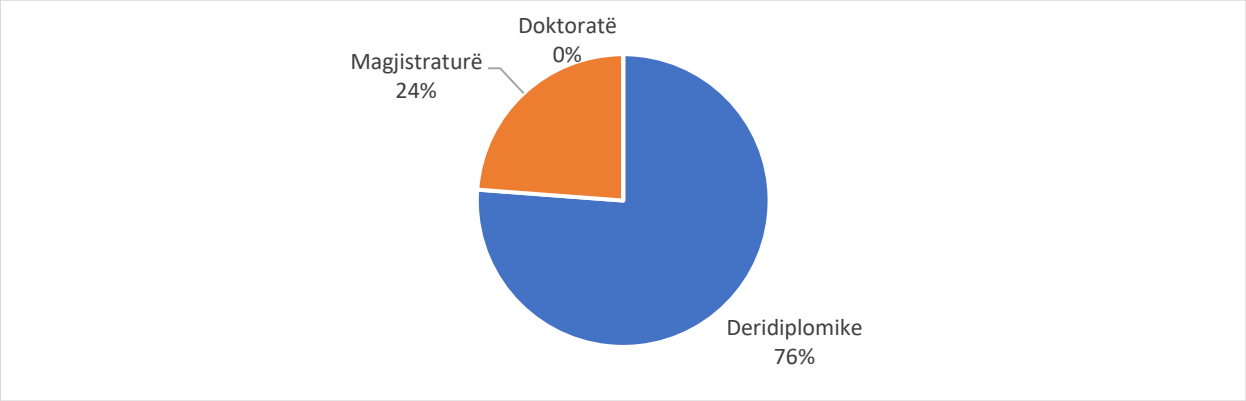
Duke mos specifikuar saktë grupin e studimeve, të anketuarit kanë pasur mundësi të tregojnë nëse i takojnë lëmive shoqërore (juridik, administrate publike, pedagogji, gjuhe, etj.) ose i takojnë lëmive shkencore (inxhinieri, IT, ekonomi, arkitekture, matematike, mjekësi, etj.).



(Grafiku 4. Lëmi në të cilin kanë studiuar ose studiojnë të anketuarit)

Për nga fusha e studimit 60% e të anketuarve në anketën tonë studiojnë në një fushë shkencore siç është inxhinieria, IT-ja, ekonomia, arkitektura, matematika, mjekësia, etj; kurse 40% prej tyre kanë ndjekur studimet ose janë duke ndjekur studimet në fusha shoqërore siç janë juridiku, administrate publike, pedagogjia, gjuhe, etj.

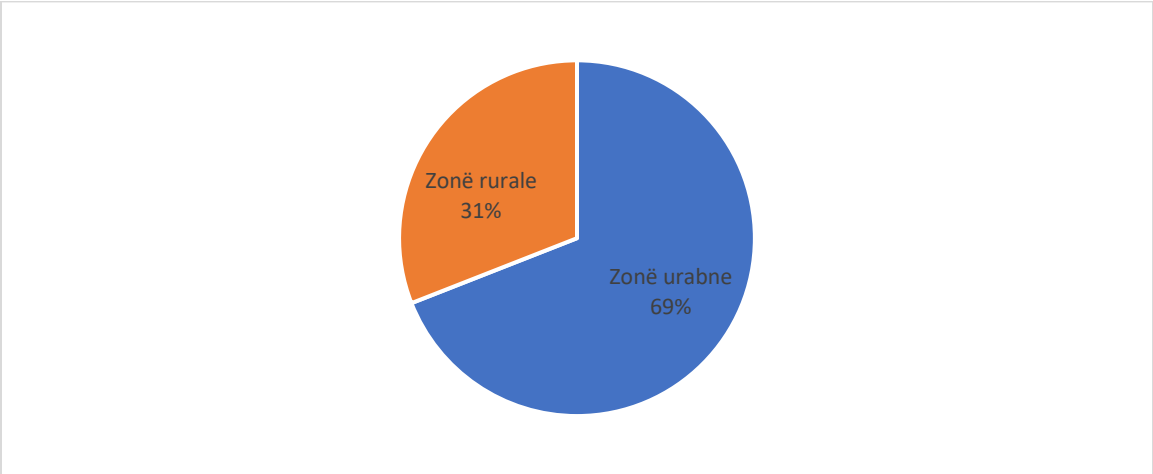
Në pyetësorë ka qenë e përfshirë edhe pyetje për nivelin e studimit dhe pjesëmarrësit kanë pasur mundësi të zgjedhin njërin nga tre opsionet: studime deridiplomike, studime të magjistraturës dhe studime të doktoratës.



(Grafiku 5. Niveli i arsimimit të të anketuarve)

76% përqind e të anketuarve kanë deklaruar se aktualisht janë duke ndjekur ose kanë përfunduar studimet deridiplomike, 24% e tyre kanë thënë se kanë edhe magjistraturë të mbaruar, kurse asnjë nga të anketuarit tanë nuk ka përfunduar ose nuk është duke ndjekur studimet e doktoratës.

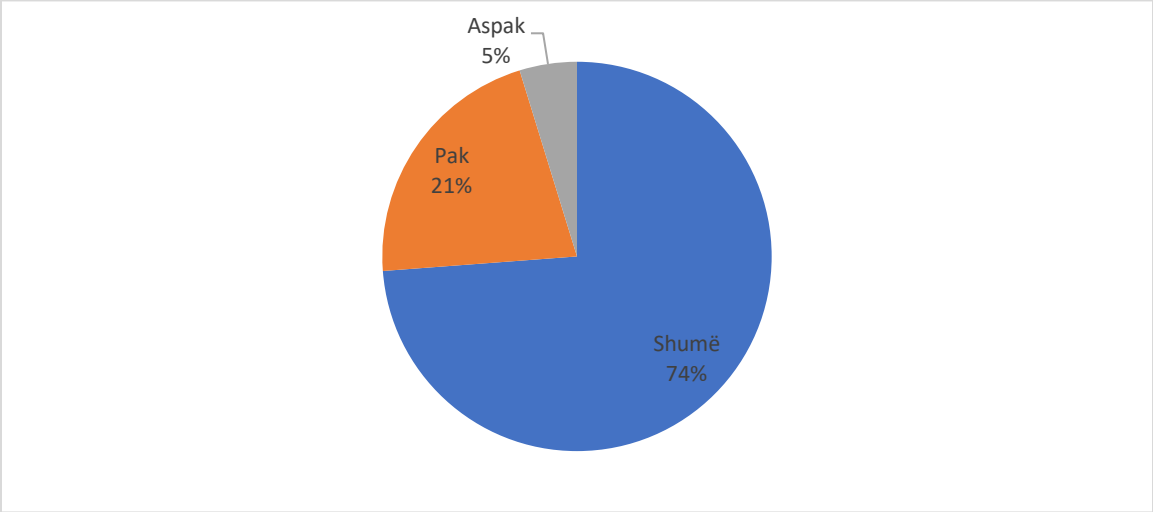
Shpesh deklarohet se varësisht nga zona e banimit ndryshojnë edhe nevojat dhe kërkesat specifike, variabli i radhës ka të bëjë me zonën në të cilën banojnë të anketuarit, kryesisht nëse vinë nga zona rurale apo urbane.



(Grafiku 6. Vendbanimi i të anketuarve)

Nga numri total i të anketuarve 69% kanë deklaruar se jetojnë në zona urbane, kurse vetëm 31% prej tyre kanë thënë se jetojnë në zona rurale.

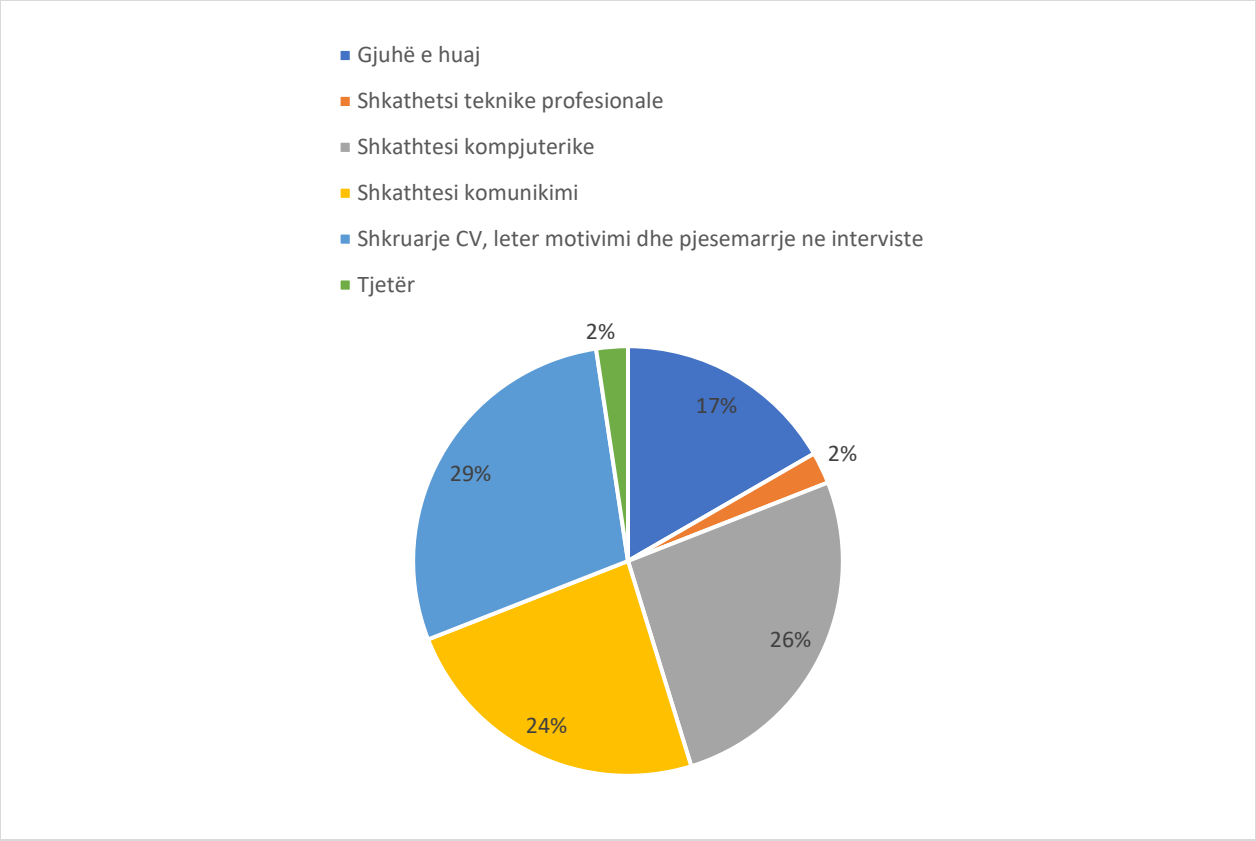
Për të identifikuar gatishmërinë e të rinjve për të ju qasur tregut të punës i kemi pyetur si e vlerësojnë ata veten për sa i përket gatishmërisë së tyre për të ju qasur tregut të punës duke u nisur nga aftësitë dhe përvoja të cilën e posedojnë.



(Grafiku 7. Sa të përgatitur e ndjen veten për të kërkuar vend pune?)

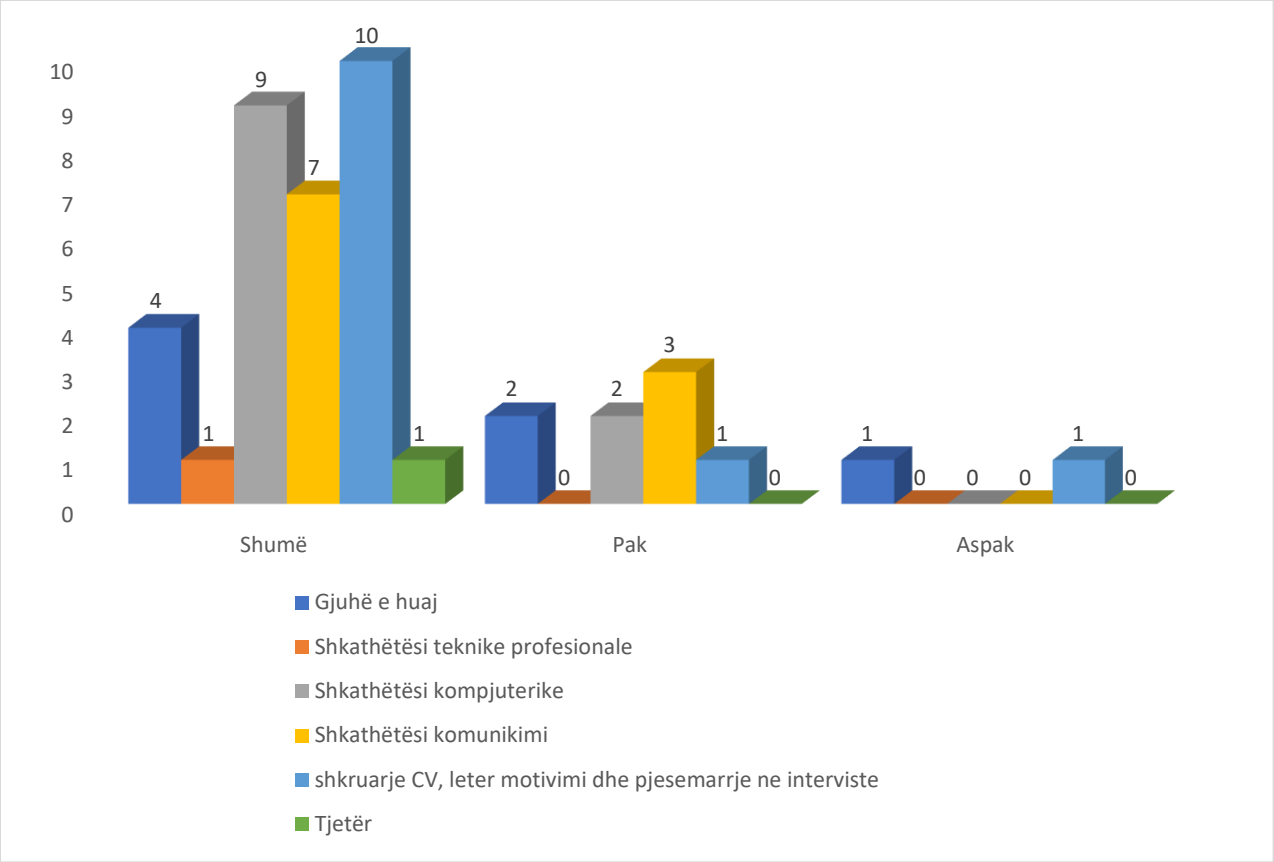
Shumica nga të anketuarit e ndjejnë vetën shumë të përgatitur për të kërkuar një vend pune dhe për të filluar eksperiencat në tregun e punës (74% e të anketuarve), 21% e ndjejnë veten pak të përgatitur dhe mendojnë se kanë nevojë për aftësi shtesë, kurse 5% mendojnë se aspak nuk janë të përgatitur për të kërkuar një vend pune dhe për të ju qasur tregut të punës.

Janë identifikuar edhe nevojat e secilës nga kategoritë, për aftësitë të cilat ju mungojnë për të ju qasur tregut të punës dhe për të qenë më kompetitiv në tregun e punës.



(Grafiku 8. Trajnimet e nevojshme për të u kyçur më mirë në tregun e punës)

Të anketuarit kanë identifikuar disa fusha në të cilat mendojnë se kanë hapësirë për të u përmirësuar dhe atë 29% e tyre kanë deklaruar që kanë nevojë të mësojnë më tepër për aftësi siç janë shkrimi i CV-së dhe letrës së motivimit, dhe ushtrime për pjesëmarrje në intervistë; 26% kanë nevojë të pajisen me njohuri për përdorimin e kompjuterit; 24% kanë nevojë të përmirësojnë shkathtësitë e tyre të komunikimit e cila disi është e lidhur ngushtë edhe me aftësinë për shkrim të CV, letrës së motivimit dhe pjesëmarrjen në intervista (që e bën këtë kategori si njërën ndër më kryesoret e cila duhet të përmirësohet); 17% deklarojnë se kanë nevojë të përmirësojnë njohuritë e tyre për gjuhë të huaja; 2% thonë se ju mundojnë njohurit teknike profesionale për profesione të veçanta, kurse 2% deklarojnë se kanë nevojë për njohuri tjera të cilat nuk janë të përmendura me herët.



(Grafiku 9. Krahasimi i gatishmërisë për)

Edhe pse shumica e të anketuarve 74% prej tyre deklarojnë se e ndjejnë veten shumë të gatshëm për të u qasur në tregun e punës gjithsesi janë të pajtimit se ju mungojnë disa aftësi për në tregun e punës, shumica apo 31% e të anketuarve kanë deklaruar se ju mundojnë aftësi për të shkruar CV dhe letër motivimi për të ju qasur tregut të punës; 28% kanë nevojë për shkathëtesi kompjuterike dhe 21% për shkathtësi komunikimi.

Nga personat që e ndjejnë vetën pak të përgatitur 37.5% prej tyre thonë se kanë nevojë për aftësi për komunikim; kurse me nga 25% deklarohen për nevoja për gjuhë të huaja dhe shkathtësi kompjuterike, kurse vetëm 12.5% për CV dhe letër motivimi për të ju qasur tregut të punës.

Personat që aspak nuk e ndjejnë veten të gatshëm për të ju qasur tregut të punës kryesisht kanë nevojë për përmirësimin e aftësive për gjuhë të huaja dhe për të shkruar CV dhe letër motivimi për të ju qasur tregut të punës.

Konkluzat dhe rekomandimet

Edhe pse Qeveria ka sjellë një numër të madh masash të ndryshme të cilat kanë për qëllim fillestar motivimin e të rinjve dhe përgatitjen e tyre për tregun e punës, të dhënat statistikore deklarojnë se këto përpjekje janë të pa suksesshme. Të rinjtë kanë shumë pak ose aspak informata për këto masa dhe shumicën prej tyre i cilësojnë si të papërshtatshme, duke i llogaritur aftësitë dhe njohuritë që posedojnë.

Nga ana tjetër bizneset deklarojnë se ata kanë pozita të hapura për punësim, dhe nevoja për fuqi punëtore është gjithmonë e në rritje, por të rinjtë të cilët paraqiten, shpesh nuk mund të mbulojnë pozitat e ofruara nga mungesa e njohurive të cilat i fitojnë nga sistemi arsimor dhe nuk posedojnë ndonjë përvojë praktike e cila i bën ato të gatshëm për të marrë përgjegjësi dhe për të drejtuar sektor të caktuar në tregun e punës.

Të rinjtë tregohen mjaft të vetëdijshëm se nuk posedojnë aftësi të caktuara dhe kjo paraqet një barrë dhe pengesë për të u kyçur aktivisht në tregun e punës. Shpesh refuzojnë të punojnë nëpër punë praktike nën pretekstin se kushtet e punës janë shumë të varfëra, mundësia për të mësuar e pakët, kurse për të njëjtën gjë nuk do të kompensohen as me minimumin e paraparë me ligj. Përgjithësisht fajin dhe përgjegjësinë ja lënë drejtuesve të shtetit dhe institucioneve arsimore për të cilët thonë se janë të vjetërsuara dhe aspak nuk i përshtaten tregut aktual dhe ndryshimeve mileniale në botën e biznesit. Shumica e të rinjve si shpëtim të vetëm nga kjo gjendje e shohin botën perëndimore dhe punësimet atje.

Rekomandimet:

Nisur nga situata aktuale, rezultatet e përgjithshme tregojnë se problemi kryesisht ekziston në disa fronte, ashtu siç e potencuam edhe në fillim të këtij studimi sistemi i shkollimit është i vjetërsuar dhe nuk ju përgjigjet nevojave te tregut të punës dhe zhvillimeve teknologjike të shekullit të ri. Nga ana tjetër tek të rinjtë ekziston një pesimizëm i thellë, shumë pak përvojë praktike dhe mungesë e dukshme e aftësive të buta për të qenë pjesë e tregut të punës.

Si rezultat i analizës së realizuar, hulumtimet rekomandojnë që:

- Të rinjve duhet t'u mundësohen rrethana lehtësuese për të realizuar punën praktike gjersa janë ende në shkollë. Në këtë formë shkollat dhe universitetet duhet të reduktojnë orët mësimore dhe planin shkollor dhe në kurrikula të fusin praktikën e obligueshme. Oraret të jenë në përputhje me nevojat e bizneseve dhe tregut të punës, që do ju mundësojë kyçje aktive nxënësve dhe studentëve në punë.
- Sjellja e mekanizmave ose subvencioneve nga ana e qeverisë, të cilat kanë për qëllim ngritjen e interesit të kompanive për të rekrutuar punonjës për punë praktike. Qeveria

duhet të mendojë për program i cili do i inkurajonte bizneset të punësojnë praktikantë përmes lirimit nga tatimi për periudhën që kanë praktikantin ose dhënien e ndonjë subvencioni për bizneset të cilat marrin praktikantë.

- Krijimi i mekanizmit / strukturës së qëndrueshme për punëdhënësit për të filluar reformat e rregullta të kurrikulës në shkollat profesionale, gjë që do të ndihmonte shkollat të krijojnë kurrikula të reja në bashkëpunim me bizneset, të cilat drejtpërsëdrejti i kundërpërgjigjen nevojave të kohës dhe kërkesës aktuale në tregun e punës.
- Zgjerimi i ofrimit të moduleve të kurrikulës nga profesionistë dhe vizita ekspertësh në arsimin STEM, dhe motivimi i studentëve të studiojnë degët ku ka deficit profesional.
- Realizimi i analizave më të detajuara në nivel shtetëror të cilat do të përcaktojnë nevojat për aftësi të cilat ju mungojnë profesionistëve të rinj në tregun e punës.
- Sigurimi i stimujve për realizimin e trajnimit nga punëdhënësit, përmes mekanizmave siç janë: bashkëfinancimi për firmat që investojnë në trajnimin e punonjësve ose uljen e taksave. Faza e parë do të ishte një pilot, për të testuar ndjeshmërinë e firmave ndaj këtyre stimujve, kurse më pas do vazhdohej me implementimin e tërësishëm.
- Duhet të zhvillohen strategji për përvetësimin dhe zhvillimin e aftësive të buta në të gjitha nivelet e arsimit, përmes inkuadrimit të trajnimeve të obligueshme në gjitha nivelet e arsimimit të cilat kanë për qëllim t'i trajnojnë të rinjtë dhe t'i pajisin me informacionet dhe aftësitë e nevojshme për të qenë më të suksesshëm në tregun e punës.
- Krijimi i strategjive më të mira për të i njoftuar të rinjtë me masat që kanë në dispozicion për vetëpunësim, për punësim, apo për zhvillim profesional.
- Realizim studimesh të cilat do dëshmojnë sa efikase dhe efektive kanë qenë masat e qeverisë për vetëpunësim dhe sa të kapshme të njëjtat janë për të rinjtë, me theks të veçantë nëse këto masa janë të përshtatshme për aftësitë dhe kualifikimet të cilat të rinjtë në vend i kanë dhe i posedojnë.
- Establishmenti i qendrave të karrierës nëpër shkolla të mesme dhe universitete të cilat do të jenë aktive dhe do të kujdesen që çdo student të ketë një këshillimin e duhur për sa i përket aftësive të tija dhe mundësive që ka në tregun e punës. Këto qendra duhet të bashkëpunojnë ngushtë me sektorin e biznesit dhe organizatat civile për të mundësuar më tepër bashkëpunim dhe mundësi më të mira për rininë.

Literatura e shfrytëzuar.

- Banka Botërore, Statistikat nga Maqedonia e Veriut, fusha: punësimi dhe papunësia, https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.NE.ZS?locations=MK
- Programi i Qeverisë së Republikës së Maqedonisë së Veriut 2020-2024, https://vlada.mk/sites/default/files/dokumenti/programa-na-vlada-agenda2024-finalno_programa_1.pdf
- Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, Programi i Punësimit dhe Reformës Sociale 2022, 2020, https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/2020/ESRP(r)%202022%20(MKD)%20full
- Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, Strategjia Nacionale e Punësimit 2016-2020, https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/strategii/Nacionalna%20Strategija%20za%20Vrabotuvane%20na%20Republika%20Makedonija%20za%20Vlada%2016102015.pdf
- Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, Plani i Veprimit për Punësimin e të Rinjve për 2016-2020, http://dit.gov.mk/wp-content/uploads/2017/08/2016_Akciski-plan-za-vrabotuvanje-mladi-2016-2020-godina_MK-pv-.pdf
- Agjencia Ekzekutive për Arsimin, Audiovizualin dhe Kulturën, https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/republic-of-north-macedonia/17-funding-youth-policy
- Agjensioni për punësim, Planin Vjetor Operacional për Programet dhe Masat Aktive të Tregut të Punës, https://av.gov.mk/content/%D0%9E%D0%9F/OP_2021_ANG_.pdf
- Agjensioni për rini dhe sport, Strategjina Kombëtare e Rinisë 2016-2025, http://ams.gov.mk/images/dokumenti/mladi/National_Youth_Strategy_2016-2025_eng.pdf
- Ligji për Pjesëmarrjen e Rinisë dhe Politikat Rinore https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2020/03/Zakon-za-mladinsko-uchestvo-i-mladinski-politiki-16-01-2020.pdf
- Ligji për punë praktike, https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/2019/sluzben_vesnik_praktikanstvo_MKD
- Agjencia për punësim, https://av.gov.mk/youth-guarantee.nspx
- Enti shtetëror i statistikës në Maqedoninë e Veriut, http://makstat.stat.gov.mk/PXWeb/pxweb/mk/MakStat/MakStat__Naselenie__ProcenkiNaselenie/126_Popis_Ops_NasPolStar3112_mk.px/table/tableViewLayout2/?rxid=46ee0f64-2992-4b45-a2d9-cb4e5f7ec5ef

ANEKS A

Pyetësor - Panairi i Parë Online i Karrierës / Прашалник - Прв онлајн саем за кариера

Ky pyetesor sherben per Institutin per Lidership dhe Politika Publike, ne menyre qe te vleresojme rezultatin e Panairit te Pare Online te karrieres dhe te permiresojme kualitetin e tij per vitet qe vijne. Kushton vetem nje minute nga koha juaj. Ju faleminderit dhe suksese ne profesionin tuaj!

Овој прашалник ќе и служи на Институтот за лидерство и јавни политики, за да ги проценуваме резултатите од Првиот онлајн саем за кариера за неговата кариера и подобрување на неговиот квалитет за следните години. Прашалникот нема да ви одзема повеќе од една минута од вашето време. Ви благодариме и успех во вашата професија!

1. Mosha: / Возраст: *

- 20 - 25
- 25 - 30
- mbi 30 / над 30

2. Drejtimi i studimeve: / Насока на студии: *

- Lemi shoqerore (juridik, administrate publike, pedagogji, gjuhe, etj.) / Социјални области (право, јавна администрација, педагогија, јазици, итн.)
- Lemi shkencore (inxhinieri, IT, ekonomi, arkitekture, matematike, mjekesi, etj.) / Научни области (инженерство, ИТ, економија, архитектура, математика, медицина, итн.)

3. Niveli i pergaditjes profesionale: / Ниво на професионална подготвеност: *

- Deridiplomike / Додипломски студии
- Master / Магистерски студии
- Doktorature / Докторски студии
- Tjetër/ Друго: _____

3. Vendbanimi: / Место на живеење: *

- Tetove / Тетово
- Rrethina e Tetoves / Околина на Тетово

- Rrethine e nje qyteti tjeter / Околина на друг град
- Qytet tjeter. Specifiko cili? / Друг град. Специфицирај кој? _____

4. Sa ishte i dobishem per ju panairi i pare online i karrieres? / Колку беше од корист првиот онлајн саем за кариера? *

_____
_____
_____

5. Sa ishte e lehte per perdorim platforma online? / Колку беше лесно да се користи онлајн платформата? *

_____
_____
_____

6. Sa bizneseve/ organizatave iu shkruat? / На колку бизниси/ организации им напишавте преку онлајн платформата? *

- 1 - 2
- 3 - 5
- + 5
- + 10

7. Nga sa prej tyre morret pergjigje? / Од колку од нив добивте одговори? *

- 1
- 2 - 5
- Mbi 5 / Над 5
- Nga te gjithe qe ju kam shkruar / Од сите на кои им напишав
- Nga asnje / Од ниту еден

8. Sa te pergaditur e ndjen veten per te kerkuar vend pune? (shkathtesi te shkrimit te CVse, marrje pjese ne interviste, etj.) / Колку се чувствувате подготвени да побарате работа? (Вештини за пишување на CV, учество во интервјуа, итн.) *

_____
_____
_____

9. Nese do te kishe mundesi te zgjedhesh nje trajnim te pergaditesh per tregiun e punes, ai do te ishte per: / Ако имате можност да изберете обука за да се подготвувате за пазарот на трудот, тоа би било за: *

- shkruarje CV, leter motivimi dhe pjesemarrje ne interviste / пишување на CV, мотивациско писмо и учество во интервјуа
- gjuhe e huaj / странски јазик
- shkathtesi kompjuterike / компјутерски вештини
- shkathtesi komunikimi / комуникациски вештини
- Tjetër/ Друго: _____

10. Cfare duhej te kishte ndryshe Panairi Online i Karrieres sipas mendimit tuaj? / Според вас што требаше да биде поразлично во Онлајн саемот за кариера? *

_____
_____
_____

11. A e rekomandon Panairin e Karrieres Online per moshataret e tu? / Дали го препорачувате Онлајн саемот за кариера за вашите врсници? *

- Po / Да
- Jo / Не

Ju faleminderit!

Ви благодариме!

ANEKS B

Rezultatet nga Panairi i Karrieres Online/
Резултатите од Првиот онлајн саем за кариера

Ky pyetësor shërben për të vlerësuar mbi suksesin e Panairit të Parë Online të Karrierës dhe mundësive për të përmirësuar kualitetin e të njejtit në vitet në vijim. Ju lutemi kushtojini një minutë nga koha juaj.

Овој прашалник служи за да се оцени во однос на успехот на Првиот онлајн саем за кариера и можностите да се подобри квалитетот на истиот во наредните години. Ве молиме посветете една минута од вашето време.

1. Emri i biznesit/Organizatës - Име на бизнисот/организацијата: *

_____
_____

2. Fusha e veprimit/ Поле на дејствување: *

_____
_____

3. Sa ju ka ndihmuar Panairi i Karrieres Online për qëllimet tuaja në punësime të reja? / Колку Саемот за кариера ви помогна за вашите цели при нови вработувања? *

- 1 (pak/ малку)
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10 (shumë/ многу)

4. Panairi i karrierës na ka ndihmuar: / Саемот за кариера ни помогнал: *

- Në identifikimin e punëtorëve të ardhëshëm/ При идентификување на идни вработувања
- Plotësimin e pozitave të lira të punës/ Пополнување на слободни работни места
- Plotësimin e pozitave për praktikant/ Пополнување на позиции за практиканство
- Njohje me kërkesat dhe nevojat e të rinjve/ Запознавање со потребите на младите
- Tjetër/ Друго: _____

5. Sa profesionistë të rinj komunikuan me ju gjatë Panairit? / Колку млади професионалци комуницираа со вас за време на Саемот? *

- 1 - 3
- 3 - 6
- mbi 6 / над 6
- Tjetër/ Друго: _____

6. Sa prej tyre e gjetë veten te ju? / Колкумина од нив се пронајдоа себеси кај вас? *

- 1
- 2
- 3
- Tjetër/ Друго: _____

7. A realizuat punësime të reja si rezultat i Panairit? / Дали остваривте нови вработувања како резултат на Саемот? *

- Po/ Да
- Jo/ Не

8. Çfarë do të kishte përmirësuar përvojën tuaj në Panairin e Karrierës Online? Што би го подобрило вашето искуство во Саемот за кариера? *

_____
_____

9. Çfarë ju duhet të rinjëve për të qenë pjesë e komapnisë/ organizatës tuaj? / Што им е потребно на младите за да бидат дел од вашата компанија/организација? *

- Trajnime shtesë / Додатни обуки
- Kuadro të profilizuara ne drejtimet tona / Профилизирани кадри во нашата дејност на работа
- Soft-skills
- Hard-skills
- Përvojë më e madhe e punës/ Повеќе работно искуство
- Tjetër/ Друго: _____

10. Do dëshironi të jeni pjesë e Panairit Online të Karrierës për vitin 2022? / Дали би сакале да сте дел од Саемот за кариера во 2022 год? *

- Po/ Да
- Jo/ Не
- Ndoshta/ Можеби

Ju faleminderit!

Ви благодариме!