



UNIVERSITETI I EVROPËS JUGLINDORE  
УНИВЕРЗИТЕТ НА ЈУГОИСТОЧНА ЕВРОПА  
SOUTH EAST EUROPEAN UNIVERSITY

Administrim Publik dhe Shkenca Politike  
Јавна Администрација и Политички Науки  
Public Administration and Political Science

STUDIME PASDIPLOMIKE – CIKLI I DYTË

TEZA:

**POLITIKAT E PUNËSIMIT TË BASHKIMIT EVROPIAN; IMPAKTI DHE EFEKTET  
NË REPUBLIKËN E MAQEDONISË SË VERIUT**

ПОЛИТИКИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ЕВРОПСКА УНИЈА; ИМПАКТОТ И ЕФЕКТОТ  
ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

EMPLOYMENT POLICY OF EUROPIAN UNION; IMPACT AND EFFECTS  
IN REPUBLIC OF NORTH MACEDONIA

Kandidati:  
Ibush Jusufi

Mentori:  
Prof. Dr. Abdulla Azizi

Tetovë, Qërshor 2020

## Deklarata e autorësisë

Kjo deklaratë është bërë më datë 11/06/2020

Unë, Ibush Jusufi, student në Fakultetin e Administrimit Publik dhe Shkencave Politike në Universitetin e Evropës Juglindore, deklaroj se punimi i titulluar **“Politikat e punësimit të Bashkimit Evropian; impakti dhe efektet në Republikën e Maqedonisë së Veriut”** është puna ime origjinale. Këtë punim nuk e kam kopjuar nga asnjë punim i studentëve të tjerë, apo nga ndonjë burim tjetër, përveç burimeve të cituara në mënyrë të rregullt ose ato për të cilat është vënë shpjegim eksplicit në tekst dhe që nuk ka qenë pjesë e ndonjë punimi të shkruar nga unë apo nga ndonjë person tjetër.

Data e dorëzimit të punimit

11/06/2020

Emri i studentit (Nr. ID)

Ibush Jusufi (117795)

---

Unë, Ahmet Selmani, studiues i albanologjisë, po ashtu edhe lektor, nën përgjegjësi morale dhe materiale, më datë 14/06/2020, jap këtë:

### DEKLARATË

Me të cilën deklaroj se kam lektuar Tezën e Masterit me titull **“Politikat e punësimit të Bashkimit Evropian; impakti dhe efektet në Republikën e Maqedonisë së Veriut”** të kandidatit Ibush Jusufi.

Shkup, 14/06/2020

Ahmet Selmani

Nënshkrimi \_\_\_\_\_

eMail: ahmet\_selmani@yahoo.com

# PËRMBAJTJA

<u>HYRJE</u>	<u>8</u>
<u>KAPITULI I: POLITIKAT E PUNËSIMIT TË BASHKIMIT EVROPIAN</u>	<u>11</u>
<u>1.Shkaqet që sollën krijimin e politikave të punësimit në Bashkimin Evropian</u>	<u>11</u>
<u>2.Evoluimi dhe historiku i politikave të punësimit në Bashkimin Evropian</u>	<u>13</u>
<u>3.Synimet e politikave të punësimit sot në Bashkimin Evropian</u>	<u>15</u>
<u>4.Dokumentet e miratuara nga organet e Bashkimit Evropian</u>	<u>18</u>
<u>KAPITULI II: POLITIKAT E PUNËSIMIT NË REPUBLIKËN E MAQEDONISË SË VERIUT</u>	<u>21</u>
<u>1.Organizimi institucional dhe kompetencat e tyre në fushën e punësimit</u>	<u>21</u>
<u>1.1 Roli i Ministrisë së Punës dhe të Politikës Sociale</u>	<u>22</u>
<u>1.2. Roli i Ministrisë së Arsimit dhe të Shkencës</u>	<u>23</u>
<u>1.3. Roli i Agjensisë së Punësimit</u>	<u>24</u>
<u>2. Zbatimi i masave të punësimit në Republikën e Maqedonisë së Veriut</u>	<u>25</u>
<u>II.1 Masat aktive që e stimulojnë punësimin</u>	<u>26</u>
<u>II.1.1 Vetëpunësimi</u>	<u>26</u>
<u>II.1.2 Subvencionimi i pagave</u>	<u>27</u>
<u>II.1.3 Punësimi dhe rritja e subjekteve juridike</u>	<u>28</u>
<u>2.1.4 Masa të tjera aktive</u>	<u>29</u>
<u>2.2. Trajnimet dhe përgatitjet profesionale me qëllim të punësimit</u>	<u>30</u>
<u>2.2.1 Trajnimi për kualifikime profesionale sipas kërkesës së punëdhënësve</u>	<u>31</u>
<u>2.2.2 Trajnimet për zhvillimin e aftësive digjitale</u>	<u>31</u>
<u>2.2.3 Puna praktike</u>	<u>32</u>
<u>2.2.4 Trajnimet e tjera</u>	<u>32</u>
<u>3. Strategjitë e punësimit në Republikën e Maqedonisë së Veriut</u>	<u>33</u>

<u>KAPITULI III · PËRFITIMET NGA MBËSHTETJA PËR PUNËSIM DHE SFIDAT</u>	
<u>AKTUALE</u>	<u>35</u>
<u>1.Pasqyrë më reale për tregun e punës</u>	<u>35</u>
<u>2.Inkurajimi i kompanive të mëdha</u>	<u>36</u>
<u>3.Krijimi i klimës pozitive për funksionimin e bizneseve të vogla dhe të mesme</u>	<u>37</u>
<u>4.Stimulimi i arsimit profesional</u>	<u>38</u>
<u>5.Përfshirja e sektorit privat në krijimin e politikave të punësimit</u>	<u>38</u>
<u>6.Dialog më i avancuar social</u>	<u>39</u>
<u>7.Fondet e Bashkimit Evropian për nxitjen e punësimit në Republikën e Maqedonisë së Veriut</u>	<u>40</u>
<u>KAPITULI IV · STUDIMI EMPIRIK: ANALIZË E GJETJEVE</u>	<u>43</u>
<u>1.Gjetjet nga Ministria e Punës dhe e Politikës Sociale</u>	<u>43</u>
<u>2.Gjetjet nga Agjencia e Punësimit e Republikës së Maqedonisë së Veriut</u>	<u>45</u>
<u>3. Anketë me përfituesit e fondeve</u>	<u>46</u>
<u>PËRFUNDIM</u>	<u>55</u>
<u>CONCLUSION</u>	<u>58</u>
<u>BIBLIOGRAFIA</u>	<u>60</u>
<u>SHTOJCA</u>	<u>58</u>
<u>Pyetjet në intervistë</u>	<u>63</u>

# **POLITIKAT E PUNËSIMIT TË BASHKIMIT EVROPIAN; IMPAKTI DHE EFEKTET NË REPUBLIKËN E MAQEDONISË SË VERIUT**

## **Abstrakti**

Me hulumtimin e tezës së masterit u shqyrtuan politikat e punësimit në BE. Gjithashtu u hulumtuan ndikimet dhe efektet në Republikën e Maqedonisë së Veriut. Rezultati është që BE-ja posedon një numër strategjish që synojnë uljen e papunësisë, ofrimin e mundësive të barabarta dhe mbështetjen e bizneseve që kanë nevojë për ndihmë për të siguruar stabilitetin financiar të punëtorëve. Dokumentet strategjike të BE-së janë baza mbi të cilën po ndërtohen dokumentet strategjike të Maqedonisë së Veriut për t'i ndihmuar të papunët që të gjejnë punë, por edhe për t'i ndihmuar sipërmarrësit të punësojnë kuadër të ri.

Politikat e punësimit në BE e ndihmojnë Maqedoninë e Veriut ta përballojë me sukses problemin e papunësisë nëpërmjet mbështetjes aktive të sipërmarrjes për të krijuar biznese të reja dhe vende të reja pune, e në të njëjtën kohë, edhe duke i mbështetur bizneset tashmë aktive që kanë potencialin për të bërë punësime të reja. Në praktikë, kjo dëshmohet nga shkalla e lartë e shfrytëzimit të masave aktive të punësimit siç janë: masa për huadhënie të favorshme, përdorimi i granteve (fondeve të pakthyeshme) dhe subvencionimi i pagave.

**Fjalët kyç:** punësim, politika, biznese, mundësi, mbështetje dhe strategji.

# **ПОЛИТИКИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ЕВРОПСКА УНИЈА; ИМПАКТОТ И ЕФЕКТОТ ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА**

## **Апстракт**

Со истражувањето во магистерскиот труд се истражија политиките за вработување на ЕУ. Исто така, се истражија влијанијата и ефектите врз Република Северна Македонија. Притоа, се дојде до резултатот дека ЕУ поседува голем број на стратегии кои имаат за цел да ја намалат невработеноста, да обезбедат еднакви можности и да ги потпомогнат бизнисите коишто имаат потреба од помош за да им обезбедат финансиска стабилност на работниците. Стратешките документи на ЕУ се основа на која се градат македонските стратешки документи за помагање на невработените да се вработат, но и за помагање на претприемачите да вработуваат нови кадри.

Политиките за вработување на ЕУ и помагаат на Северна Македонија успешно да се соочи со проблемот на невработеноста преку активна поддршка на претприемачите да отворат нови бизниси и нови работни места. Во исто време и преку поддршка на веќе активните бизниси кои имаат потенцијал да вработуваат нови работници. Во пракса тоа се докажува со високата стапка на искористеност на мерките за поволно кредитирање, за користење на грантови (неповратни средства) и за субвенционирање на плати.

**Клучни зборови:** вработување, политики, бизниси, можности, поддршка и стратегии.

# **EMPLOYMENT POLICY OF EUROPIAN UNION; IMPACT AND EFFECTS IN REPUBLIK OF NORTH MACEDONIA**

## **Abstract**

The research in the master's thesis examined EU employment policies. The impacts and effects on the Republic of North Macedonia were also investigated. The result is that the EU has a number of strategies aimed at reducing unemployment, providing equal opportunities and assisting businesses in need of assistance to ensure the financial stability of workers. The EU's strategic documents are the basis on which Macedonia's strategic documents are being built to help the unemployed get jobs, but also to help entrepreneurs hire new staff.

EU employment policies are helping North Macedonia successfully cope with the problem of unemployment through active entrepreneurial support to create new businesses and new jobs. At the same time, by supporting already active businesses that have the potential to employ new workers. In practice, this is evidenced by the high utilization rate of measures for favorable lending, the use of grants (non-refundable funds) and the subsidization of wages.

**Keywords:** employment, policies, businesses, opportunities, support and strategies.

## HYRJE

Duke u nisur nga fakti se Republika e Maqedonisë së Veriut është vend kandidat për antarësimin e saj në Bashkimin Evropian, e njëri ndër kushtet ekonomike për anëtarësim është edhe zbutja e papunësisë, lënda e këtij punimi është impakti i politikave të punësimit të Bashkimit Evropian në Republikën e Maqedonisë së Veriut dhe identifikimi i përparësive dhe mangësive, përkatësisht sfidat me të cilat ballafaqohet ky shtet në zbatimin e politikave të punësimit.

Qëllimi i hulumtimit në këtë punim është:

- a. që gjatë analizës së politikave të punësimit në Republikën e Maqedonisë së Veriut t'i identifikojmë sfidat, përparësitë dhe mangësitë me të cilat ballafaqohet shteti gjatë zbatimit të politikave të punësimit në Republikën e Maqedonisë së Veriut;
- b. nxitja e autoriteteve kompetente në Republikën e Maqedonisë së Veriut për rolin dhe kontributin e tyre që kanë gjatë zbatimit të politikave të punësimit;
- c. nxitja e opinionit publik, përkatësisht personat e papunë dhe ndërmarrjet në përgjithësi, për mundësitë dhe shanset që ofrojnë politikat e punësimit dhe zbatimi i tyre në Republikën e Maqedonisë së Veriut.

Hipoteza kryesore e hulumtimit në tezën e masterit është: *Impakti dhe efektet e politikave të punësimit të Bashkimit Evropian do të kontribuojnë në zvogëlimin e papunësisë në Republikën e Maqedonisë së Veriut. Politikat e tyre do të shërbejnë si mekanizëm motivues për ndërmarrjet në përgjithësi, që të hapin vende të reja pune, që personat e papunë ta realizojnë punësimin e tyre në mënyrë më të lehtë.*

Hipoteza të veçanta të hulumtimit në tezën e masterit janë:

- I. *Organet kompetente (Agjencia e Punësimit) në Republikën e Maqedonisë së Veriut kanë rol kyç në implementimin efektiv të politikave të punësimit;*
- II. *Mbështetja financiare në formë të subvencioneve, granteve të ndryshme, si dhe fondet evropiane do të lehtësojnë zbatimin e politikave të punësimit në Republikën e Maqedonisë së Veriut.*

Metodologjia e hulumtimit është siç vijon më poshtë. Një punim i mirëfilltë shkencor kërkon zbatimin e metodave dhe teknikave të cilat e lehtësojnë hulumtimin, nga njëra anë, dhe punimit i japin performancën e duhur, nga ana tjetër. Përdoret metoda e analizës së



literaturës shkencore, ku nëpërmjet saj do të analizoj impaktin dhe efektet e politikave të punësimit të Bashkimit Evropian në zbatimin e politikave të punësimit të Republikës së Maqedonisë së Veriut. Përdoren metodat e induksionit dhe zbritjes. Me aplikimin e tyre merren njohuri të përgjithshme dhe specifike. Aplikohet edhe metoda krahasuese. Kjo metodë përdoret gjerësisht në analizën e strategjive të punësimit në BE dhe Maqedonisë së Veriut. Përdoret gjithashtu metoda deskriptive – historike, ku me anë të kësaj do të kemi si objektiv që nëpërmjet retrospektivës historike në njërën anë t’i pasqyrojmë shkaqet dhe historikun e politikave të punësimit të Bashkimit Evropian. Po ashtu është bërë analizë statistikore në numra se si subvencionet e Bashkimit Evropian dhe nacional kanë ndikuar në zvogëlimin e papunësisë në Republikën e Maqedonisë së Veriut në krahasim me vendet e tjera të **UEJL**.

Teknikat e kërkimit që janë aplikuar në hulumtimin e tezës së masterit janë intervista edhe pyetësi anketues. Gjatë këtij hulumtimi janë zbatuar intervista me ekspertë apo përfaqesuesë adekuatë nga Ministria e Punës dhe e Politikës Sociale dhe nga Agjencia e Punësimit e Republikës së Maqedonisë së Veriut, ku kemi informata më objektive mbi gjendjen në terren se sa është realizuar zbatimi i politikave të punësimit në Republikën e Maqedonisë së Veriut, si dhe faktin se sa këto politika brenda shtetit kanë ndihmuar për punësimin e personave të papunë dhe sa e kanë zbutur papunësinë. Pyetësi u zhvillua me persona që i shfrytëzuan masat qeveritare që inkurajojnë vetëpunësimin. Gjithashtu, edhe me ata që i kanë shfrytëzuar masat të cilat kanë për qëllim t’u ndihmojnë punonjësve në ndërmarrjet ekzistuese.

Punimi i lartpërmendur ka rëndësi si teorike, ashtu edhe praktike. Rëndësia teorike qëndron në faktin që ky punim të japë kontribut në ngritjen e njohurive mbi mundësitë dhe përparësitë që ofrojnë politikat e punësimit në Republikën e Maqedonisë së Veriut. Rëndësia praktike qëndron në faktin se ky punim të jetë si një matës i mirë se sa politikat e punësimit në Republikën e Maqedonisë së Veriut, kanë rezultat në zvogëlimin e papunësisë, si dhe sa është arritur zbatimi i saj në përputhje me kërkesat e politikave të punësimit të Bashkimit Evropian në Republikën e Maqedonisë së Veriut.

Në pikëpamje strukturore, teza e masterit përmban katër pjesë. Tri punime janë teorike dhe një pjesë është hulumtim.

Pjesa e parë eksploron politikat e punësimit në BE. Në veçanti, fokusi i hulumtimit është në temat e mëposhtme: shkaqet që sollën krijimin e politikave të punësimit në

Bashkimin Evropian, evoluimi dhe historiku i politikave të punësimit në Bashkimin Evropian, synimet e politikave të punësimit sot në Bashkimin Evropian edhe dokumentet e miratuara nga organet e Bashkimit Evropian që e stimulojnë punësimin.

Pjesa e dytë i eksploron strategjitë e punësimit në Maqedoninë së Veriut. Konkretisht: organizimi institucional dhe kompetencat e tyre në fushën e punësimit, roli i Ministrisë së Punës dhe të Politikës Sociale, roli i Ministrisë së Arsimit dhe të Shkencës, roli i Agjensisë së Punësimit, zbatimi i masave të punësimit në Republikën e Maqedonisë së Veriut, masat aktive që e stimulojnë punësimin, trajnimet dhe përgatitjet profesionale me qëllim të punësimit edhe strategjitë e punësimit në Republikën e Maqedonisë së Veriut.

Në pjesën e tretë, hulumtohen masat shtesë që merren për ta stabilizuar tregun e punës. Në veçanti, ato janë hulumtuar: pasqyrë më reale për tregun e punës, inkurajim i kompanive të mëdha, krijimi i klimës pozitive për funksionimin e bizneseve të vogla dhe të mesme, stimulimi i arsimit profesional, përfshirja e sektorit privat në krijimin e politikave të punësimit, dialog më i avancuar social edhe fondet e Bashkimit Evropian për nxitjen e punësimit në Republikën e Maqedonisë së Veriut.

Pjesa e katërt është hulumtimi dhe përmban rezultatet e marra nga intervistat e kryera dhe pyetësorit anketues.

# KAPITULI I: POLITIKAT E PUNËSIMIT TË BASHKIMIT EVROPIAN

## 1. Shkaqet që sollën krijimin e politikave të punësimit në Bashkimin Evropian

E gjithë bota është e ndikuar fuqimisht nga pasojat e globalizmit. Të gjitha vendet janë nën një presion të madh dhe nuk ka dyshim se struktura e tregut të punës ka ndryshuar në të gjitha vendet. Madje, fuqitë e mëdha përpiqen të imponohen ndaj shteteve më të vogla për dy arsye. Së pari, fuqitë e mëdha investojnë në vende më të vogla, siç është rasti me Republikën e Maqedonisë Veriore, për të ndihmuar në zhvillimin e ekonomive kombëtare nëpërmjet një numri donacionesh teknologjike dhe financiare me qëllim të inkurajimit për biznese të reja, veçanërisht bizneset e vogla dhe të mesme. Në një formë tjetër, kjo arrihet edhe duke hapur biznese nëpërmjet investimeve direkte në vende të tilla në zhvillim.

Me hyrjen e teknologjive të reja në Maqedoninë e Veriut u përshpejtua procesi i prodhimit dhe u ndikua në mënyrë cilësore në marrjen e prodhimeve me cilësi më të mirë nga konsumatorët përfundimtarë. Me trajnime dhe përcjellje të njohurive, për të cilat në të kaluarën është nevojitur shumë investim, u ndikua në mënyrë që shteti të përfitojë kuadro të larta e të kualifikuara, të cilat janë të gatshme t'u përgjigjen kërkesave të ndërlikuara profesionale. Strategjitë evropiane i ndihmuan punëtorët në Maqedoninë e Veriut të zotërojnë aftësi të reja dhe aftësi që u nevojiten për avancim në karrierë, si dhe lëvizje udhëheqëse në bizneset kombëtare.<sup>1</sup> Kjo strategji i ndihmon vendet e BE-së të promovohen, ta forcojnë ndikimin e tyre në Ballkan dhe, natyrisht, të zhvillojnë marrëdhënie më të mira miqësore me vendet e vogla. Në të njëjtën kohë, shkaktojnë varësi në ekonomitë në zhvillim nga mbështetja e vazhdueshme prej vendeve të rëndësishme anëtare të BE-së.

Duke i analizuar, nga ana tjetër, shtetet në mënyrë permanente ndryshojnë demografinë, dhe kjo është arsyeja pse vendet evropiane kanë iniciuar krijimin e strategjive të reja të punësimit.

Shumë vende evropiane po përballen me problemin e "kombeve të moshuara apo të

---

<sup>1</sup> Бежоска,А(2014), Странските директни инвестиции во РМ, НБРМ, Скопје, стр.2-11

vjetra".<sup>2</sup>

Tabela 1.1. Numri dhe shpërndarja e personave të moshës 60 vjeçare ose më të moshuar sipas rajoneve, në vitin 2017 dhe vitin 2050.

Paraqitur në miliona

	<b>Numri i personave të moshës 60 vjeçare ose më të moshuar në vitin 2017.</b>	<b>Numri i personave të moshës 60 vjeçare ose më të moshuar deri në vitin 2050</b>
<b>Global</b>	962,3	2080,5
<b>Afrika</b>	68,7	225,8
<b>Azia</b>	549,2	1273,2
<b>Evropa</b>	183,0	247,2
<b>Amerika Veriore</b>	78,4	122,8
<b>Amerika Latine dhe Karaibet</b>	76,0	198,2
<b>Oqeania</b>	6,9	13,3

Burimi: i përshtatur sipas Unated Nations. (2017), World Population Prospects: the 2017 Review  
Tendencat globale tregojnë plakjen permanente të popullatës botërore (tabela 1.1)

Në vitin 2017, në botë kishte 962 milionë njerëz mbi moshën 60 vjeçare, e cila, sipas të dhënave të Kombeve të Bashkuara, është dyfish më shumë se në vitin 1980 kur kishte 382 milionë. Nga Kombet e Bashkuara parashikohet se deri në vitin 2050 në botë ky numër do të dyfishohet përsëri dhe do të ketë gati 2.1 miliardë njerëz mbi moshën 60 vjeçare. Deri në vitin 2030, të moshuarit pritet ta tejkalojnë numrin e fëmijëve nën 10 vjet (1.41 përkundrejt 1.35 miliardë), dhe deri në vitin 2050 do të ketë më shumë njerëz të moshuar mbi 60 vjet kundrejt adoleshentëve dhe të rinjve të moshës 10 deri në 24 vjet, dhe 2,1 miliardë kundrejt 2,0 miliardë.<sup>3</sup>

Kjo do të thotë që ekspertët në fushat deficitare po pensionohen dhe vendet e tyre të punës mbeten të zbrazëta. Të vetëdijshëm për këtë, vendet e mëdha po i ndryshojnë strategjitë e tyre të punësimit dhe përqendrohen në tërheqjen e punëtorëve nga vendet në zhvillim ku mundësitë e punësimit janë të kufizuara. Madje, prioritet për punësim kanë kuadrot nga fushat deficitare. Për këtë lloj profilesh janë caktuar përparësi strategjike, të cilat garantojnë përfitime tërheqëse për kuadrot nga vendet në zhvillim.

Vendet e mëdha e kanë identifikuar plakjen e popullsisë si një ndër shqetësimet më të

<sup>2</sup> Shihni më gjerësisht në UN. (2017) World Population Ageing, Department of Economic and Social Affairs, New York.

<sup>3</sup> <https://www.mkd.mk/makedonija/razno/staree-naselenieto-vo-svetot-i-vo-makedonija-brojot-na-mladite-se-namaluva-a-se> (03.04.2020)

mëdha. Sidoqoftë, analiza e KB gjithashtu tregoi se migracioni në vetvete nuk është një politikë efektive për t'iu përgjigjur procesit të plakjes së popullatës. Emigrimi i punëtorëve të rinj, nga ana tjetër, sipas Kombeve të Bashkuara, po përshpejton procesin e plakjes në disa vende, veçanërisht në Evropën Lindore. Rritja e aksesit apo qasjes në tregun e punës në vendet e BE-së dhe kriza ekonomike e vitit 2008 shkaktoi largimin e madh të popullsisë së aftë për punë jashtë vendit. Si përgjigje për këtë, disa vende ndoqën politika për ta zvogëluar këtë largim të popullsisë dhe për ta inkurajuar kthimin në shtetet e tyre.<sup>4</sup> Duke marrë parasysh atë që u potencua më lart, ishte e nevojshme të krijohet një ekuilibër strategjik midis mundësisë për t'i ndihmuar vendet në zhvillim dhe nevojës për të tërhequr punëtorë nga vendet në zhvillim në vendet e BE-së që përballen me problemin e plakjes së popullsisë dhe shprehjes së pafuqisë për ta stabilizuar humbjen e popullatës së aftë për punë.

## **2. Evoluimi dhe historiku i politikave të punësimit në Bashkimin Evropian**

### **□ Në vitin 1994**

Këshilli Evropian nga data 9-10 dhjetor të vitit 1994 rikomfirmoi angazhimin e BE-së për promovimin e punësimit dhe u dakorduan për pesë objektivat kryesore:<sup>5</sup>

1. zhvillimi i resurseve përmes trajnimit profesional,
2. promovimi i investimeve cilësore përmes politikës së pagave të moderuara,
3. përmirësimi i efikasitetit të institucioneve të tregut të punës,
4. identifikimin e resurseve të reja të vendeve të punës nëpërmjet nismave lokale,
5. qasje në botë dhe promovimi i punës për target grupet specifike (persona të rinj, të papunë afatgjatë, gra).

### **□ Në vitin 1999**

Koordinimi i politikave nacionale të punësimit që synojnë arritjen e këtyre qëllimeve

---

<sup>4</sup> Shihni më gjerësisht në United Nations. (2017), World Population Prospects: the 2017 Review

<sup>5</sup> Cram, L. (1994), "The European Commission as a multi-organization: Social policy and IT policy in the EU", Journal of European Public Policy, Vol.1, No.2, pp.195-217

është bërë i njohur si “Essen Strategy. <sup>6</sup> European Employment Strategy (EES) u institucionalizua nga Traktati i Amsterdimit (Treaty of Amsterdam)<sup>7</sup> - i cili hyri në fuqi në vitin 1999. Ky ishte një hap i rëndësishëm për procesin e Luksemburgut.

#### □ Viti 2000

Në vitin 2000, rishikimi afatmesëm i procesit të Luksemburgut arriti në përfundim se një kornizë e integruar dhe e përbashkët për ndryshim strukturor ndihmon në promovimin e mbështetjes së ndërsjellët të "efektit sinergjik" midis aktorëve të ndryshëm në nivelin evropian dhe nacional. Komisioni Evropian ka investuar një pjesë të madhe kohe dhe burimesh në zhvillimin e EES, duke përfshirë edhe vlerësime të mëdha të ndikimeve të vitit 2002.

Zbatimi i EES nëpërmjet metodës së hapur të koordinimit (open method of coordination-OMC)<sup>8</sup> ka pikat e forta të ndryshme: është një proces përsëritës, i zbatuar gjatë disa viteve, me një seri udhëzimesh që përfshijnë qëllime dhe afate, si dhe një procedurë për rishikim dhe vlerësim.

Mbështetja është e strukturuar nga pesë faktorë kryesorë: subsidiariteti, konvergjenca, mësimi reciprok, qasja e integruar dhe menaxhimi i qëllimeve.

Në vitin 2000, Konkluzionet e Presidencës së Lisbonës (Lisbon Presidency Conclusions), dhe Këshilli i Feirasë (Feira Council) u bënë thirrje partnerëve socialë të luajnë rol më të madh në zbatimin e EES. Për shembull, dialogu social në nivel të BE-së ndërmjet partnerëve socialë evropianë me mandat nga partnerë socialë shoqërues mund të rezultojë me udhëzime të cilat do të nxjerrin nga përvojat e pakteve të punësimit nacional ose do të vijojnë propozime nga komisioni. Partnerët socialë shoqërues në nivel të shtetit - anëtar mund të krijojnë plane aksionale kombëtare ose programe kombëtare për reforma për t'i zbatuar

---

<sup>6</sup> Shihni më gjerësisht në <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-employment-strategy>

<sup>7</sup> Shihni më gjerësisht në <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/treaty-of-amsterdam>

<sup>8</sup> Shihni më gjerësisht në <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/open-method-of-coordination>

udhëzimet e përfshira në marrëveshjet kornizë të BE-së.<sup>9</sup>

Që nga hyrja në fuqi të Traktatit të Amsterdimit, në procesin EES janë përfshirë: udhëzime vjetore për punësim, programe nacionale për reforma (NRP) të lëshuara nga shtetet anëtare në nivel vjetor, si dhe raporte të përbashkëta vjetore për rekomandime dhe punësim.

Udhëzimet origjinale për punësim bazohen në katër shtylla: të përshtatshmërisë, sipërmarrësisë, mundësisë së barabartë për punësim. Madje, tri qëllimet kryesore janë punësimi i plotë, përmirësimi i cilësisë dhe produktivitetit në punë, si dhe mbështetja e kohezionit dhe e përfshirjes sociale. Sidoqoftë, si rezultat i rritjes së dallimeve rajonale, dhe si rezultat i zgjerimit të BE-së, pika e fundit që prej atëherë mbeti "kohezion i shtuar social dhe territorial".

#### □ **Viti 2005-2008**

NRP (National Reform Programmes) ishte e bazuar në paketë të re prej 24 udhëzimesh të integruara për zhvillim dhe politika për vende punë për vitin 2005-2008, qëllimi i së cilës ishte të tregonte se si udhëzimet e punësimit mund të zbatohen në praktikë në nivel kombëtar. Prej NRP është kërkuar të vërtetohen prioritetet makroekonomike, mikroekonomike dhe politikat e punësimit, dhe madje është e rëndësishme të theksohet se përfshirja e partnerëve socialë konsiderohet thelbësore për arritjen e qëllimeve.

### **3. Synimet e politikave të punësimit sot në Bashkimin Evropian**

Politikat aktuale evropiane kanë për qëllim krijimin e një rrjeti ekspertësh nga i gjithë Bashkimi Evropian. Për këtë qëllim, në vazhdimësi ndiqen trendet e papunësisë, ekuilibri i jetës në punë, sistemet për arsim, pajisje me aftësi dhe pagat në vendet e BE-së. Në këtë drejtim me rëndësi të veçantë është Observatori Evropian i Politikave të Punësimit (The European Employment Policy Observatory - EEPO)<sup>10</sup> i cili ka për qëllim të përmirësojë krijimin e politikave nacionale dhe evropiane duke siguruar informacione, analiza dhe pasqyrë në hartim, zbatim, monitorim dhe vlerësim për politikat e punësimit.

<sup>9</sup> Shihni më gjerësisht në <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/national-reform-programmes>

<sup>10</sup> Shihni më gjerësisht në <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1086&langId=en>

Krijimi i politikave evropiane për punësim është i ndikuar nga diskutimet mbi punësimin dhe fleksibilitetin, duke theksuar tri fusha prioritare:<sup>11</sup>

1. Tërheqja dhe mbajtja e më shumë njerëzve, rritja e furnizimit me fuqi punëtore dhe modernizimi i sistemeve për mbrojtje sociale,
2. Përmirësimi i përshtatshmërisë së punëtorëve dhe ndërmarrjeve,
3. Rritje e investimeve në kapitalin njerëzor nëpërmjet edukimit më të mirë dhe trajnimit.

Duke pasur parasysh këto fusha prioritare, në vazhdim do të elaborohen strategjitë më të rëndësishme të BE-së që kanë të bëjnë me uljen e papunësisë.

### **Strategjia për krijimin e vendeve të reja të punës**

Bashkimi Evropian synon mbështetjen strategjike për krijimin e vendeve të reja të punës duke intensifikuar krijimin e vendeve të punës, inkurajimin e kërkesës për fuqi punëtore, dhënie të subvencioneve për punësime të reja dhe ulje të taksave të punës. Deri sa të sigurohet qëndrueshmëria fiskale synohet të promovohen dhe mbështetën: vetëpunësimet, ndërmarrjet sociale dhe aktivitete të reja të biznesit nëpërmjet transformimit të punës joformale ose të paparaqitur në punësim të rregullt. Gjithashtu, janë të parapara rritje të pagave, modernizim i sistemeve të përcaktimit të pagave me qëllim të harmonizimit të pagave konform zhvillimit të produktivitetit, si dhe shfrytëzimi i potencialit të sektorëve që janë të pasura me vende pune e që aktualisht nuk janë mjaftueshëm të shfrytëzuara siç janë: ekonomia e gjelbërt dhe sigurimi shëndetësor. Për këtë qëllim, është i patjetërsueshëm mobilizimi i fondeve të BE-së, në mënyrë që të krijohen vende pune.

### **Strategjia për punësimin e kuadrove që nuk kanë shtetësi evropiane**

Bashkimi Evropian është shtëpia e 21.6 milionë shtetasve të vendeve të treta, me 4.2 % të popullsisë së përgjithshme të BE-së. Emigrantët e rinj që strehohen në BE çdo vit përbëjnë më pak se 0.5 % të popullsisë së BE-së. Shumica e migrantëve që jetojnë në BE pritet të qëndrojnë në plan afatmesëm. Prandaj, gjetja e një pune dhe përfshirja në shoqëri është thelbësore për integrimin e tyre të suksesshëm. Mbështetja sociale, siç është qasja për strehim, sigurim shëndetësor dhe ndihmë për fëmijë, është po aq e rëndësishme.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> European Parliament (2018), Social and employment policy, EP, pp.13-18

<sup>12</sup> Signorelli, M. (2005), "Employment and policies in Europe: a regional perspective", Department of Economics, Finance and Statistics - University of Perugia, pp.1-12



Menaxhimi strategjik i kuadrove të vendeve të treta është i nevojshëm, sepse janë regjistruar rezultate të këqija në tregun e punës në relacion me qytetarët e BE-së, duke sugjeruar që niveli mesatar i punësimit të punëtorëve emigrantë që jetojnë në BE është 55 % në 2017 (krahasuar me 68 % të qytetarëve të shtetasve - vendas).<sup>13</sup> Gjithashtu është vërejtur një shkallë e ulët e grave të punësuara nga vendet e treta. Pastaj, varfëria e madhe e këtyre kuadrove vështirëson integrimin shoqëror për shkak të arsimit joadekuat, pengesave gjuhësore, diskriminimit, qasjes së pabarabartë në punësim, strehimit të mirë dhe shërbimeve sociale. Megjithatë, faktorët me ndikim të veçantë mund të jenë mospërputhje në vendet e punës dhe rikualifikimi në rastin e emigrantëve me arsim të lartë .

Duke pasur parasysh këtë në nivelin evropian, janë zhvilluar disa dokumente strategjike që parashikojnë mbrojtjen sociale të këtyre kuadrove dhe integrimin e tyre të shpejtë në sistem, me qëllim të sigurimit të mundësive të barabarta dhe qasjes më të mirë dhe më të shpejtë në punë.

### **Strategjia për punësimin e të rinjve**

BE-ja mbështet vendet anëtare në uljen e papunësisë së të rinjve dhe rritjen e shkallës së punësimit të tyre në përputhje me qëllimin më të gjerë të BE-së për të arritur normën e punësimit prej 75% të popullatës të aftë për punë në moshë prej (20-64 vjet).

Kjo strategji është e nevojshme për faktin se më shumë se 3.3 milionë të rinj (të moshës 15-24 vjeç) janë të papunë në vitin 2019 në BE.<sup>14</sup>

Në vitin 2018, më shumë se 5.5 milionë të rinj (të moshës 15-24 vjet) nuk janë as të punësuar, as në fazën e arsimit aktiv, por as edhe në fazën e trajnimit. Edhe pse ka rënie - nga 24 % në vitin 2013 në më pak se 15 % në vitin 2019, përsëri shkalla e papunësisë së të rinjve është akoma shumë e lartë në BE (me më shumë se 30 % në disa vende).<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Shihni më gjerësisht në <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52015DC0240>

<sup>14</sup> European Commission. (2018), Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Economic and Social committee and the Committee of the Region – Engaging, Connecting and Empowering young people: a new EU Youth Strategy, EC, pp.2-12

<sup>15</sup> European Commission. (2018), Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Economic and Social committee and the Committee of the Region – Engaging, Connecting and Empowering young people: a new EU Youth Strategy, EC, pp.2-12

Ndihmesa që u bëhet të rinjve që të hyjnë dhe të qëndrojnë në tregun e punës ndikon në promovimin e rritjes ekonomike dhe standardit më të mirë jetësor. Të rinjtë përballen me sfida specifike gjatë kalimit të tyre nga shkolla në punë. Për shkak se janë të rinj në tregun e punës, ata nuk kanë gjasa të gjejnë punë ose shpesh janë të punësuar në kontrata të përkohshme ose janë në marrëdhënie pune me ndërprerje.

Të rinjtë më lehtë i largojnë nga puna nëse cikli ekonomik është i dobët. Papunësia midis të rinjve dhe pasiviteti i tyre ndikohet në masë të madhe nga ekonomia, por ajo gjithashtu mund të shkaktohet edhe nga sfidat strukturore. Sfidat strukturore përfshijnë rezultatet e pakënaqura nga arsimi dhe trajnimi, segmentimi i tregut të punës që prekin të rinjtë, dhe nganjëherë kapaciteti i ulët i shërbimeve publike të punësimit për të ofruar shërbime të përshtatura për të rinjtë, e veçanërisht për kategoritë e dobëta vulnerabile.<sup>16</sup>

Qasja strategjike e BE-së parashikon mundësi më të mira punësimi, mundësi më të mira arsimimi dhe trajnimi, dhe mundësi më të mira për solidaritet, lëvizshmëri për të mësuar dhe përfshirje.

#### **4. Dokumentet e miratuara nga organet e Bashkimit Evropian që e stimulojnë punësimin**

Zgjerimi i BE-së me 25 vende anëtare në vitin 2004 dhe me 27 vende në vitin 2007 dëshmoi se ishte një nga sfidat më të mëdha për zbatimin e EES. Planet e përbashkëta aksionale, të cilat ndihmuan në përgatitjen e vendeve kandidate për anëtarësim të plotë, dëshmuan se ishin një mjet i dobishëm për integrimin e qetë të shteteve të reja anëtare. Vendet kandidate gjithashtu kishin mundësinë për t'i përshtatur institucionet dhe politikat e tyre me EES, gjë që mundësoi zbatimin e plotë të *Strategjisë së Lisbonës (Lisbon strategy)*<sup>17</sup>, e cila do të ketë një ndikim të rëndësishëm në lidhje me integrimin mikro dhe makroekonomik në politikat e punësimit duke prodhuar një paketë udhëzimesh për t'i mbuluar të tri fushat.

Një hap aktual i mëtutjeshëm i ndërmarrë për së dyti për ta forcuar EES përfshiu

---

<sup>16</sup> Ibidem,

<sup>17</sup> Shihni më gjerësisht në <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/lisbon-strategy>

zbulimin e politikës së kohezionit në vitin 2007-2013. Karakteristikat kryesore të kësaj politike ishin inkurajimi i fortë i shteteve anëtare për t'i paraqitur Kornizat Kombëtare të Referencës Strategjike (National Strategic Reference Frameworks) , të cilat do të promovojnë rritje dhe vende më të mira pune.

Paketa e Punësimit (The Employment package)<sup>18</sup> e cila ishte e lansuar në prill të vitit 2012 ishte me një sërë dokumentesh për politikën të cilat rishikojnë se si politikat e punësimit në BE kryqëzohen me një numër të madh fushash të tjera të mbështetjes në politika për mbështetje të zgjuara, të qëndrueshme dhe gjithëpërfshirëse. Në paketën e punësimit identifikohen fushat më të mëdha potenciale për vende punë në BE dhe mënyrat më efikase për vendet e BE-së që krijojnë më shumë vende pune.

Komisioni gjithashtu ka filluar një program të ri të mësimit reciprok në drejtim të shkëmbimit të praktikave të mira dhe shkëmbimit të përvojave me EES. Paralelisht, Komisioni ka miratuar një program për komunitetin e Lisbonës (Programme of Mutual Learning)<sup>19</sup> me rreth 100 masa në nivel të BE-së.

Masat për nxitje të punësimit (Employment Incentive Measures- EIM)<sup>20</sup> - janë riorganizuar dhe, së bashku me iniciativat e tjera, janë të grupuara në kuadër të Programit të Komunitetit për Punësim dhe Solidaritet Social (Community programme for employment and social solidarity - PROGRESS)<sup>21</sup>. Programi bazohet në katër programe specifike të veprimit në komunitet, të cilat financuan zbatimin e Agjendës për Politika Sociale, si dhe politikat në lidhje me punësimin dhe kushtet e punës.

Duke pasur parasysh ndikimin e krizës ekonomike, komisioni ka propozuar Strategjinë Evropë 2020 për një rritje të zgjuar, të qëndrueshme dhe gjithëpërfshirëse (Europe 2020 strategy for smart, sustainable and inclusive growth)<sup>22</sup>. Nëpërmjet Evropës 2020, komisioni ishte i përkushtuar për rimëkëmbje të qëndrueshme. Theksohen një numër objektivash dhe secili prej tyre është i lidhur me një iniciativë që duhet të zhvillohet. Midis tyre, iniciativa Agjenda për Kualifikime të Reja dhe Punë (An agenda for new qualifications and jobs)<sup>23</sup> tregon nevojën për modernizimin e tregut të punës për të arritur dy qëllime të

<sup>18</sup> Shihni më gjerësisht në <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1039&langId=en>

<sup>19</sup> Shihni më gjerësisht në <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1047>

<sup>20</sup> Shihni më gjerësisht në <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2212&langId=en>

<sup>21</sup> Shihni më gjerësisht në [http://europa.eu/legislation/justice\\_freedom\\_security/discrimination/](http://europa.eu/legislation/justice_freedom_security/discrimination/)

<sup>22</sup> Shihni më gjerësisht në <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%2020>

<sup>23</sup> Shihni më gjerësisht në <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7f39a8c6->

mundshme: uljen e papunësisë dhe rritjen e produktivitetit të punës. *Programi i Bashkimit Evropian për Punësim dhe Inovacion Social* (European Union Programme for Employment and Social Innovation - EaSI)<sup>24</sup> ka për qëllim ta rritë edhe më lart nivelin e cilësisë dhe punësimit të qëndrueshëm.

Tjetra, sipas *Agjendës Evropiane për Migracion* (*European Agenda on Migration*)<sup>25</sup>, Komisioni Evropian ka miratuar një plan aksional për integrimin e shtetasve të vendeve të treta (*Action Plan on the Integration of Third Country Nationals*)<sup>26</sup>, të paraqitur në qershor të vitit 2016, me qëllim të forcimit të qasjes së përbashkët në fushat e politikave dhe inkuadrim i të gjithë aktorëve relevantë. Theksohet nevoja për vazhdimësi veprimi i percaktuar me një qasje gjithëpërfshirëse, nëpërmjet aktiviteteve të përbashkëta dhe përpjekjeve me vendet anëtare, në bashkëpunim me partnerë jashtë BE-së.

Të gjithë këta dokumente të lartpërmendura kanë kuptim të veçantë me qëllim që të nxitet punësimi, veçanërisht punësimi i kuadrove të reja që kanë potencial duke i përdorur kualifikimet dhe aftësitë e tyre që t'i lëvizin bizneset duke inkurajuar në punë efikase dhe cilësore. Gjithsesi, prioritetet janë të drejtuara kryesisht nga tërheqja dhe mbajtja e kuadrove deficitare.

---

068e-434d-a7ce-a9665bf227f9/language-en

<sup>24</sup> Shihni më gjerësisht në <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ed0f6463-2671-47b2-ba69-91bec637eec5/language-en>

<sup>25</sup> Shihni më gjerësisht në <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52015DC0240>

<sup>26</sup> Shihni më gjerësisht në <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52016DC0377>

## KAPITULI II: POLITIKAT E PUNËSIMIT NË REPUBLIKËN E MAQEDONISË SË VERIUT

### 1. Organizimi institucional dhe kompetencat e tyre në fushën e punësimit

Të dhënat statistikore për shkallën e papunësisë në Republikën e Maqedonisë së Veriut tregojnë faktin se numri i personave me arsim të lartë po rritet, por edhe vendi ende po përballlet me një shkallë të lartë papunësie. Sipas të dhënave në Tabelën 2.1. numri i personave të papunë më 31 dhjetor 2019 ishte 101748.

Tabela 2.1. Persona të papunë në Maqedoninë Veriore në vitin 2019

MUAJ	NUMRI I PERSONAVE TË PAPUNË
Janar	105658
Shkurt	105444
Mars	106242
Prill	103083
Maj	100060
Qershor	101658
Korrik	102326
Gusht	101187
Shtator	101036
Tetor	101813
Nëntor	101819
Dhjetor	101748

Burimi: Agjencia e Punësimit e RMV-së. (2019), Rishikimi i personave të regjistruar në Agjencinë e Punësimit të Republikës së Maqedonisë së Veriut, në dispozicion në <https://av.gov.mk/content/Statisticki%20podatoci/%D0%94%D0%B5%D0%BA%D0%B5%D0%BC%D0%B2%D1%80%D0%B8%202019/Nevrbotenilica122019k.pdf> (10.04.2020)

Madje, shqetësuese është se një numër i madh i i personave të papunë në Republikën e Maqedonisë së Veriut kanë arsim të lartë, master dhe doktor të shkencave. Duke marrë parasysh të dhënat në Tabelën 2.2. në vitin 2019, janë gjithsej 9015 njerëz të papunë me arsim të lartë, 695 master të shkencës dhe 5 doktorë të shkencave.

Tabela 2.2. Persona të papunë në RMV sipas nivelit të arsimit, në vitin 2019

SHKALLA E ARSIMIT	Shkollë të mesme të mbaruar	Arsim të lartë	Magjistër të shkencave	Doktor të shkencave
<b>GJITHSEJ PERSONA TË PAPUNË</b>	24604	9015	695	25
Gjithsej numri i të papunëve: 101748*				

\*Në numrin e përgjithshëm të personave të papunë, si shtesë janë regjistruar 54989 persona të papunë pa arsim fillor dhe me arsim fillor, 11232 persona të papunë me arsim të mesëm jo të plotë dhe 1188 persona të papunë me arsim të lartë.

Burimi: Agjencia e Punësimit e RMV. (2019), Rishikimi i personave të papunë sipas përgatitjes shkollore e nxjerë më 21.12.2019, në dispozicion në <https://av.gov.mk/content/Statisticki%20podatoci/%D0%94%D0%B5%D0%BA%D0%B5%D0%BC%D0%B2%D1%80%D0%B8%202019/p3obrazovanie122019.pdf> (10.04.2020)

Sipas të dhënave të përmendura, bëhet e qartë se problemi i papunësisë së lartë në Republikën e Maqedonisë së Veriut i prek drejtpërdrejt disa aktorë kryesorë. Pa dyshim, këto janë Ministria e Punës dhe e Politikës Sociale, Ministria e Arsimit dhe e Shkencës dhe Agjencia e Punësimit. Duke i zbatuar kompetencat individuale, por edhe gjatë bashkëpunimit, këto institucione në vitet e kaluara kanë miratuar dokumente të rëndësishme që planifikojnë ta ulin shkallën e personave të papunë, përkatësisht, politika e punësimit në Republikën e Maqedonisë së Veriut përcaktohet në disa dokumente strategjike: *Strategjia për punësim në Republikën e Maqedonisë së Veriut deri në vitin 2015, Plani Kombëtar Aksional për punësim 2014-2015, Plani Kombëtar Aksional për punësimin e të rinjve, planet aksionale për zvogëlimin e ekonomisë së zezë etj.* Me rëndësi të veçantë është edhe Programi për reforma në punësim dhe sfera sociale. Masat aktive për punësim dhe shërbim përcaktohen në nivel vjetor në planet operative për programe dhe masa aktive për punësim dhe shërbime në tregun e punës. Të gjithë këta masa vendosen apo hartohen në bashkëpunim me partnerë socialë.

### **1.1 Roli i Ministrisë së Punës dhe të Politikës Sociale**

Ministria e Punës dhe e Politikës Sociale ndjek tendencat e papunësisë dhe ka kompetencë të marrë pjesë, të zbatojë dhe të monitorojë projekte për mundësi të barabarta, të sigurojë qasje më të mirë për punësim (veçanërisht për kategoritë e cenuara) dhe t'i ndjekë aspektet ligjore në drejtim të mosshkeljes së të drejtave të punëtorëve, si dhe të drejtën e qasjes në vendin punës për personat e papunë duke marrë parasysh të gjitha parametrat. Përveç kësaj, fokusohet në gjetjen e zgjidhjeve për t'u ballafaquar me varfërinë e popullatës, me një fokus të veçantë për kategoritë e cenuara (vulnerable) për sa i përket gjinisë, moshës, statusit shoqëror etj. Gjithashtu në mënyrë permanente informon në lidhje me të gjitha shpalljet publike, njoftimet dhe thirrjet në lidhje me mundësitë e punësimit të popullatës në Maqedoninë e Veriut.

## 1.2. Roli i Ministrisë së Arsimit dhe të Shkencës

Sa i përket punësimit në Maqedoninë e Veriut, Ministria e Arsimit dhe e Shkencës ka qëllim themelor të arrijë një ekuilibër midis cilësisë së arsimit dhe llojet e profileve të kërkuara në tregun e punës. Për këtë qëllim janë bërë reforma të rëndësishme në fushën e arsimit dhe të shkencës.

Në suaza të arsimit fillor dhe të mesëm, fokusi i politikave është në zgjerimin e mëtejshëm në përfshirjen e fëmijëve dhe zvogëlimin e braktisjes së shkollës, si dhe përmirësimin e cilësisë së arsimit. Në këtë drejtim, po merren më shumë masa, siç janë këshillimi i prindërve dhe nxënësve, sigurimi i transportit falas për nxënësit dhe librat shkollorë falas (ulja e kostove direkte të arsimit), bursat për nxënësit etj. Për ta përmirësuar cilësinë e arsimit fillor, ndryshohen dhe inovohen planet dhe programet mësimore me qëllim që t'i përmirësojnë njohuritë, aftësitë dhe kompetencat e nxënësve.

Theks i veçantë u është kushtuar fëmijëve me nevoja të veçanta arsimore, romëve, fëmijëve nga familjet me status të ulët socio-ekonomik dhe kategori të tjera të cenueshme. Një segment i rëndësishëm i reformave ka për qëllim përmirësimin e cilësisë së stafit mësimdhënës. Parashikohet të përforcohen kapacitetet e mësuesve ekzistues dhe të ardhshëm, si dhe bashkëpunëtorëve profesionalë në arsimin parashkollor, fillor dhe të mesëm nëpërmjet themelimit të Akademisë së Mësuesve; përmirësimi i programeve arsimore për arsimimin e mësuesve; futja e një sistemi të trajnimit të vazhdueshëm; futja e një sistemi të licensimit dhe rinovimit të licensave të marra nga mësuesit (i detyrueshëm për mësuesit e ardhshëm) etj. Në arsimin profesional, reformat janë të orientuara nga përmirësimi i aftësive dhe kompetencave të nxënësve, si dhe harmonizimi i tyre me vendet e reja të punës.<sup>27</sup>

Kanë filluar reformat e arsimit profesional në dy dhe tre vjet, të cilat do të vazhdojnë me zbatimin e projektit IPA për mësim gjatë gjithë jetës. Një nga komponentët e projektit Skills përfshin modernizimin e arsimit profesional teknik dhe trajnimet. Fokusi është në modernizimin e arsimit të mesëm profesional teknik katërvjeçar dhe trajnimet. Qëllimi është të vendoset një arsim i mesëm profesional dhe trajnim modern, i cili karakterizohet nga orientimi i mëvonshëm i nxënësve drejt specializimit profesional, rritjes së rëndësisë së standardeve dhe programeve mësimore në korelacion me nevojat e tregut të punës dhe

<sup>27</sup>

Shihni më gjerësisht në <http://www.mon.gov.mk/index.php/dokumenti/strateshki-plan>

përmirësimin e mekanizmave për bashkëpunim ndërmjet shkollave dhe industrisë. Nëpërmjet reformave pritet ta rrisin përshtatshmërinë e nxënësve me mjedisin ekonomik dhe me mundësinë e lëvizshmërisë, ndryshimit të vendeve të punës dhe të sektoreve. Sipas analizëve të bëra në programet mësimore të përfshira në INVENTORY / ETF, programet mësimore duhet të reformohen sipas Learning outcomes (rezultateve të nxënësve)<sup>28</sup>. Programet e reformuara për arsimin e vitit të dytë dhe të tretë bazohen në rezultatet e nxënësve. Reformat dhe masat në arsimin e lartë janë të orientuara në rritjen e aksesit në arsimin e lartë për të gjitha kategoritë e qytetarëve, përmirësimin dhe avancimin e bashkëpunimit midis institucioneve të arsimit të lartë dhe komunitetit të biznesit dhe rritjen e cilësisë.

### 1.3. Roli i Agjencisë së Punësimit

Agjencia e Punësimit e Republikës së Maqedonisë së Veriut (APRMV) i kryen të gjitha funksionet që realizohen nga agjencitë publike moderne të punësimit: mbledhjen e informacionit për tregun e punës, këshillimin për punësim, udhëzimin në karrierë, ndërmjetësimin në punësim, administrimin e masave aktive dhe pasive të tregut të punës. Githashtu, Agjencia e Punësimit kryen regjistrimin e kontratave të reja të marrëdhënieve të punës. Para disa viteve, Agjencia e Punësimit filloi me përgatitjen e planeve individuale për punësimin e personave të regjistruar si kërkues të punës.<sup>29</sup>

Kapaciteti i Agjencisë së Punësimit për të zbatuar masa pasive dhe aktive të punësimit është duke u përmirësuar vazhdimisht, përmes një serie iniciativash të brendshme, si dhe të projekteve ndërkombëtare. Për shkak të burimeve të kufizuara (materiale dhe njerëzore), kundrejt papunësisë së lartë të regjistruar, Agjencia e Punësimit po përqendrohet gjithnjë e më shumë në mbështetjen e personave që vështirë punësohen apo përfshihen në tregun e punës, si dhe nëpërmjet sistemeve elektronike siguron informacion për të gjithë pjesëmarrësit e tjerë në tregun e punës. Barra për punonjësit në Agjencinë e Punësimit është shumë e lartë: raporti ndërmjet punonjësve në Agjencinë e Punësimit me personat që aktivisht kërkojnë punë dhe janë të regjistruar si të papunë, është **1:230** (ose 1:378 konsiderohen vetëm ata punonjës që ofrojnë shërbime për klientët), që është shumë më e

---

<sup>28</sup> Shihni më gjerësisht në <http://www.mon.gov.mk/index.php/dokumenti/strateshki-plan>

<sup>29</sup> Shihni më gjerësisht në <http://www.av.gov.mk/evidencii-od-nadleznost-na-avrm.nsp>



lartë nga raporti i pranuar ndërkombëtarisht **1: 100**.<sup>30</sup> Në vlerësimin e fundit të funksionimit të Agjencisë së Punësimit, konstatohet se ky institucion nuk ka burime të mjaftueshme financiare dhe njerëzore për t'i përmbushur të gjitha detyrat e përcaktuara në Strategjinë e punësimit dhe Planin aksional për punësimin e të rinjve. Më se e nevojshme është që të rritet cilësia e disa shërbimeve të ofruara nga kjo agjenci: segmentimi dhe profilizimi i të papunëve, ndërmjetësimi gjatë punësimit, aktivizimi i të papunëve etj. Njëkohësisht, është e nevojshme që qeveria të ketë një përcaktim të qartë dhe afatgjatë për të shpërndarë burime njerëzore dhe materiale në Agjencinë e Punësimit. Modernizimi i mëtejshëm dhe rritja e cilësisë së shërbimeve në agjenci duhet të mundësojë një rol më të madh në ndërmjetësimin e punësimit. Plani aksional për punësimin e të rinjve ka përcaktuar objektivin për agjencinë që të përfshihet në ndërmjetësimin e 20 % të shpalljeve apo të thirrjeve për punë.<sup>31</sup> Agjencia e Punësimit gjithashtu ka një rol të veçantë dhe të rëndësishëm në zbatimin e masave aktive të punësimit, të shpjeguara në mënyrë më të hollësishme në vazhdimin e punimit.

## **2. Zbatimi i masave të punësimit në Republikën e Maqedonisë së Veriut**

Korniza e politikave të punësimit në Republikën e Maqedonisë së Veriut është definuar me Programin e Qeverisë së Republikës së Maqedonisë së Veriut për reformat në punësim dhe në politikat sociale 2020, Strategjinë kombëtare të punësimit në Republikën e Maqedonisë së Veriut dhe Planin aksional për punësimin e të rinjve 2016-2020 në përputhje me detyrimet të cilat janë të përcaktuara në Paktin global për vende pune në Organizatën Ndërkombëtare të Punës (ILO), Garancia për të rinj 2020-2022, Programi i financimit të buxhetit IPA, reformat e sistemit dhe mbrojtja sociale, si dhe futja e ndihmës minimale të garantuar.<sup>32</sup> Përveç kësaj, me Planin operativ të programeve dhe masave aktive për punësim dhe shërbime në tregun e punës për vitin 2020 u vendosën programe dhe masa për punësim që synojnë sigurimin e vendeve të reja të punës, por edhe për të rritur mundësinë për punësimin e personave të papunë, veçanërisht për të rinjtë dhe përfituesit e ndihmës sociale.

---

<sup>30</sup> Shihni më gjerësisht në Corbanese, V. (2014) Assessment of delivery of employment services and programmes for youth by the Employment Service Agency of the former Yugoslav Republic of Macedonia.

<sup>31</sup> Shihni më gjerësisht në Corbanese, V. (2014) Assessment of delivery of employment services and programmes for youth by the Employment Service Agency of the former Yugoslav Republic of Macedonia.

<sup>32</sup> МТСП. (2019), Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2020 година, стр.4

## II.1 Masat aktive që e stimulojnë punësimin

Në Republikën e Maqedonisë së Veriut në Planin operativ për programet dhe masat aktive për punësim dhe shërbime në tregun e punës për vitin 2020 parashihen këto masa aktive siç janë: vetëpunësimi, subvencionimi e pagave, punësimi dhe rritja e subjekteve juridike dhe masa të tjera aktive.

### II.1.1 Vetëpunësimi

Masa e parë konkretizohet si *Mbështetje për vetëpunësim (sipërmarrësia)*, e cila ka për qëllim t'i mbështesë të papunët që duan t'i formalizojnë apo zyrtarizojnë bizneset e tyre ekzistuese joformale. Në masën e vetëpunësimit mund të përfshihen personat e regjistruar si të papunë dhe si kërkues pune në Agjencinë e Punësimit, të rinjtë e papunë deri në moshën 29 vjeçare, personat e papunë me aftësi të kufizuara, personat e papunë të kategorive të vulnerabile (përfituesit e ndihmës sociale, viktimat e dhunës në familje, viktimat e trafikimit të qenieve njerëzore), gratë e papunë etj. Në këtë masë parashihen të punësohen 1,364 persona dhe të themelohen po aq subjekte të reja juridike, nga të cilët 52 persona do të mbështeten financiarisht nga UNOPS.<sup>33</sup> Institucionet kompetente janë: Agjencia e Punësimit në bashkëpunim me Ministrinë e Punës dhe të Politikës Sociale, Agjencia e Promovimit të Sipërmarrjes në Republikën e Maqedonisë së Veriut, UNDP dhe Zyra e Kombeve të Bashkuara për mbështetje të projekteve.

Mënyra e shfrytëzimit të masës për punësim bëhet nëpërmjet thirrjes publike, njoftimit, aplikimit dhe pyetësorit për vlerësimin e aftësive sipërmarrëse. Kriteret e përzgjedhjes së kandidatëve të interesuar janë dhënë në përputhje me kriteret e mëposhtme: Pyetësori i plotësuar me sukses, trajnimi i kryer për "Sipërmarrësi dhe zhvillim të aftësive sipërmarrëse, idesë së biznesit të përpiluar dhe të vlerësuar pozitivisht nga personat profesionalë, plani i biznesit i përpiluar me mbështetje konsulente, si dhe një plani të biznesit të vlerësuar pozitivisht nga komisioni i ekspertëve. Me rëndësi për këtë masë është të theksohet se mund të kombinohet me masa të tjera siç është masa e subvencionimi të pagës

---

<sup>33</sup> Shihni më gjerësisht në МТСП. (2019), Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2020 година

dhe me masën e punësimit të rritjes së subjekteve juridike.

Tabela 2.3. Pjesëmarrje në masën e mbështetjes së vetëpunësimit në periudhën 2018-2019

MASA	VITI	PJESËMARRJA E PRITUR	PJESËMARRJA E REALIZUAR
Mbështetja e vetëpunësimit (sipërmarrësia)	2018	1241	1212
	2019	1464	1464

Burimi: sipas të dhënave nga raportet vjetore të APRMV-së për 2018 dhe 2019.

### II.1.2 Subvencionimi i pagave

Mbështetja e punësimit gjithashtu sigurohet edhe nga zbatimi i masës së Subvencionimit të pagave. Qëllimi kryesor i kësaj mase është të ofrojë mbështetje për punësimin e personave të papunë, të cilët e kanë më vështirë përfshirjen e tyre në tregun e punës. Kjo masë i targeton personat e papunë të cilët janë të regjistruar në Agjencinë e Punësimit dhe që e kanë vështirë hyrjen në tregun e punës (persona të regjistruar si të papunë afatgjatë më shumë se 12 muaj, të rinj deri në 29 vjet, persona më të vjetër se 50 vjet, persona që marrin ndihmë minimale të garantuar, personat përfitues të kompensimit në të holla në bazë të papunësisë, personat me aftësi të kufizuara dhe të tjerët). Institucionet kompetente për zbatimin e masës së Subvencionimit të pagës janë: Agjencia e Punësimit në bashkëpunim me Ministrinë e Punës dhe të Politikës Sociale, Qendra Sociale e Punës, Regjistri Qendror dhe Drejtoria e të Hyrave Publike. Kohëzgjatja e subvencionit është 3, 6 ose 12 muaj. Shuma e mbështetjes financiare është 19 000 denarë në muaj si subvencionim në pagë për personin e punësuar në periudhë prej 3, 6 ose 12 muaj. Gjithsej mbështetja financiare për një person në periudhë prej 3 muaj është 57 000 denarë, për 6 muaj mbështetje financiare prej 114 000 denarëve dhe 12 muaj në shumë prej 228 000 denarë. Përfituesit e masës mund të jenë ndërmarrjet mikro, të vogla dhe të mesme, si dhe ndërmarrjet sociale dhe organizatat e qytetare (jofitimprurëse) që merren me aktivitete ekonomike gjatë kryerjes së veprimtarisë së tyre. Mënyra e aplikimit për punëdhënësit bëhet nëpërmjet thirrjes publike, njoftimit, aplikimit për pjesëmarrje dhe kërkesës për ndërmjetësim gjatë punësimit, ndërsa për personat e papunë bëhet nëpërmjet njoftimit dhe kërkimit nga evidenca e personave të papunë. Të drejtat dhe detyrimet për të shfrytëzuar masën rregullohen me udhëzime speciale operative dhe me marrëveshje.

Tabela 2.4. Pjesëmarrja në masën active të subvencionimit të pagave gjatë periudhës 2018-2019

MASA	VITI	PJESËMARRJA E PRITUR	PJESËMARRJA E REALIZUAR
Subvencionimi i pagave	2018	788	759
	2019	1419	1383

Burimi: sipas të dhënave nga raportet vjetore të APRMV-së për 2018 dhe 2019.

### II.1.3 Punësimi dhe rritja e subjekteve juridike

Masa tjetër është Punësimi dhe rritja e subjekteve juridike. Kjo masë u dedikohet ndërmarrjeve mikro, të vogla dhe të mesme, ndërmarrjeve sociale dhe organizatave qytetare të interesuara për hapjen e vendeve të reja të punës, ndërmarrjeve të reja të themeluara nëpërmjet masës për vetëpunësim në vitin 2019, si dhe personave të papunë. Përparësi në këtë masë u jepet të rinjve deri në moshën 29 vjet, përfituesve të ndihmës minimale të garantuar dhe romëve. Institucionet kompetente për zbatimin e masës janë Agjencia e Punësimit në bashkëpunim me Ministrinë e Punës dhe të Politikës Sociale, Regjistrin Qendror, Qendrës së Punës Sociale dhe Drejtorisë së të Hyrave Publike.

Mbështetja financiare u bëhet subjekteve juridike që punësojnë persona të rinj në një shumë prej 92 000 denarë, 768.750 denarë ose 1.000.000 denarë (varësisht nga moshja dhe numri i punësimeve të aprovuara). Lartësia e grantit për punësim të një personi të moshës mbi 29 vjeçare është 92 000 denarë, për persona deri në moshën 29 vjeçare lartësia e grantit për një person të punësuar është 153.750 denarë, ndërsa për persona përfitues të ndihmës së garantuar minimale dhe për personat e papunë të bashkësisë etnike rome, lartësia e grantit për një person të punësuar është 200.000 denarë.

Përfituesit potencialë aplikojnë për masën aktive nëpërmjet thirrjes publike, njoftimit, kërkesës, ndërmjetësimit dhe thirrjes së personave nga evidenca e të papunëve nga qendrat e punësimit, kurse masën do të mund ta shfrytëzojnë ata që i plotësojnë kriteret. Masa zbatohet nëpërmjet thirrjes publike, aplikimit, selektimit, punësimit, nënshkrimit të një marrëveshjeje granti, blerjes së pajisjeve dhe monitorimit.

Tabela 2.5. Gama e punësimit dhe rritja e subjekteve juridike në periudhën 2018-2019

MASA	VITI	PJESËMARRJA E PRITUR	PJESËMARRJA E REALIZUAR
<b>Punësimi dhe rritja e subjekteve juridike</b>			
	2018	367	347
	2019	629	621

Burimi: sipas të dhënave nga raportet vjetore të APRMV-së për 2018 dhe 2019.

#### 2.1.4 Masa të tjera aktive

Si masë shtesë është *Mbështetja e punësimit për personat me aftësi të kufizuara*, qëllimi i së cilës është rritja e punësimit dhe mundësive të punësimit për persona me aftësi të kufizuara të regjistruar si të papunë. Në këtë masë janë të targetuar personat e papunë me aftësi të kufizuara të cilët janë regjistruar në Agjencinë e Punësimit. Mbështetja financiare e masës përfshin punësimin e personave me aftësi të kufizuara për një kohë të pacaktuar, adaptimin e vendit të punës, furnizimin e pajisjeve, asistent pune për personin me aftësi të kufizuara, aftësimin për punë të personave të punësuar dhe të papunësuar me aftësi të kufizuara.

Kriteret dhe detyrimet për përdorimin e masës përcaktohen me rregulloren për kriteret dhe mënyrën e dhënies së fondeve të pakthyeshme nga Fondi i posaçëm për përmirësimin e kushteve për punësimin e personave me aftësi të kufizuara.<sup>34</sup> Realizimi i masës bëhet me paraqitje të kërkesës, vendimin e miratuar dhe dorëzimin e një garancie bankare.

Tabela 2.6. Përfshirja e mbështetjes për punësim për personat me aftësi të kufizuara në periudhën 2018-2019

MASA	VITI	PJESËMARRJA E PRITUR	PJESËMARRJA E REALIZUAR

<sup>34</sup> Правилник за критериумите и начинот на доделување неповратни средства од Посебниот фонд за подобрување на условите за вработување на лица со попреченост, Сл.весник на РМ, бр.156/08 и 163/15

<b>Mbështetja për punësimin e personave me aftësi të kufizuara</b>	2018	230	209
	2019	230	231

Burimi: sipas të dhënave nga raportet vjetore të APRMV-së për 2018 dhe 2019.

## 2.2. Trajnimet dhe përgatitjet profesionale me qëllim të punësimit

Një trajnim i rëndësishëm si masa e punësimit është Trajnimi profesional dhe përgatitja për qëllime punësimi, i cili synon të sigurojë trajnime kualifikime për aftësi kualifikuese profesionale, sipas kërkesave të punëdhënësve, për shkak të të cilave trajnimi realizohet në bashkëpunim me sektorin privat dhe qendrave për trajnim. Masa aktive ka për qëllim t'i targetojë personat e papunë nga regjistri në Agjencinë e Punësimit. Përfituesit e masës janë persona të papunë nga regjistrat e Agjencisë së Punësimit dhe punëdhënësit ku personat e papunë gjatë trajnimit pritet të marrin ndihmë mujore prej 9,000 denarë dhe qasje në trajnime online, kurse implementuesit e trajnimeve të marrin deri në 30,000 denarë si tarifë trajnimi. Trajnimi duhet të ndiqet rregullisht.

Tabela 2.7. Pjesëmarrja në masën e Trajnimit profesionale dhe përgatitjes me qëllim të punësimit në periudhën 2018-2019

MASA	VITI	PJESËMARRJA E PRITUR	PJESËMARRJA E REALIZUAR
<b>Trajnime profesionale dhe përgatitje me qëllim të punësimit</b>	2018	150	137
	2019	87	94

Burimi: sipas të dhënave nga raportet vjetore të APRMV-së për 2018 dhe 2019.

### 2.2.1 Trajnimi për kualifikime profesionale sipas kërkesës së punëdhënësve

Trajnimi për kualifikime profesionale me kërkesë të punëdhënësve ka për qëllim të trajnojë dhe të përvetësojë aftësi të personave të papunë për të kryer detyra pune në përputhje me nevojat e punëdhënësit. Kjo masë synon t'i targetojë personat e papunë që janë regjistruar në Agjencinë e Punësimit dhe që kanë të kryer së paku arsimin fillor. Masën e shfrytëzojnë personat e papunë, si dhe realizuesit e trajnimit. Personat, të cilët do të marrin pjesë në

trajnim, do të marrin kompensim mujor në lartësi prej 9. 000 denarë, kurse realizuesit e trajnimit do të marrin kompensim në lartësi deri në 30.000 denarë për një person të trajnuar. Trajnimi zgjat prej 2 deri në 4 muaj.

Zbatimi i masës është nëpërmjet një thirrjeje publike për punëdhënësit, paraqitja e aplikimeve për pjesëmarrje në trajnimin e punëdhënësve të interesuar, përzgjedhja e punëdhënësve dhe personave të papunë, lidhja e kontratave, trajnimi i personave të papunë, punësimi dhe monitorimi.

Tabela 2.8. Përfshirja e masës së trajnimit për kualifikime profesionale me kërkesë të punëdhënësve në periudhën 2018-2019

MASA	VITI	PJESËMARRJA E PRITUR	PJESËMARRJA E REALIZUAR
Trajnimi për kualifikime profesionale me kërkesë të punëdhënësve në periudhën	2018	150	137
	2019	100	96

Burimi: sipas të dhënave nga raportet vjetore të APRMV-së për 2018 dhe 2019.

## 2.2.2 Trajnimet për zhvillimin e aftësive digjitale

*Trajnimi për zhvillimin e aftësive digjitale* është një masë që synon t'i përmirësojë aftësitë e të rinjve të papunë deri në moshën 34 vjet, në fushën e teknologjisë së informacionit, me qëllim të rritjes së konkurrencës dhe integritet të tyre më të shpejtë në tregun e punës. Masa parashikon të mbulojë të rinj të papunë deri në moshën 34 vjet, të cilët do t'i plotësojnë kualifikimet për të marrë pjesë në trajnim dhe që do të ndjekin rregullisht dhe në fund do të bëjnë një provim për të marrë një certifikatë të akredituar.

Tabela 2.9. Pjesëmarrja në masën: Trajnimet për zhvillimin e aftësive digjitale për vitin 2018-2019

MASA	VITI	PJESËMARRJA E PRITUR	PJESËMARRJA E REALIZUAR
Trajnimet për zhvillimin e aftësive digjitale	2018	150	139
	2019	1000	500

Burimi: sipas të dhënave nga raportet vjetore të APRMV-së për 2018 dhe 2019.

### 2.2.3 Puna praktike

Masa *Puna praktike* ka për qëllim të përvetësojë njohuri dhe aftësi praktike në punë, të cilat janë të nevojshme për kryerjen e detyrave të punës në vendet e përcaktuara të punës. Kjo masë u dedikohet personave të papunë në moshë deri 34 vjet që kanë mbaruar minimum arsimin fillor dhe që nuk kanë përvojën e punës në përputhje me arsimin, si dhe punëdhënësve nga sektori privat dhe qytetar. Personat që do të përfshihen në punë praktike në sektorin privat do të marrin kompensim mujor prej 9.000 denarë në muaj për periudhën kohore deri në 3 muaj. Për këtë masë ekziston mundësia të kombinohet me masa të tjera, pra, pas përfundimit të pjesëmarrjes në punën praktike, personat e papunë kanë mundësi të shfrytëzojnë programe dhe masa të tjera nga Plani operativ.

Tabela 2.10. Pjesëmarrje në masën aktive të punës praktike në periudhën prej 2018-2019

MASA	VITI	PJESËMARRJA E PRITUR	PJESËMARRJA E REALIZUAR
Puna praktike			
	2018	1288	1263
	2019	1697	1697

Burimi: sipas të dhënave nga raportet vjetore të APRMV-së për 2018 dhe 2019.

### 2.2.4 Trajnimet e tjera

Një masë tjetër e rëndësishme është *Trajnimi për Profesionet e Kërkuara*, e cila ka për qëllim që nëpërmjet trajnimeve të plotësohet nevoja e profesioneve të kërkuara dhe shërbimeve sociale që çojnë në krijimin e vendeve të reja të punës "vende pune të gjelbërta". Masa u dedikohet personave të papunë të regjistruar në Agjencinë e Punësimit.

Madje, masa parasheh një kompensim prej 9,000 denarësh në muaj për të gjithë ata që do të marrin pjesë në trajnim, ndërsa zbatuesve të trajnimit u sigurohen nga 20,000 denarë në muaj.<sup>35</sup> Si kriter për zbatuesit e trajnimit është paraparë që të kenë licenca të vlefshme për realizimin e trajnimit, kurse për personat e papunë vlen kriteriumi që të kenë kualifikime minimale për ta ndjekur trajnimin.

<sup>35</sup> Shihni më gjerësisht në МТСП. (2019), Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2020 година



Tabela 2.11. Pjesëmarrja në masën e trajnimit për profesionet e kërkuara në periudhën prej 2017-2019

MASA	VITI	PJESËMARRJA E PRITUR	PJESËMARRJA E REALIZUAR
Trajnimi për profesionet e kërkuara	2018	255	237
	2019	535	542

Burimi: sipas të dhënave nga raportet vjetore të APRMV-së për 2018 dhe 2019.

### 3. Strategjitë e punësimit në Republikën e Maqedonisë së Veriut

Ministria e Punës dhe e Politikës Sociale ka arritur përparësi dhe rëndësi të madhe me krijimin e *Strategjisë Kombëtare të Punësimit në Republikën e Maqedonisë së Veriut në periudhën 2016-2020*<sup>36</sup>. Qëllimi kryesor i kësaj strategjie është rritja e punësimit dhe përmirësimi i cilësisë së vendeve të punës dhe produktivitetit me fokus të veçantë te grupet e cenueshme (vulnerable). Madje, parashikohet që ky objektivi të arrihet duke u përmbushur disa qëllime specifike, siç janë:

- Objektivi 1. Rritja e efektivitetit dhe efikasitetit të politikës së punësimit, me mbështetje të veçantë për kategoritë e cenueshme (vulnerable) të popullsisë.
- Objektivi 2. Rritja e kapaciteteve të sektorit privat për të krijuar vende pune.
- Objektivi 3. Arsimi të prodhojë dituri dhe aftësi sipas nevojave të punëdhënësve.

Kjo strategji është bazë dhe udhëzues për gjetjen e mënyrave për ta ulur shkallën e papunësisë, gjithashtu u ndihmon institucioneve të tjera kompetente që punën e tyre ta orientojnë më së miri në përputhje me fushën e kompetencave të tyre.

Bazat e reformave në sistem në drejtim të inkurajimit të ndryshimeve pozitive në punësim u vendosën me *Strategjinë për Arsim dhe Aftësim Profesional në kontekst të të mësuarit gjatë gjithë jetës 2013-2020*<sup>37</sup>, i cili paraqet një vizion dhe siguron udhëzime për hapat e ardhshëm drejt zhvillimit të arsimit profesional dhe aftësimin (APT) për punësim,

<sup>36</sup> Министерство за труд и социјална политика. (2015), Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020

<sup>37</sup> МОН. (2012), Стратегијата за стручно образование и обука во контекст на доживотно учење 2013-2020

zhvillimin e ekonomik të qëndrueshëm, konkurrencën dhe përfshirjen inkluzive sociale. Sipas strategjisë, është përgatitur metodologjia dhe instrumentet për përgatitjen e analizave për rrjetin e shkollave profesionale në vend / manuali për punë me nxënës me nevoja të veçanta arsimore, standardet për kryerjen e trajnimit praktik në shkolla dhe te punëdhënësit, standarde të profesioneve etj., si dhe dokumente të tjera strategjike.

Qëllimi i këtyre aktiviteteve është vendosja e themeleve moderne dhe efikase për arsim të mesëm profesional. Janë përgatitur propozime për ndryshime dhe plotësime të Ligjit të Arsimit Profesional dhe Trajnimit, gjithashtu parashihet edhe analiza për ligjet në arsim.

Në praktikë ekzistojnë tendenca për punë më të thella strategjike me qëllim të përmirësimit të masave të punësimit dhe uljes së papunësisë, me fokus të veçantë te të rinjtë në Republikën e Maqedonisë së Veriut.

### **KAPITULI III · PËRFITIMET NGA MBËSHTETJA PËR PUNËSIMIN DHE SFIDAT AKTUALE**

#### **1. Pasqyrë më reale për tregun e punës**

Pasqyra reale e tregut të punës ua mundëson institucioneve kompetente të marrin të dhëna reale për faktin se sa është përqindja e personave të papunë, sa prej tyre janë kërkues aktiv të punës (sa prej tyre janë pasiv), sa është papunësia sipas gjinisë, moshës dhe arsimimit. Për më tepër, fitohen të dhëna për korelacionin në mes papunësisë dhe arsimimit të të rinjve e cila është me rëndësi esenciale që brenda shtetit të ndërtohen institucione të forta nëpërmjet punësimit të kuadrove të reja të cilat me arsim kanë përvetësuar njohuri dhe aftësi specifike. Duke pasur parasysh këto të dhëna, Agjencia e Punësimit e Republikës së Maqedonisë së Veriut në bashkëpunim me institucionet e tjera të interesuara për këtë çështje, zbaton masa aktive për t'u ndihmuar atyre kategorive të cilat vështirë mund të arrijnë ta gjejnë vendin e punës. Të dhënat kontrollohen në tre muaj me qëllim që në mënyrë permanente të kemi një pasqyrë reale të situatës. Duke pasur parasysh variabilitetin, shtrirja dhe fushëveprimi i masave aktive për punësim prej viti në vit ndryshon.

Gjithashtu, masat e punësimit të cilat për vite me radhë janë zbatuar në Maqedoninë e Veriut na e mundësojnë që të kemi një pasqyrë më reale për tregun e punës, sepse edhe nga vendosja si kusht për të shfrytëzuar ndonjë masë aktive, kandidatët patjetër duhet të jenë të regjistruar si të papunë në Agjencinë e Punësimit, dhe në këtë rast të papunët inkurajohen të paraqiten si në qendrën e punësimit dhe kështu kemi pasqyrë më të qartë në evidencën e të papunëve. Pastaj, me përpunimin e të dhënave brenda shtetit fitohen të dhënat konkrete për numrin e të papunëve (me fokus të veçantë të rinjtë dhe kategoritë e cenuara (vulnerable)). Gjithashtu, të dhëna për personat e papunësuar në baza gjinore, në bazë të moshës dhe nivelit të arsimit të cilat janë esencialisht të rëndësishme për të punuar në analizën e kryqëzimit për lidhshmërinë midis këtyre parametrave dhe problemit të papunësisë. Pas përfundimit të trajnimeve dhe pas përdorimit të masave, përsëri përfitohet pasyrë për përparimin e cilësisë së personave të regjistruar në Maqedoninë e Veriut. Përveç kësaj, me prezentimin e evidencës për kandidatët e interesuar të cilat treguan interes për shfrytëzimin e masave, ne marrim njohuri për kërkesat e tregut për faktin se çfarë lloji të profileve u nevojiten punëdhënësve, por në të njëjtën kohë fitojmë një pasqyrë se çfarë janë nevojat e burimeve njerëzore të cilat janë në kërkim për t'u kualifikuar ose për t'u punësuar.

## **2. Inkurajimi i kompanive të mëdha**

Ndërmarrjet e mëdha në kontiunitet e ndjekin tregun e punës, dhe këtë e bëjnë me kujdesin maksimal për shkak të përgjegjësisë së madhe të korporatave, si dhe për shkak të rrezikut të madh gjatë vendimmarrjes me të cilat përballen vazhdimisht.

Nevojat e ndërmarrjeve të mëdha dallojnë prej nevojave të ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme, kryesisht për shkak të natyrës së punës që ato kryejnë. Për shembull, ndërmarrjet e mëdha punojnë me import/eksport, që kërkojnë të punësojnë kuadro të cilat kanë njohuri dhe aftësi për të kryer detyra pune që lidhen me importin ose me eksportin e mallrave. Gjithashtu, angazhimi apo puna në ndërmarrjet e mëdha kërkon kualifikime të avancuara (kryesisht kualifikime në TI) me qëllim që puntorët në mënyrë elektronike të shesin dhe të komunikojnë me partnerët e brendshëm dhe të huaj. Për t'i plotësuar keto qëllime, ndërmarrjet e mëdha shpesh marrin vendime nga përvojat e ekspatriacionit me qëllim të përvetësimit për aftësi të reja moderne të cilat pas riatdhesimit do të transferohen në ndërmarrje apo kthim në shtëpi.

Sidoqoftë, Agjencia e Punësimit në Republikën e Maqedonisë së Veriut në vitet e kaluara ka stimuluar këto ndërmarrje të mëdha dhe u ka ofruar mundësi bashkëpunimi e që ka përfitime të dyfishta. Të rinjtë trajnohen për nevojat e vendit të punës, kurse punëdhënësit më tej nuk kanë nevojë që të dërgojnë punonjës jashtë shtetit për të marrëkualifikime të nevojshme.

Duke pasur parasysh se ndërmarrjet e mëdha kanë nevojë për kuadro që në mënyrë permanente do t'i ndihmojnë të ndërtohen bizneset e tyre më me sukses dhe më me efikasitet, masat e punësimit u ndihmojnë që të punësojnë persona që u përgjigjen kërkesave dhe nevojave të tyre. Agjencia e Punësimit dhe institucionet e tjera të cilat janë kompetente për zbatimin e masave për punësim qëndrojnë në dispozicion për punëdhënësit që të deklarohen se për çfarë profilesh kanë nevojë dhe në bazë të asaj realizohen trajnime profesionale për arritje të aftësive apo profesioneve të cilat janë në mungesë (deficitare). Me këtë arrihet përfitim i dyfishtë. Nga njëra anë, ndërmarrjet e mëdha marrin punonjës që u duhen dhe kanë nevojë, kurse nga ana tjetër zvogëlohet papunësia duke punësuar kuadro që deri atëherë ishin të papunë dhe në kërkim të aftësimit profesional apo vendeve të punës.

### **3. Krijimi i klimës pozitive për funksionimin e bizneseve të vogla dhe të mesme**

Sa më i vogël të jetë numri i ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme në Republikën e Maqedonisë së Veriut, aq më serioz është problemi, me këtë dukuri jemi përballur kur brenda shtetit filluan të hynin investimet e huaja, kryesisht në formë të ndërtimit të qendrave (mallra) që kanë kapacitet hapësinor për t'i përmbushur të gjitha nevojat e konsumatorit bashkëkohor.

Ky lloj i konkurrencës nënkuptonte sloganin "i madhi e ha të voglin" dhe, për shkak të pamundësisë për të mbijetuar, një numër i madh i ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme brenda shtetit, në periudhën e kaluar u bënë jolikuide dhe u mbyllën. Duke e ndjekur këtë trend, Agjencia e Punësimit e Republikës së Maqedonisë së Veriut në bashkëpunim me institucionet e tjera kompetente morën përgjegjësi për zbatimin e masave për punësim në këtë drejtim, duke krijuar kushte për mbështetje financiare për bizneset dhe afaristët të cilët mund t'i fillonin veprimtaritë e tyre.

Pikërisht Agjencia e Punësimit në Republikën e Maqedonisë së Veriut ofron masa që përfshijnë përpunimin e planit të biznesit dhe strategjinë e biznesit, që kanë për qëllim ta ndihmojnë sipërmarrësin të vlerësojë mirë se a është ideja e biznesit e qëlluar dhe a mund të realizohet.

Pastaj merren parasysh të gjitha rreziqet SWOT dhe vështirësitë me të cilat përballlet biznesi dhe zhvillohet strategji kualitative e cila u ofron garanci dhe siguri bizneseve të reja për të mbijetuar.

Njëri nga përfitimet më domethënëse të masave të punësimit në Agjencinë e Punësimit dhe institucioneve të tjera, është se ato ndikojnë drejtpërdrejt në krijimin e vendeve të reja të punës nëpërmjet vetëpunësimit dhe punësimit të kuadrove, me theks të veçantë të rinjve të papunë dhe kategorive të tjera me nevoja sociale. Në këtë mënyrë në shtet rritet numri i bizneseve të reja të vogla dhe të mesme për të cilat është e njohur se kanë vështirësi të fillojnë, për shkak të nevojës për financa nga burime të ndryshme. Klima pozitive për funksionimin e bizneseve të vogla dhe të mesme më së shumti krijohet përmes shfrytëzimit të masës së vetëpunësimit (sipërmarrësia) e cila mund të kombinohet me masa të tjera, siç është masa e subvencionimit të pagave dhe masa e punësimit dhe e rritjes së subjekteve juridike.

#### **4. Stimulimi i arsimit profesional**

Aftësitë dhe arsimiti i të rinjve ndër vite ka ndryshuar. Nëse në të kaluarën ishin aktuale profesionet apo zanatet, në kushtet bashkëkohore të jetesës dhe të punës, të rinjtë gjithnjë e më shumë u kthehen vendeve të punës joprofesionale apo intelektuale. Sidoqoftë, në planin afatgjatë kjo shkakton stërbushje.<sup>38</sup> Stërbushja nënkupton plotësimin maksimal të kapaciteteve, ku në vazhdimësi kemi kuadro prej të rinjve me arsim të lartë të cilat e kanë vështirë të punësohen për shkak të mungesës së vendeve të lira të punës në përputhje me arsimin e tyre të kryer.

Më rëndësi të veçantë është se me masat e punësimit stimulohet arsimi profesional, sepse të dhënat e Agjencisë së Punësimit tregojnë qartë se ka mungesë të profileve me arsim profesional dhe jo me arsim të lartë. Në praktikë shihet qartë se lidhja bëhet më e madhe midis papunësisë dhe profileve deficitare që kërkohet në tregun e punës. Për këtë qëllim Agjencia e Punësimit në bashkëpunim me institucionet e tjera ndikon në arsimin profesional joformal duke organizuar trajnime për aftësi profesionale.

Zhvillimi i aftësive profesionale, posaçërisht të zanatet dhe të trajnimit e TI-së ka potencial t'u ndihmohet të rinjve që të bëhen konkurrentë në tregun e punës dhe t'u sigurohen vendet e punës edhe në rast kur mund të kemi rritje të varfërisë apo ndonjë krizë ekonomike, ata patjetër të ndihen stabil dhe të sigurt për shkak të rëndësisë esenciale.<sup>39</sup> Aq më tepër, arrihet reaksioni në kohë me qëllim që Republika e Maqedonisë së Veriut të mos bëhet shtet me kuadro deficitare siç është rasti në shumë vende të botës të cilat në vazhdimësi kërkojnë kuadro deficitare në tregun e punës të cilat kanë punuar tek ata.

#### **5. Përfshirja e sektorit privat në krijimin e politikave të punësimit**

Në kushtet kur sektori shtetëror i ka shfrytëzuar maksimalisht kapacitetet e veta për punësim, potenciali kërkohet në sektorin privat ku çdoherë ka mundësi të ndërtohet dhe të zgjerohet. Gjithashtu, në sektorin privat të rinjtë kanë mundësi më të madhe që ta tregojnë veten e tyre dhe të përfshihen në marrjen e vendimeve të rëndësishme, si dhe t'i shfrytëzojnë

---

<sup>38</sup> Shih më shumë: Трпески, П. (2011), Пазарот на трудот во Република Македонија: Неокејнзијански пристап, Македонско научно друштво, Скопје.

<sup>39</sup> Shih më shumë: Фришчик, Ј., и Антиќ, Д. (2018), Дали и колку граѓаните чувствуваат бенефит од спроведувањето на активните мерки, програми и услуги за вработување?, ЕСЕМ, Скопје.

idetë e tyre kreative dhe inovative. Për këtë qëllim, Agjencia e Punësimit është në bashkëpunim të vazhdueshëm me ndërmarrjet e sektorit privat me qëllim të realizimit të interesit të përbashkët, që këto ndërmarrje të marrin punëtorë që u duhen, kurse Agjencia e Punësimit ta realizojë qëllimin e saj strategjik të punësimit, mundësisht një numër më të madh të të rinjve dhe personave të tjerë të kategorive sociale ose vulnerabile.

Agjencia e Punësimit gjatë zbatimit të masave aktive të punësimit është në bashkëpunim të ngushtë me kompanitë e ndryshme që janë treguar si brend, siç është rasti me Fabrikën e Birrës AD Shkup, një kompani aksionare e cila në bashkëpunim me Agjencinë e Punësimit organizuan trajnime ku ndihmuan mijëra të rinj të papunë të fitojnë aftësi të nevojshme për punësim. Ky është vetëm një shembull se si Agjencia e Punësimit është e hapur për bashkëpunim me sektorët publikë, por edhe me kompani të sektorit privat që kanë vizion të zhvilluar dhe plan për krijimin e politikave të punësimit për personat që kanë vështirësi në gjetjen e punës, përkatësisht kompanitë private që paraqiten në rolin e punëdhënësve, në bashkëpunim me Agjencinë e Punësimit dhe institucionet e tjera kompetente, krijojnë plane strategjike afatshkurtëra dhe afatgjata me qëllimin kryesor për ta ulur papunësinë e të rinjve dhe të kategorive të tjera të prekshme në shtet.

## **6. Dialogu më i avancuar social**

Masat e analizuara për punësim gjithashtu kanë edhe ndikim social, duke siguruar mbrojtje më të madhe sociale për kategoritë e rrezikuara (vulnerabile) që kanë vështirësi të fitojnë mjete ekzistenciale për jetesë. Për këtë qëllim, gjatë vendosjes se me cilët kandidatë do të lidhet kontratë, përparësi u jepet atyre që luftojnë me varfërinë (për shembull merret parasysh varfëria e grave) ose anëtarët e bashkësive etnike që e kanë vështirë të gjejnë punë (p.sh. anëtarët e komunitetit etnik rom). Për ta zvogëluar papunësinë e këtyre grupeve sociale ndikim të madh ka bashkëpunimi me Ministrinë e Punës dhe të Politikës Sociale, si dhe debatet sociale me anëtarët e kategorive të rrezikuara (vulnerabile), të cilët do të ishin deklaruar se çfarë lloj ndihme financiare apo trajnime profesionale do të kërkonin në mënyrë që të ulët niveli i papunësisë.

## 7. Fondet e Bashkimit Evropian për nxitjen e punësimit në Republikën e Maqedonisë së Veriut

Bashkimi Evropian ndikimin e tij në uljen e papunësisë në Maqedoninë e Veriut e shpreh nëpërmjet fondeve të tij. Me rëndësi të madhe është Instrumenti i Ndhmës së Paraanëtarësimit (IPA). Në Maqedoninë e Veriut mbërrijnë fonde të mëdha nga IPA, me të cilat realizohen shumë projekte (Tabela 3.1).

Tabela 3.1. Projekte te realizuara nga fondet IPA në periudhën prej vitit 2016-2019

Emri i projektit	Buxheti i projektit	Periudha e implementimit	Aktivitetet
<b>Mbështetja për punësimin e të rinjve, të papunëve afatgjatë dhe të grave</b>	1.300.000 €	24.11.2010–04.12.2012	Në suaza të projektit u implementuan këto masa aktive për punësim: 1. Punë praktike; 2. Trajnim për aftësi të përgjithshme; 3. Trajnim për profesione deficitare. Numri i përgjithshëm i të papunëve që janë përfshirë në masat aktive me këtë projekt është <b>7932</b> .
<b>Mbështetja për punësimin e të rinjve, të papunëve afatgjatë dhe të grave (II)</b>	2.019.226 €	01.03.2015– 30.06.2017	Në suaza të projektit u implementuan këto masa aktive për punësim: 1. Punë praktike; 2. Trajnim te punëdhënësi i njohur; 3. Trajnim për aftësi të përgjithshme; 4. Trajnim për profesione deficitare. Numri i përgjithshëm i të papunëve që janë përfshirë në këto masa aktive në këtë projekt është <b>4305</b> .
<b>Mbështetje për punësimin e të rinjve</b>	1.456.721 €	01.12.2016–30.11.2017	Në suaza të projektit u implementuan këto masa aktive për punësim: 1. Punë praktike; 2. Trajnim për profesione deficitare; 3. Trajnim për këshillim dhe sipërmarrësi ; 4. Trajnim për aftësi gjatë kërkimit të punës numri i përgjithshëm i të papunëve që janë përfshirë në këto masa aktive në këtë projekt është <b>2817</b> .
<b>Mbështetja e Agjencisë së Punësimit për zbatimin e masave aktive për punësim dhe shërbimeve në tregun e punës</b>	1.200.000 €	01.06.2014- 31.08.2016	Komponenti 1 - masat aktive të zbatuara në Shkup, Tetovë, Manastir, Kumanovë për të cilat janë ndarë 40,000 € Komponenti 2 - forcimi i përgjithshëm institucional i Agjencisë së Punësimit me qëllim të zhvillimit të projekteve të reja dhe skemave të granteve në përputhje me rregulloren evropiane e cila është në fuqi. Në kuadër të projektit janë organizuar 57 trajnime, 38 punëtori, 17 konferenca në të cilën



			kanë marrë pjesë më shumë se 1000 persona, një numër i madh prej të cilëve ishin punonjës në Agjencinë e Punësimit
<b>Përorcimi i kapaciteteve të Agjencisë së Punësimit - furnizim me automjete</b>	106.825 €	2015 -2016	Nëpërmjet projektit është bërë furnizimi i automjeteve për nevojat e AP-së. Janë furnizuar me pesë automjete (Dacia Duster) dhe pesë automjete të vogla të qytetit (Dacia Sundero)
<b>Përorcimi i kapaciteteve të Agjencisë së Punësimit – furnizim me mobilje për zyra</b>	33.250 €	2015 -2016	Nëpërmjet projektit është zbatuar furnizim me mobilje të zyrave për nevojat e AP-së. Janë prokuruar: tavolina (135); karrige për vizitorët (122); dollapë të arkivave metalikë (67); Sirtar i luajtshëm(135); karrige për sekretarë (135)
<b>Përorcimi i kapaciteteve të Agjencisë së Punësimit – furnizim me pajisje TI</b>	336.866 €	2015 -2016	Nëpërmjet projektit është bërë prokurimi i pajisjeve për TI për nevojat e Agjencisë së Punësimit: -kompjuterë personalë (250); serverë (U Rack Mountable Server); softuer për mbrojtje (U Rack Mountable Firewall Next Generation Firewall) ; Software licenses package; harduer i bazës së të dhënave; Ndërrimi i rrjetit (Network Switch)
<b>Përorcimi i kapaciteteve të Agjencisë së Punësimit – furnizim me kondicionerë - klima</b>	15.000 €	2016-2017	Nëpërmjet projektit është bërë prokurimi i pajisjeve për kondicionerë – klimatizues për nevojat e Agjencisë së Punësimit
<b>Kontrata e ndërtimit si mbështetje e procesit për përmirësimin e funksionimit dhe shërbimeve në Agjencinë e Punësimit</b>	1.024.653 €	01.06.2015– 01.08.2016	Me projektin janë rikonstruktuar gjithsej 12 qendra punësimi në Kavadar, Shën Nikollë, Dellçevë, Kriva Pallankë, Shtip, Radovish, Resnjë, Koçan, Negotinë, Probishtip, Manastir dhe Vinicë.

Burimi: të dhëna janë marrë nga Departamenti i Fondeve IPA

Duke marrë parasysh projektet dhe fondet e përmendura në Tabelën 3.1, është arritur

në përfundimin se Bashkimi Evropian nëpërmjet planifikimit strategjik dhe ndihmës financiare ndikon në mënyrë efektive në ndihmën e Maqedonisë së Veriut për t'u përballuar me problemin e papunësisë me një fokus të veçantë për gratë, të rinjtë dhe bashkësitë etnike që kanë vështirësi të punësohen dhe që përballen me varfërinë.

## KAPITULI IV · STUDIMI EMPIRIK: ANALIZË E GJETJEVE

### 1. Gjetjet nga Ministria e Punës dhe e Politikës Sociale

Intervista e parë u zhvillua me përfaqësuesit e Ministrisë së Punës dhe të Politikës Sociale, në mënyrë elektronike. Në pyetjen Cilat janë qëllimet kryesore strategjike të BE-së në lidhje me punësimin?, përgjigjja është se qëllimi kryesor i strategjisë është rritja e mundësisë për punësim, kualiteti i vendeve të punës dhe produktiviteti, me fokus të veçantë për grupet e rrezikuara ose vulnerabile të popullatës. Ky synim përpiqet të realizohet me anë të politikave dhe masave që do të kontribuojnë në rritjen e efektivitetit dhe efikasitetit të politikave të punësimit dhe mbështetjes për grupet specifike të rrezikuara të popullatës; rritja e kapaciteteve në sektorin privat për të krijuar vende pune, si dhe politika dhe reforma që do të mundësojnë që sistemi arsimor të prodhojë njohuri dhe aftësi që i përshtaten tregut të punës dhe nevojave të punëdhënësve.

Në pyetjen Në çfarë mënyre BE-ja ndikon në uljen e shkallës së papunësisë në Maqedoninë e Veriut?, përgjigjja është se shkalla e papunësisë dhe indikator i papunësisë afatgjatë tregojnë se një pjesë e madhe e popullatës në Republikën e Maqedonisë së Veriut ka rrezik të madh të varfërimit dhe përjashtimit social. Për analizë të qartë dhe të plotë të tregut të punës, por edhe në drejtim të zhvillimit të qëndrueshëm dhe arritjes së përfshirjes më të lartë sociale të popullatës, si indikator i rëndësishëm është numri i personave që jetojnë në familje pa asnjë të punësuar. Papunësia është treguesi kryesor i situatës ekonomike në Maqedoninë e Veriut, dhe nga kjo edhe i kapaciteti i tregut të punës. Maqedonia e Veriut është në grupin e vendeve me një shkallë shumë të lartë të papunësisë dhe me strukturë të pafavorshme të të papunëve: pjesëmarrje e lartë e njerëzve me arsim të ulët, pjesëmarrje e lartë e të rinjve dhe njerëzve të moshës prej 55-64 vjet. Kjo strukturë e të papunëve tregon zhvillimin e ngadashëm ekonomik të vendit, kërkesë e ulët për punësime të reja, arsimim joadekuat dhe ofertë e profileve të moshuara dhe politika joadekuate për tregun e punës. Në kushte të tilla, papunësia nuk është vetëm një problem ekonomik, por edhe një problem social. Krahasimet me situatën në BE vetëm që e vërtetojnë situatën e rëndë të papunësisë, të analizuar nga aspekte të ndryshme. Veçanërisht shqetësuese është statusi i të rinjve në tregun e punës në Republikën e Maqedonisë Veriore në krahasim me statusin e të rinjve në vendet evropiane. Në kontekstin e procesit të globalizmit dhe politikave të papërshtatshme ndaj të

rinjve në Republikën e Maqedonisë Veriore, mund të pritet ikja e tyre nga vendi, dhe kështu mund të pritet përkeqësimi i strukturës socio-ekonomike të popullatës dhe ulje e mundësive për zhvillim të qëndrueshëm në plan afatgjatë. Prandaj si prioritet duhet të jetë: ndryshime në politikat arsimore dhe përgatitja e profileve të kërkuara nga tregun e punës; politika të përshtatshme për personat që janë të papunë në periudhë afatgjatë dhe që janë pjesë e grupeve të rrezikuara (gra dhe të moshuar) nëpërmjet aftësisimit ose rikualifikimit të tyre, gjë që do ta rritë mundësitë e tyre të punësimit.

Në pyetjen A janë dokumentet strategjike të BE-së platforma bazë mbi të cilën janë ndërtuar politikat strategjike të punësimit në Maqedoninë e Veriut?, përgjigjja është se pikërisht dokumentet strategjike të BE janë bazë të platformës mbi të cilën ndërtohen strategjitë me qëllim të zgjidhjes së problemit të papunësisë së të rinjve dhe kategorive sociale të cenuara.

Në pyetjen në vijim se Cilat politika për punësim zbatohen në Maqedoninë Veriore?, përgjigjja është se me programet dhe masat e punësimit të parashikuara në Planin operativ, ne përpiqemi të sigurojmë punësim të drejtpërdrejtë nëpërmjet programeve të tilla siç është vetëpunësimi me grante, trajnime në vendin e punës me punësim të subvencionuar, mbështetje për rritjen e ndërmarrjeve mikro dhe të vogla për të krijuar vende të reja pune, si dhe masa për të rritur punësimin e njerëzve të papunë, siç janë llojet e ndryshme të trajnimeve për aftësi informatike, punë praktike, profesione të kërkuara në tregun e punës, trajnime në vendin e punës te punëdhënësi i njohur etj.

Në pyetjen Cilat politika të vetëpunësimit zbatohen në Maqedoninë e Veriut, përgjigjja është se përveç vetëpunësimit me mbështetje të mjeteve të pakthyeshme (grant) implementohen edhe projekte për vetëpunësim me kredi dhe projekte për vetëpunësim me kredi për të rinj deri në 29 vjet. Në pyetjen se Sa të efektshme janë politikat e vetëpunësimit në Maqedoninë e Veriut në zgjidhjen e problemit të papunësisë?, përgjigjja është se masa e vetëpunësimit është vetëm njëra nga mënyrat për ta luftuar papunësinë, por në të njëjtën kohë rritet edhe numri i vendeve të reja të punës. Qeveria nëpërmjet Agjencisë së Punësimit ka zbatuar këtë masë për vetëpunësim me grante në vlerë prej 3,000 euro dhe më shumë, që nga viti 2007, dhe sipas të dhënave të deritanishme të institucioneve kompetente del se masat kanë treguar rezultate të suksesshme.

## 2. Gjetjet nga Agjencia e Punësimit të Republikës së Maqedonisë së Veriut

Intervista e dytë u zhvillua me përfaqësuesit e Agjencisë së Punësimit, në mënyrë elektronike. Në pyetjen *Cilat janë qëllimet kryesore strategjike të BE-së në lidhje me punësimin?*, përgjigjja është së qëllimet kryesore strategjike të BE-së në drejtim të punësimit janë rritja e shkallës së punësimit dhe ulja e papunësisë, aktivizimi i grupeve të rrezikuara (vulnerable) në tregun e punës, forcimi i dialogut social, inkuadrimi i të rinjve në tregun e punës (garancia për të rinjtë), etj.

Në pyetjen, *Në çfarë mënyre BE-ja ndikon në uljen e shkallës së papunësisë në Maqedoninë e Veriut?*, përgjigjja është që ndikimi i BE-së në uljen e shkallës së papunësisë në Republikën e Maqedonisë së Veriut kryhet nëpërmjet fondeve të ndryshme (IPA, ...), Programe të ndryshme për përmirësimin e kapaciteteve të institucioneve, vizita të shumta studimore në vendet anëtare të BE-së, mbështetje financiare për zbatimin e masave aktive të punësimit etj.

Në pyetjen *A janë dokumentet strategjike të BE-së platforma bazë mbi të cilën janë ndërtuar politikat strategjike të punësimit në Maqedoninë e Veriut?*, përgjigjja është se në politikat për punësim çdoherë fillohet nga objektivat e BE si dhe programet dhe objektivat e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO), por shfrytëzohen edhe përvojat dhe njohuritë e ndryshme nga ndonjë vend anëtar i BE-së.

Pyetja tjetër, *Cilat politika punësimi zbatohen në Maqedoninë e Veriut?*, përgjigjja është se politikat e punësimit për personat e papunë në Republikën e Maqedonisë së Veriut janë realizuar nëpërmjet Agjencisë së Punësimit, në bashkëpunim me institucione të tjera dhe organizata joqeveritare. Për këtë qëllim Qeveria e Republikës së Maqedonisë së Veriut, me propozim të Ministrisë së Punës dhe të Politikës Sociale, çdo vit miraton Planin operativ për masa aktive për punësim dhe shërbime për punësim. Plani Operativ zbatohet nga Agjencia e Punësimit e Republikës së Maqedonisë së Veriut. Masat aktive të punësimit që ne i zbatojmë mund të ndahen në disa grupe, siç është mbështetja e sipërmarrjes nëpërmjet masës së vetëpunësimit, mbështetja financiare e punëdhënësve nëpërmjet masave të subvencionimit të pagave, rritjes dhe zhvillimit të subjekteve juridike dhe nëpërmjet Fondit të posaçëm (mbështetja e subjekteve juridike të cilat punësojnë njerëz me aftësi të kufizuara sipas Ligjit të Punësimit të Personave me Aftësi të Kufizuara), trajnime për profesione apo zeje të

kërkuara në tregun e punës, trajnime të avancuara për IT , punë praktike dhe angazhim i të papunuarve në punë nëpërmjet masës aktive të punës me dobi komunale dhe punës publike e cila realizohet në bashkpunim me njësitë e vetqeverisjes lokale në Republikën e Maqedonisë së Veriut.

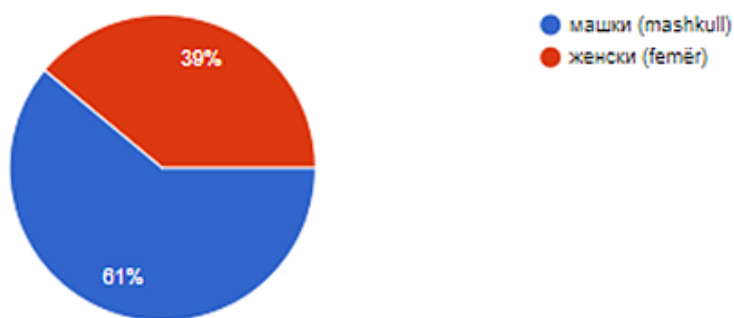
Në pyetjen Sa politikat e vetëpunësimit në Maqedoninë e Veriut janë efektive dhe zgjidhin problemin e papunësisë?, përgjigjja është se politikat e vetëpunësimit të zbatuara nga Agjencia e Punësimit për 14 vjet, sipas të gjitha analizave, kanë rezultuar si shumë të suksesshme në zgjidhjen e problemit të punësimit të mijëra njerëzve të papunë.

Komente të tjera mbi politikat e punësimit (dhe ndikimi i tyre i reciprok) të BE-së dhe të Maqedonisë së Veriut: këto politika punësimi japin rezultate të mira në luftën kundër papunësisë. Ndikimi i ndërsjellë i këtyre masave është në një nivel të lartë. Për shembull, përqindje e lartë e njerëzve të papunë që morën pjesë në masën e trajnimit për profesione të kërkuara në tregun e punës ose trajnime të avancuara për TI, shumë shpejt arritën të gjejnë vende pune ose ta fillojnë biznesin e tyre nëpërmjet masës aktive të vetëpunësimit.

### **1 3. Anketë me përfituesit e fondeve**

Për qëllime empirike të tezës së magjistraturës, u zbatua një pyetësor anketues për të hetuar përvojat e shfrytëzuesve të masave aktive të punësimit në Maqedoninë e Veriut. Pyetësori anketues u zhvillua në aplikacionin Google Forms dhe u shpërnda në gjithsej 60 të anketuar që kishin mundësinë për t'iu përgjigjur pyetësorit në maqedonisht ose në shqip. Në këtë mënyrë, nga gjithsej që u përgjigjën, 59 të anketuar treguan një efikasitet prej 99 % në plotësimin e pyetësorit anketues. Në strukturën e pyetësorit anketues, pjesa e parë ka për qëllim të dhëna demografike që pyesin për gjininë dhe moshën e të anketuarve. Për më tepër, në këtë pjesë, të anketuarit përzgjedhën masën e punësimit që kanë shfrytëzuar. Në pjesën e dytë të pyetësorit anketues, të anketuarit e ranguan pajtueshmërisë me gjithsej 11 konstatime. Në pjesën e tretë, ata shënuan vërejtjet për masat e punësimit në Maqedoninë e Veriut. Në të njëjtën kohë, është e rëndësishme të theksohet se si grup i targetuar, ishin të selektuar klientët e kredive, fondeve të pakthyeshme (granteve), subvencionimit në paga dhe masa të tjera për vetëpunësim dhe ndihma të tjera financiare për bizneset në Maqedoninë e Veriut.

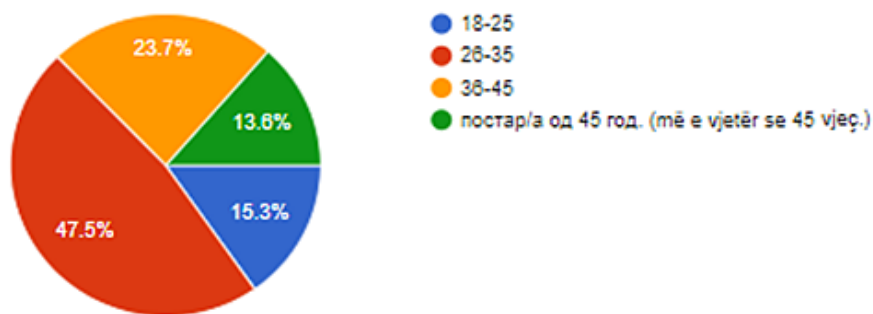
Sipas gjinisë (grafiku 3.1), në hulumtim u përfshinë 23 të anketuara femra (39 %) dhe 36 të anketuar meshkuj (61 %).



Grafiku 3.1. Gjinia

Burimi: hulumtim vetanak mbi efektivitetin e masave të punësimit në Maqedoninë e Veriut

Sipas moshës (grafiku 3.2), në hulumtim janë përfshirë 9 të anketuar (15.3 %) të moshës prej 18-25 vjet, 28 të anketuar (47.5 %) të moshës prej 26 deri në 35 vjet, 14 të anketuar (23.7 %) të moshës prej 36 deri në 45 vjet dhe 8 të anketuar (13.6 %) më të vjetër se 45 vjet.



Grafiku 3.2. Moshë

Burimi: hulumtim vetanak mbi efektivitetin e masave të punësimit në Maqedoninë e Veriut

Duke pasur parasysh të dhënat në grafikun 3.3. shumica e të anketuarve (21 të anketuar ose 35.6 %) kanë përdorur masën e vetëpunësimit. Nga 14 të anketuar (23.7 %) shfrytëzuan masën e punës praktike. Nga 13 të anketuar (22 %) përdorën masa të tjera aktive të punësimit. Me një përqindje më të vogël, d.m.th. 9 të anketuar (15.3 %) kanë përdorur masën aktive të subvencionimit në pagë dhe 2 të anketuar (3.4 %) kanë përdorur masën e punësimit dhe rritjen e subjekteve juridike.

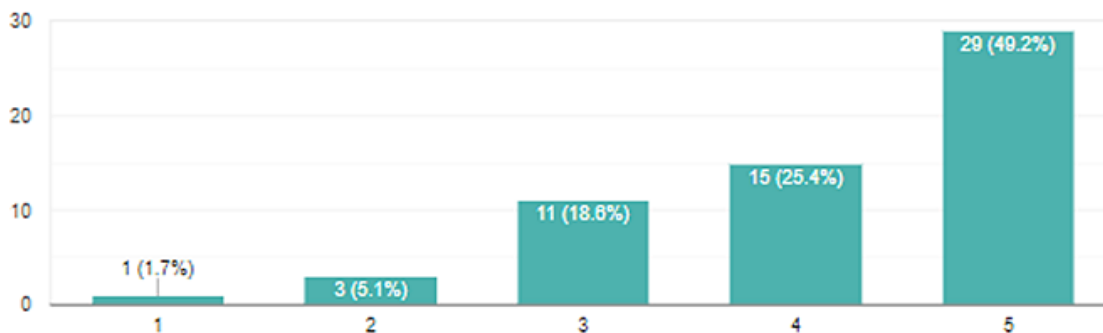


Grafiku 3.3. Masa e punësimit që keni përdorur

Burimi: hulumtim vetanak mbi efektivitetin e masave të punësimit në Maqedoninë e Veriut

Për t'u krijuar klimë pozitive sipërmarrësie brenda shtetit është e nevojshme të hulumtohet se çfarë nevoja kanë të rinjtë që të mendojnë si të tillë. Ekspertët në Republikën e Maqedonisë së Veriut zbatojnë hulumtime të këtilla, nga ku edhe krijohen strategji për punësim dhe në këtë mënyrë aktivizohen masat e punësimit për të rinjtë dhe personave e tjerë të kategorisë sociale ose të rrezikut, ara të cilat do të kishin ndikuar të fillojnë e të mendojnë për krijimin e vendit të punës së tze dhe biznesit vetanak. Përvoja tregon se kjo mënyrë ka sukses pa asnjë dilemë.

Për konstatimin e parë, Masa e punësimit që kam përdorur ka ndikuar në motivimin tim sipërmarrës janë plotësisht dakord 29 të anketuar (48.2 %), pajtueshmëri të lartë kanë 15 të anketuar shtesë (25.4), gjë që dëshmon se kjo masë e punësimit ka një ndikim të fortë te motivimi i sipërmarrësisë (grafiku 3.4).



Grafiku 3.4. Masa e punësimit që kam përdorur ka ndikuar në motivimin tim sipërmarrës

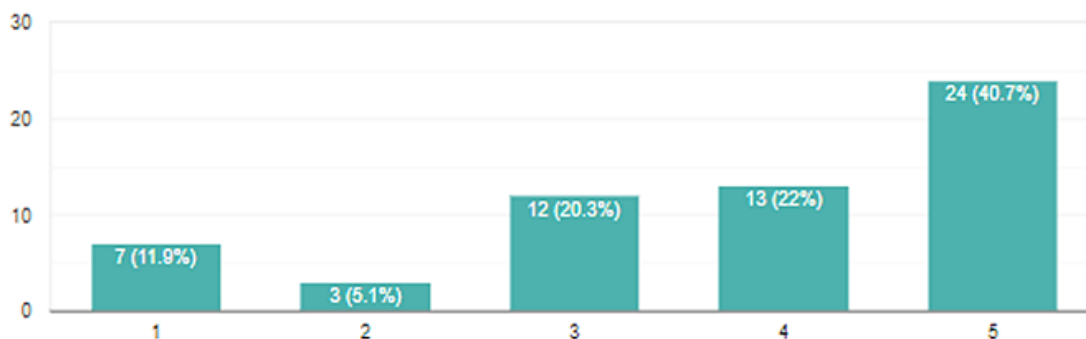
Burimi: hulumtim vetanak mbi efektivitetin e masave të punësimit në Maqedoninë e Veriut

Për konstatimin e dytë, Masa e punësimit që kam përdorur paraqet për mua zgjidhje



afatgjatë, pajtueshmëri të lartë kanë 13 të anketuar (22%), kurse 24 të anketuar plotësisht pajtohen (40.7%). Kjo dëshmon që masat e punësimit në vend kanë potencialin për të zgjidhur problemin afatgjatë të papunësisë (grafiku 3.5).

Megjithatë, 18.5 % (11 të anketuar) shprehin qëndrim neutral, që tregon se një pjesë e të anketuarve jo plotësisht në periudhë afatgjatë kanë zgjedhur problemin e tyre të papunësisë duke i shfrytëzuar këto masa. Në praktikë personat e regjistruar si kërkues të punës të cilat shfrytëzojnë ndonjë prej masave për punësim, për shembull, punë praktike ose masa të subvencioneve të ndryshme, pas mbarimit të masës, edhe pse ata kanë përvetësuar aftësi dhe përvojë gjatë angazhimit të tyre në punë, pas mbarimit të masës dhe detyrimeve që rjedhin prej saj personat përsëri mbeten të papunë. Nga kjo nuk mund të konstatohet se masa aktive për punësim ka pasur efikasitet për periudhë afatgjatë.

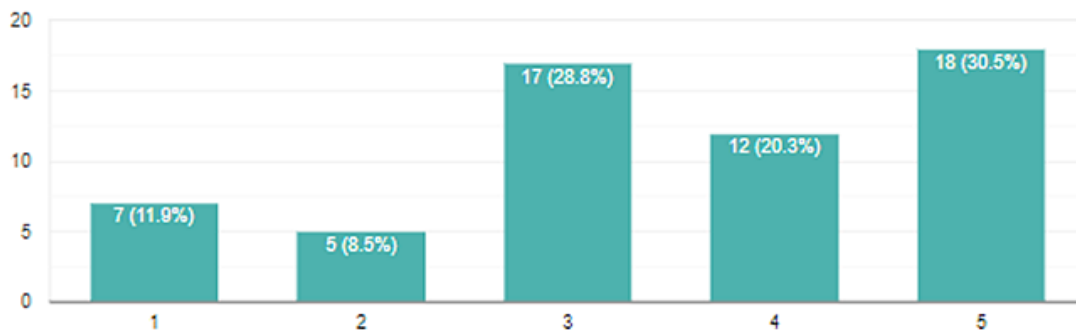


*Grafiku 3.5. Masa e punësimit që kam përdorur paraqet për mua zgjidhje afatgjatë*

*Burimi: hulumtim vetanak mbi efektivitetin e masave të punësimit në Maqedoninë e Veriut*

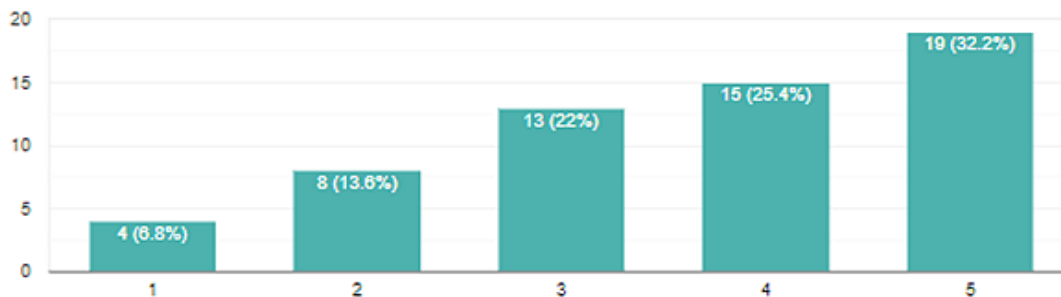
Për konstatimin e tretë, Masa e punësimit që kam përdorur e ka zgjidhur plotësisht problemin tim me papunësinë, 18 të anketuar shprehin pajtueshmëri të plotë (30.5 %), kurse 12 të anketuar shtesë kanë pajtueshmëri të lartë (20.3 %), gjë që tregon se masat e punësimit kanë predispozitë për zgjidhjen e përhershme të problemit të papunësisë (grafiku 3.6). Mirëpo, duhet të merret parasysh se 20.3 % ose 12 prej të anketuarve kanë qëndrim neutral për këtë çështje, e që është indikacion se si efekti i masës afatgjatë është variabil. Në praktikë, janë të pranishme rastet kur punësimi zgjat aq sa edhe masa aktive për punësim. Për këtë do të duhet vlerësim rrënjësor për zbatimin e masës se sa prej punëdhënësve që kanë shfrytëzuar subvencione ose grante të ndryshme, e pas mbarimit të masës e kanë zvogëluar numrin e të punësuarve. Për këtë qëllim është e nevojshme një qasje më ndryshe gjatë selektimit të

punëdhënësve për të shfrytëzuar ndonjë masë duke vendosur kritere shtesë në kontekst të kapaciteteve të supermarrësve.



Grafiku 3.6. Masa e punësimit që kam përdorur e ka zgjidhur plotësisht problemin tim me papunësinë  
Burimi: hulumtim vetanak mbi efektivitetin e masave të punësimit në Maqedoninë e Veriut

Për konstatimin e katërt, Masa e punësimit që kam përdorur më ka ndihmuar ta realizoj karrierën time në fushën në të cilën kam dashur, pajtueshmëri të lartë të lartë janë përgjigjur 15 të anketuar (25.4 %), kurse 19 të anketuar plotësisht pajtohen (32.2 %). Me këtë dëshmohet se masat e punësimit kanë ndikim pozitiv në aftësinë për të krijuar karrierë (grafiku 3.7). Për rezultatet, indikator i rëndësishëm janë edhe 13 të anketuar (22 %) të cilët kanë dhënë përgjigje neutrale që nënkupton se në këtë bazë, një pjesë e shfrytëzuesve të masave në bashkëpunim me ekspertët e biznesit, ndonjëherë fillojnë të punojnë në krijimin e bizneseve të cilat kanë nevojë dhe potencial, përkundër dëshirës që të punohet ajo çka dëshirohet në përputhje me arsimin e kryer.

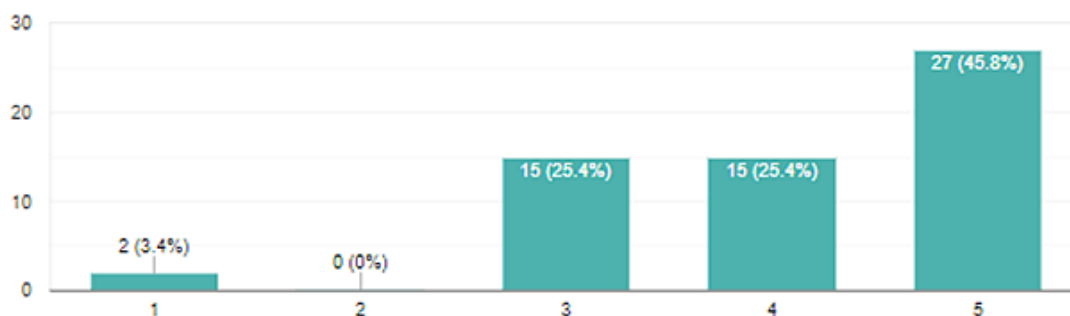


Grafiku 3.7. Masa e punësimit që kam përdorur më ka ndihmuar ta realizoj karrierën time në fushën në të cilën kam dashur

Burimi: hulumtim vetanak mbi efektivitetin e masave të punësimit në Maqedoninë e Veriut

Për konstatimin e pestë, Masat për punësim në Agjencinë e Punësimit në Maqedoninë e

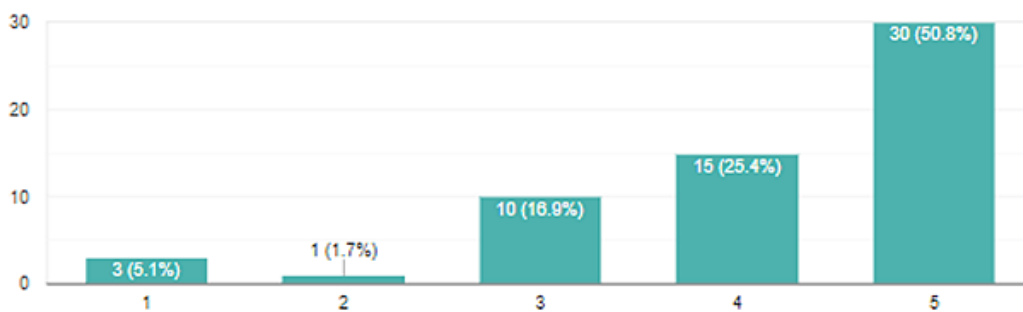
Veriut janë shumë efikase, 27 të anketuar (45.8 %) shprehin pajtueshmëri të plotë, dhe 15 të anketuarit shtesë (25.4 %) janë në pajtueshmëri të lartë. Kjo përsëri dëshmon për rëndësinë e lartë të masave të punësimit në vend (grafiku 3.8). Gjithashtu, rezultatet vërtetojnë edhe për 25.4 % ose 15 të anketuar të cilët kanë qëndrim neutral për efikasitetin e masave. Llojllojshmëria e pajtueshmërisë së efekteve tregon qartë se duhet të hulumtohet se çfarë e determinon efektin e masave për punësim të shfrytëzuesit dhe dobësitë potenciale në të ardhmen të shfrytëzohen me qëllim që masat të avancohen dhe të kenë rezultat me efikasitet më të lartë, me qëllim që sa më shumë të rritet cilësia e shfrytëzuesve të këtyre masave.



Grafiku 3.8. Masat për punësim të Agjencisë së Punësimit në Maqedoninë e Veriut janë shumë efikase

Burimi: hulumtim vetanak mbi efektivitetin e masave të punësimit në Maqedoninë e Veriut

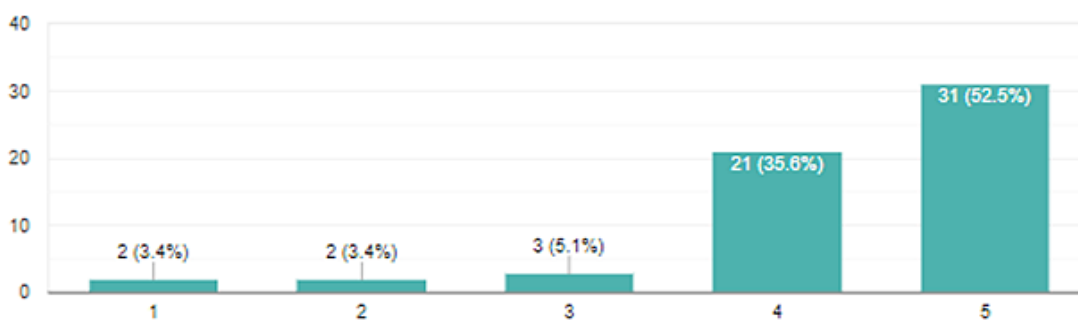
Për konstatimin e gjashtë, Masat për punësim të Agjencisë së Punësimit të Maqedonisë së Veriut i ndihmojnë të papunët të punësohen duke hapur bizneset e tyre 30 të anketuar (50.8 %) shprehin pajtueshmëri të plotë. 15 të anketuar (25.4 %) gjithashtu kishin pajtueshmëri të lartë (Grafiku 3.9). Kjo vërteton se masat e punësimit janë thelbësore në krijimin e bizneseve të reja. Në praktikë, pikërisht potenciali për të poseduar biznes vetanak paraqet faktor motivues pse të rinjtë vendosin të aplikojnë për shfrytëzimin e këtij lloji të masave.



Grafiku 3.9. Masat për punësim të Agjencisë së Punësimit të Maqedonisë së Veriut

i ndihmojnë të papunët të punësohen duke hapur bizneset e tyre

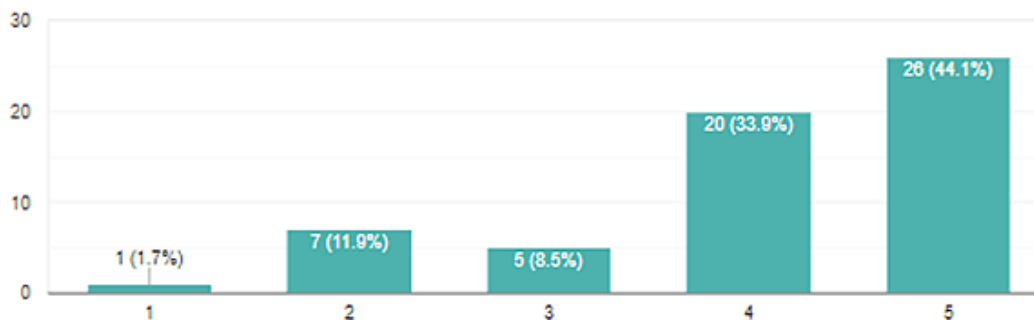
Për konstatimin e shtatë Masat për punësim të Agjencisë së Punësimit të Maqedonisë së Veriut ndihmojnë në krijimin e vendeve të reja të punës 31 të anketuar (52.5 %) shprehin pajtueshmëri të plotë, kurse 21 të anketuar (35.6 %) tregojnë pajtueshmëri të lartë (grafiku 3.10). Kjo vërteton se masat e punësimit janë thelbësore në krijimin e vendeve të reja të punës. Në fakt, masat parashohin në fillim të hapin vende pune për vetë shfrytëzuesit e masave, e pastaj në kombinim me masa të tjera të krijohen kushte për punësim për persona të tjerë në të njëjtin biznes.



Grafiku 3.10. Masat për punësim të Agjencisë së Punësimit të Maqedonisë së Veriut ndihmojnë në krijimin e vendeve të reja të punës

Burimi: hulumtim vetanak mbi efektivitetin e masave të punësimit në Maqedoninë e Veriut

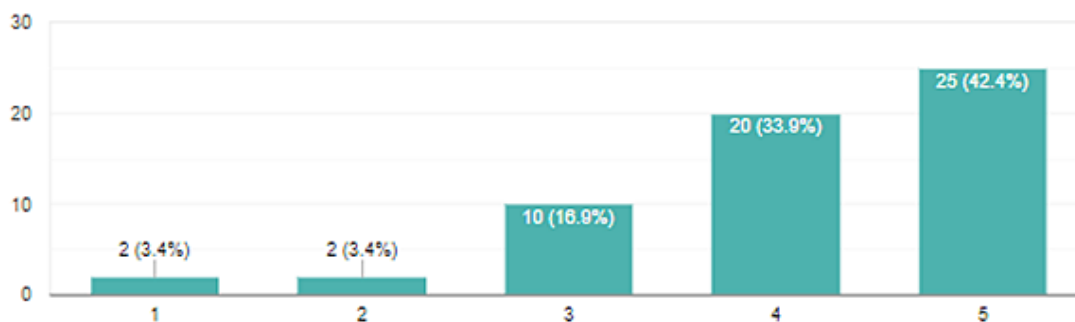
Për konstatimin e tetë, Masat për punësim të Agjencisë së Punësimit të Maqedonisë së Veriut ndihmojnë në krijimin e mundësive të barabarta të punësimit, 26 të anketuar (44.1 %) tregojnë pajtueshmëri të plotë, kurse 20 të anketuar të tjerë (33.9 %) tregojnë pajtueshmëri të lartë (grafiku 3.11). Ky rezultat dëshmon se masat janë gjithashtu të rëndësishme për të inkurajuar mundësi të barabarta për të gjithë. Këtu veçanërisht bëhet fjalë për të rinjtë të cilët e kanë vështirë të punësohen pas mbarimit të asimit të lartë, sepse nuk kanë përvojë dhe punë praktike. Më tutje, personat të cilët e kanë vështirë të punësohen janë gratë të cilat vështirë e kanë qasjen deri te vendi i punës (veçanërisht kur bëhet fjalë për të pasur biznes vetanak), si dhe romët të cilët në shoqëri një kohë të gjatë nuk kanë qenë konkurrent për shkak nivelit të ulët të arsimit dhe mungesës së aftësive profesionale të cilat përvetësohen nëpërmjet trajnimeve.



Grafiku 3.11. Masat për punësim të Agjencisë së Punësimit të Maqedonisë së Veriut ndihmojnë në krijimin e mundësive të barabarta të punësimit

Burimi: hulumtim vetanak mbi efektivitetin e masave të punësimit në Maqedoninë e Veriut

Për konstatimin e nëntë Me kalimin e viteve, masat e punësimit të Agjencisë së Punësimit të Maqedonisë së Veriut kanë treguar një ndikim produktiv në uljen e shkallës së papunësisë në vend, pajtueshmëri të plotë kanë shprehur 25 të anketuar (42.4 %) kurse 20 të anketuar tjerë (33.9 %) tregojnë pajtueshmëri të lartë (grafiku 3.12). Kjo vërteton se përvoja e përdorimit të masave të punës është pozitive dhe kënaqësia e përdoruesve për masat është e lartë.

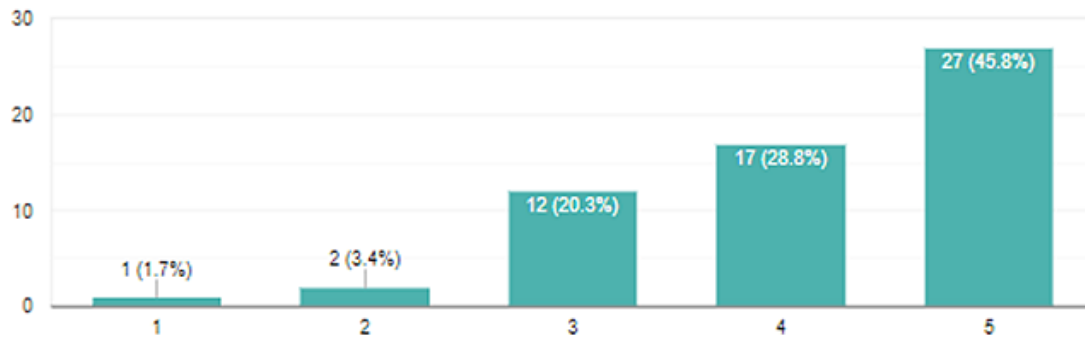


Grafiku 3.12. Me kalimin e viteve, masat e punësimit të Agjencisë së Punësimit të Maqedonisë së Veriut kanë treguar një ndikim produktiv në uljen e shkallës së papunësisë në vend

Burimi: hulumtim vetanak mbi efektivitetin e masave të punësimit në Maqedoninë e Veriut

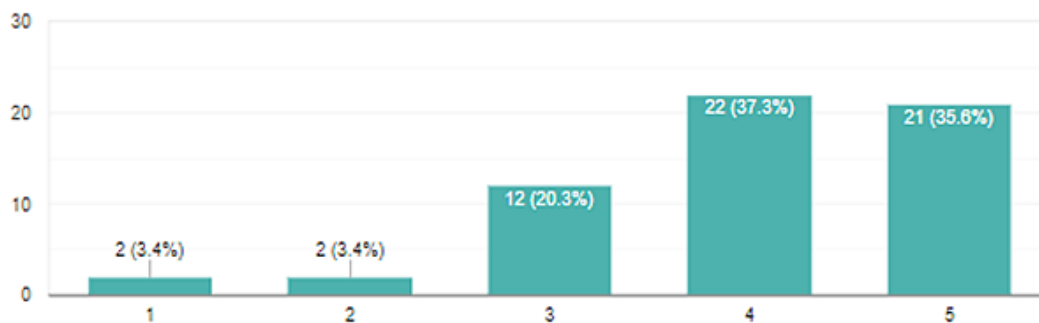
Për konstatimin e dhjetë, Bashkimi Evropian është faktori kryesor me ndikim më të fortë në mundësinë e aktivizimit të masave të punësimit të Agjencisë së Punësimit të Maqedonisë së Veriut, 27 të anketuar (45.8 %) shprehin pajtueshmëri të plotë, kurse 17 të anketuarit e tjerë (28.8 %) tregojnë pajtueshmëri të lartë (grafiku 3.13). Ky rezultat është thelbësor për subjektin e hulumtimit, sepse vërteton se ndikimi evropian është thelbësor për të rinjtë dhe

kategoritë e rrezikuara (vulnerable) në vend që sigurojnë mundësi më të mira punësimi.



*Grafiku 3.13. Bashkimi Evropian është faktori kryesor me ndikim më të fortë në mundësinë e aktivizimit të masave të punësimit të Agjencisë së Punësimit të Maqedonisë së Veriut*  
*Burimi: hulumtim vetanak mbi efektivitetin e masave të punësimit në Maqedoninë e Veriut*

Për konstatimin e njëmbëdhjetë, Politikat evropiane të punësimit kanë një ndikim të fuqishëm në zgjidhjen e problemit të papunësisë në Maqedoninë e Veriut, 21 të anketuar (35.6 %) janë shprehur në pajtueshmëri të plotë dhe 22 te anketuarit tjerë (37.3 %) shprehin pajtueshmëri të lartë (grafiku 3.14). Ky rezultat dëshmon që ndikimi evropian në rritjen e mundësive të punësimit në vend është i madh dhe është një faktor kryesor në krijimin e kushteve për zgjidhjen e problemit të papunësisë, veçanërisht papunësisë së të rinjve dhe kategorive të rrezikuara (vulnerable).



*Grafiku 3.14. Politikat evropiane të punësimit kanë një ndikim të fortë në zgjidhjen e problemit të papunësisë në Maqedoninë e Veriut*  
*Burimi: hulumtim vetanak mbi efektivitetin e masave të punësimit në Maqedoninë e Veriut*

## PËRFUNDIM

Punimi i magjistraturës ka pasur për qëllim të japë përgjigje relevante për impaktin e Bashkimit Evropian në zvoglimin e papunësisë në Republikën e Maqedonisë së Veriut. Gjithashtu, me hulumtimin dhe arsyetimin teorik, si dhe me rezultatet empirike u arrit në konkluzion se përvoja europiane për Maqedoninë e Veriut si vend në zhvillim është me rëndësi thelbësore, sepse Bashkimi Evropian ka implementuar strategji dhe programe të ndryshme për punësim ku janë përfshirë të rinjtë dhe kategoritë sociale apo vulnerabile të cilat pa dyshim në praktikë vështirë janë përfshirë në tregun e punës.

Në Maqedoninë e Veriut shfrytëzohet platforma evropiane për krijimin e strategjive. Zbatimi i tyre në praktikë nga viti në vit ka dhënë rezultate në uljen e shkallës së papunësisë, kurse si faktor i rëndësishëm për këtë janë masat aktive për punësim të cilat më hollësisht janë elaboruar në pjesën më relevante të punimit të magjistraturës.

Masat aktive për punësim kanë dhënë kontribut më të madh në aspektin e mbështetjes financiare të personave të papunë dhe të ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme. Këto masa kanë ndikuar në zbutjen e papunësisë me punësime direkte siç janë: masa e vetëpunësimit me grant ose me kreditim, subvencionimi në pagë, punësimi dhe rritja e subjekteve juridike, dhe me punësime indirekte nëpërmjet trajnimeve të ndryshme siç janë: masa e punës praktike, trajnimit për kualifikime profesionale sipas kërkesës së punëdhënësve, trajnimeve për profesione të kërkuara etj. Gjithashtu shihet qartë prioriteti që u jepet të rinjve deri në moshën 29 vjet, dhe personave deri në moshën 34 vjet, por gjithsesi se si prioritet targetohen edhe kategoritë vulnerabile të cilat vështirë përfshihen në tregun e punës.

Me prezentimin e rezultateve statistikore u vërtetua se shfrytëzimi i masave është i vlersuar lartë për efikasitetin e tyre, dhe shfrytëzimi i tyre konsiderohet se në plan afatgjatë çështja e problemit të papunësisë është zgjidhur .

Më duhet të theksoj se gjatë hulumtimit kam vërejtur edhe disa mangësi dhe dobësi sidomos në zbatimin e plotë të masave aktive të cilat në të ardhmen duhet të merren parasysh dhe të përmirësohen. Mbështetja për të krijuar kushte dhe klimë pozitive sipërmarrësie brenda shtetit, sidomos për të rinjtë, nevojitet një hulumtim më i thellë se çfarë në realitet kanë nevojë të rinjtë të mendojnë si sipërmarrës. Për këtë duhet të angazhohen ekspertetë të fushës së biznesit në bashkëpunim me Agjencinë e Punësimit të Republikës së Maqedonisë së Veriut, që në mënyrë aktive të hulumtojnë se çfarë biznesesh janë prioritet në shtet dhe

çfarë drejtimi duhet t'u propozohet aplikantëve të rinj të cilët kanë për qëllim të hapin biznesin e tyre individual. Në praktikë jo çdoherë është e logjikshme që aplikanti të hapë biznes në bazë të arsimit të kryer ose dëshirës për punë, sepse mund të ekzistojë rreziku që në suaza të asaj industrie të mos ketë zgjerim të klientëve, kurse nga ana tjetër të ketë edhe konkurrencë të madhe që në periudhë afatgjatë biznesi i tyre të qëndrojë në fazë të zhvillimit dhe të mos zgjerohet.

Tjetra, në praktikë, ka raste që punësimi zgjat deri në momentin sa zgjat edhe masa dhe ky është problemi më i madh lidhur me efikasitetin e analizave të masave për punësim. Shfrytëzuesit e masave mund të themelojnë bizneset e tyre individuale dhe ato t'i mbyllin menjëherë pas mbarimit të obligimeve që rrjedhin nga masa aktive për punësim.

Në rastin tjetër, ata mund të shfrytëzojnë disa masa të kombinuara për punësim të cilat mund të punësojnë persona prej kategorive të ndryshme sociale (me mbështetje financiare nga Agjencia e Punësimit) dhe menjëherë pas mbarimit të masave, t'i largojnë këta persona nga puna edhe pse ata janë trajnuar dhe në mënyrë kualitative u janë përgjigjur detyrave të punës.

Për këtë qëllim, fillimisht është e nevojshme që gjatë hartimit dhe krijimit të masave aktive për punësim duhet të marrin pjesë, përveç përfaqësuesve të sektorit publik, edhe ata privat, edhe organizata joqeveritare në fushën sociale dhe të punësimit, ekspertë të ndryshëm ekonomikë, përfaqësues nga komunat rurale, organizata për mbrojtjen e personave me aftësi të kufizuara, të papunësuar aktivë, sindikata për mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve etj. Gjithashtu është e patjetërsueshme shtrëngimi në të drejta dhe obligime që janë të parapara në kontratatat që nënshkruhen në mes ndërmarrjeve dhe personave që u ndërmjetësohet në punë.

Përveç kësaj që u lartpërmend, çështja e tregut të punës në Republikën e Maqedonisë së Veriut karakterizohet me disa faktorë që e problematizojnë procesin e realizimit të këtyre politikave për punësim. Ajo karakterizohet me ekzistim të punësimeve joformale, kualifikim të ulët strukturor i të papunëve, mungesë të shkathtësive dhe përvojës në vendin e punës, mospërputhje në mes kërkesës dhe ofertës në tregun e punës etj.

Mirëpo, si përfundim mund të themi se Maqedonia Veriore në bashkëpunim me Bashkimin Europian ndër vite ka implementuar politika të rëndësishme për punësim me të cilat të rinjtë u motivuan të krijojnë vendin e tyre ideal të punës në vendlindje, nga ku edhe të aftësohen dhe t'i investojnë kapacitetet e tyre. Në përputhje me gjithë këtë që u tha, vërtetohet



dhe sublimohet korniza hipotetike se Bashkimi Evropian ka impakt në uljen e papunësisë në Maqedoninë e Veriut nëpërmjet fondeve evropiane, dokumenteve strategjike dhe rekomandimeve për zgjidhjen e problemit të papunësisë.

Në të ardhmen, kjo praktikë duhet të vazhdojë dhe është mirë të rritet kapaciteti dhe përfshirja në masat aktive për punësim në përputhje me mundësitë e fondeve evropiane dhe vendore që i mbulojnë shpenzimet.

## CONCLUSION

The master thesis has intended to provide relevant information to the impact of the European Union in reducing unemployment rate in the Republic of North Macedonia. Also, with the research and theoretical understanding as well as with empirical results we have achieved the conclusion that the European experience for Republic of North Macedonia as a developing country is of essential importance because the European Union has implemented strategies and programs for employment involving young people and social or vulnerable categories that without any doubt in practice they have difficulties to be included in the labor market.

In North Macedonia, the European platform for creating strategies is being used and its implementation in practice over the years has generated results in reducing the unemployment rate, whereas as an important factor for this are the active employment measures which are in more details elaborated in the most relevant part of the master's thesis. Active employment measures have made a major contribution to financially support the unemployed people and small and medium enterprises. These measures have influenced the mitigation of unemployment with direct employment such as: self-employment measure in form of grant or by bank loans, salary subsidy, employment and increase of legal entities and indirect employment through various trainings such as: practical work measure, training for professional qualifications upon request of employers, training for required professions etc., also it is evident the priority given to young people up to the age of 29 and people up to the age of 34 but also among the targeted categories that are given priority are the vulnerable groups that find difficulties to enter the labor market.

By presenting the statistical results, it was proved that the use of measures is high evaluated for their efficiency, and their use in long term is considered to be as unemployment solution.

I must point out that during the research i have also noticed some shortcomings and weaknesses, especially in full implementation of active measures which in the future should be taken into consideration and to be improved.

In order to create support, positive conditions and entrepreneurial climate in the state especially for young people a more in-depth research and analysis is needed to find out what in reality makes the young population think as entrepreneurs. Experts relevant to the business fields should be engaged in cooperation with the Employment Agency in the Republic of North Macedonia in order to actively research what are the trendy businesses in the state so the applicants should be given advise what are the most relevant fields to open their own

businesses. In practice is not always logical for the applicant to open a business based on the education completed or desire for work because there may be a risk that there will be no expansion within that industry and on the other hand to face a great competition and as the result in the long run their business to be left in the development phase and not to expand.

As an example in practice, there are cases where employment lasts until the measures last and this is the biggest problem connected to the efficiency of measures for employment analysis.

The users of those measures can set up their own businesses and shut them down immediately after the end of the period they are obliged from the employment measure.

On the other hand, applicants can use some combined measures for employment where they can employ people from different social categories (with financial support from the Employment Agency) and immediately after the end of the measures, to fire them even though they have been trained and responded qualitatively during their work assignments.

For this purpose, it is necessary during the design and creation of active measures except the public sector representatives to be included also the private sector representatives, non-governmental organizations in the field of social and employment, various economic experts, representatives from rural municipalities, organizations for the protection of persons with disabilities, active unemployed (actively job seekers), workers' rights protection unions etc.

In addition to the above, the issue of the labor market in the Republic of North Macedonia is characterized by several factors that jeopardize the process of implementing these employment policies. It is characterized by the existence of informal employment, low qualification unemployment structure, lack of job skills and experience, discrepancies between supply and demand in the labour market, etc.

However, in conclusion we can say that Republic of North Macedonia over the years in cooperation with the European Union has implemented important employment policies which enabled young people to be motivated to create their ideal workplace in their homeland, to be trained and invest in their capacities. In accordance with all that has been mentioned above, it is proved and concludes the hypothetical framework that the European Union has a key impact in reducing unemployment in Republic of North Macedonia through European funds, strategic documents and recommendations for solving the unemployment problem.

In the future, this practice should continue and it is good to be increased the capacity and involvement in active employment measures in line with the possibilities of European funds and local funds.

## BIBLIOGRAFIA

### Libra dhe revista shkencore

2. Бежоска, А. (2014), Странските директни инвестиции во РМ, НБРМ, Скопје, стр.2-11
3. Corbanese, V. (2014) Assessment of delivery of employment services and programmes for youth by the Employment Service Agency of the former Yugoslav Republic of Macedonia.
4. Cram, L. (1994), "The European Commission as a multi-organization: Social policy and IT policy in the EU", Journal of European Public Policy, Vol.1, No.2, pp.195-217
5. European Commission. (2018), Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – Engaging, Connecting and Empowering young people: a new EU Youth Strategy, EC, pp. 2-12
6. European Parliament (2018), Social and employment policy, EP, pp.13-18
7. Signorelli, M. (2005), "Employment and policies in Europe: a regional perspective", Department of Economics, Finance and Statistics - University of Perugia, pp.1-12
8. Трпески, П. (2011), Пазарот на трудот во Република Македонија: Неокејнзијански пристап, Македонско научно друштво, Скопје.
9. United Nations. (2017), World Population Prospects: the 2017 Review
10. UN. (2017), World Population Ageing, Department of Economic and Social Affairs, New York.
11. Фришчиќ, Ј., и Антиќ, Д. (2018), Дали и колку граѓаните чувствуваат бенефит од спроведувањето на активните мерки, програми и услуги за вработување?, ЕСЕМ, Скопје.
12. Хилс, Ц., Легранд, Ж. (2009), Социјално исклучување, Академски печат, Скопје.
13. Џон, К., и Линк, М. (2009), Глобализацијата и иднината на трудовото право, Академски печат, Скопје.

### Instrumentet dhe Documente

14. Agjencia e Punësimit e RMV. (2019), Rishikimi i personave të papunë sipas

përgatitjes shkollore e nxjerë më 21.12.2019, në dispozicion në <https://av.gov.mk/content/Statisticki%20podatoci/%D0%94%D0%B5%D0%BA%D0%B5%D0%BC%D0%B2%D1%80%D0%B8%202019/p3obrazovani%20e122019.pdf> (10.04.2020)

15. Agjendës Evropiane për Migracion ( European Agenda on Migration)
16. Agjenda për Kualifikime të Reja dhe Punë (An agenda for new qualifications and jobs)
17. Kornizat Kombëtare të Referencës Strategjike (National Strategic Reference Frameworks)
18. Masat origjinale për nxitje të punësimit (Employment Incentive Measures-EIM)
19. Министерство за труд и социјална политика. (2015), Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020
20. МОН. (2012), Стратегијата за стручно образование и обука во контекст на доживотно учење 2013-2020
21. МТСП. (2019), Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2020 година, стр.4
22. Paketa e Punësimit (The Employment package)
23. Plan veprimi për integrimin e shtetasve të vendeve të treta ( Action Plan on the Integration of Third Country Nationals)
24. Правилник за критериумите и начинот на доделување неповratni средства од Посебниот фонд за подобрување на условите за вработување на лица со попреченost, Сл.весник на РМ, бр.156/08 и 163/15
25. Programi i Bashkimit Evropian për Punësim dhe Inovacion Social (European Union Programme for Employment and Social Innovation - EaSI)
26. Program për komunitetin e lisbonës (Programme of Mutual Learning)
27. Programit të Komunitetit për Punësim dhe Solidaritet Social (Community programme for employment and social solidarity - PROGRESS)
28. Strategjinë Evropa 2020 për një rritje të zgjuar, të qëndrueshme dhe gjithëpërfshirëse ( Europe 2020 strategy for smart, sustainable and inclusive growth )
29. Strategjisë së Lisbonës (Lisbon strategy)

## Burime nga interneti

30. <https://www.mkd.mk/makedonija/razno/staree-naselenieto-vo-svetot-i-vo-makedonija-brojt-na-mladite-se-namaluva-a-se> (преземено на 03.04.2020)
31. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-employment-strategy> (преземено на 03.04.2020)
32. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/treaty-of-amsterdam> (преземено на 03.04.2020)
33. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/open-method-of-coordination> (преземено на 03.04.2020)
34. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/national-reform-programmes> (преземено на 03.04.2020)
35. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1086&langId=en> (преземено на 03.04.2020)
36. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52015DC0240> (преземено на 08.04.2020)
37. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/lisbon-strategy> (преземено на 19.04.2020)
38. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1039&langId=en> (преземено на 19.04.2020)
39. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1047> (преземено на 19.04.2020)
40. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2212&langId=en> (преземено на 19.04.2020)
41. [http://europa.eu/legislation\\_summaries/justice\\_freedom\\_security/combating\\_discrimination/c11332\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/combating_discrimination/c11332_en.htm) (преземено на 19.04.2020)
42. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A52010DC2020> (преземено на 19.04.2020)
43. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7f39a8c6-068e-434d-a7ce-a9665bf227f9/language-en> (преземено на 19.04.2020)
44. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ed0f6463-2671-47b2-ba69-91bec637eec5/language-en> (преземено на 19.04.2020)
45. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52015DC0240> (преземено на 19.04.2020)
46. <http://www.mon.gov.mk/index.php/dokumenti/strateshki-plan> (преземено на 01.05.2020)
47. <http://www.av.gov.mk/evidencii-od-nadleznost-na-avrm.nspX> (преземено на 01.05.2020)

## SHTOJCA

**Анкетен прашалник за стратешките политики за вработување во  
Република Северна Македонија  
Pyetësor anketues mbi politikat strategjike të punësimit në Republikën e  
Maqedonisë së Veriut**

Почитувани, пред Вас се наоѓа анкетен прашалник со кој се истражуваат искуствата на корисниците на мерките за вработување во Северна Македонија. Ве молиме, пристапете кон одговарање на прашањата коишто следат.

Të nderuar, para jush është një pyetësor anketues që hulumton përvojat e shfrytëzuesve të masave aktive të punësimit në Republikën e Maqedonisë së Veriut. Ju lutemi përgjigjuni pyetjeve të mëposhtme.

Таргет група: корисници на кредити, неповратни средства (грантови), субвенции на плати и други мерки за самовработување и финансиско помагање на бизнисите во Северна Македонија.

Grupi i targetuar: përdoruesit e kredisë, mjete të pakthyeshme (grante), subvencione në paga dhe masa të tjera për vetë-punësim dhe ndihmë financiare për bizneset në Maqedoninë e Veriut.

**Пол:**

- a. машки
- b. женски

**Gjinia:**

- a. mashkull
- b. femër

**Возраст:**

- a. 18-25
- b. 26-35
- c. 36-45
- d. Постар/а од 45 год.

**Mosha:**

- a. 18-25
- b. 26-35
- c. 36-45
- d. Мë e /i vjetër se 45 vjeç.



**Мерка за вработување која ја имате користено:**

- a. Самовработување
- b. Субвенции за плата
- c. Вработување и раст на правни лица
- d. Практиканство
- e. Други активни мерки

**Masa e punësimit që keni përdorur:**

- a. Vetëpunësim
- b. Subvencione në paga
- c. Punësimi dhe rritja e personave juridikë
- d. Punë praktike
- e. Masat të tjera aktive

**Наведете го нивото на согласност со следните констатации (1- Воопшто не се согласувам 5-Се согласувам во целост):**

**Specifikoni nivelin e pajtueshmërisë (1 – Fare nuk pajtohem 5- Pajtohem plotësisht) me konstatimet e mëposhtme**

Мерката за вработување која што ја имам искористено влијаеше на мојата претприемничка мотивација.

Masa e punësimit që kam përdorur ka ndikuar në motivimin tim sipërmarrës.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Мерката за вработување која што ја имам искористено за мене претставува долгорочно решение.

Masa e punësimit që kam përdorë, paraqet për mua zgjidhje afatgjate.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Мерката за вработување која што ја имам искористено во целост го реши мојот проблемен со невработеноста.

Masa e punësimit që kam përdorur e ka zgjidhur plotësisht problemin tim me papunësinë.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Мерката за вработување која што ја имам користено ми помогна кариерно да се реализирам во областа во која посакував.

Masa e punësimit që kam përdorur më ka ndihmuar ta realizoj karrierën time në fushën në të cilën e kam dëshiruar.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Мерките за вработување на Агенцијата за вработување на Северна Македонија се со висока ефикасност.

Masat për punësim të Agjencisë së Punësimit në Maqedoninë e Veriut janë shumë efikase.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Мерките за вработување на Агенцијата за вработување на Северна Македонија им помагаат на невработените лица да се вработат отворајќи свои бизниси.

Masat e punësimit të Agjencisë së Punësimit në Maqedoninë e Veriut ndihmojnë të papunët të punësohen duke hapur bizneset e tyre.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Мерките за вработување на Агенцијата за вработување на Северна Македонија помагаат да се отворат нови работни места.

Masat për punësim të Agjencisë së Punësimit të Maqedonisë së Veriut ndihmojnë në krijimin e vendeve të reja të punës.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Мерките за вработување на Агенцијата за вработување на Северна Македонија помагаат да се создадат еднакви можности за вработување.

Masat për punësim të Agjencisë së Punësimit të Maqedonisë së Veriut ndihmojnë në krijimin e mundësive të barabarta për punësim.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Мерките за вработување на Агенцијата за вработување на Северна Македонија низ годините покажаа продуктивно влијание врз намалувањето на стапката на невработени во државата.

Gjat viteve, masat e punësimit të Agjencisë së Punësimit të Maqedonisë së Veriut kanë

treguar një ndikim produktiv në uljen e shkallës së papunësisë në vend.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Европската Унија е главен фактор со најсилно влијание врз можноста да се активираат мерките за вработување на Агенцијата за вработување на Северна Македонија.

Bashkimi Evropian është faktori kryesor me ndikim më të fortë në mundësinë e aktivizimit të masave për punësim të Agjencisë së Punësimit të Maqedonisë së Veriut.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Европските политики за вработување имаат силно влијание врз решавањето на проблемот со невработеноста во Северна Македонија.

Politikat evropiane të punësimit kanë ndikim të fortë në zgjidhjen e problemit të papunësisë në Maqedoninë e Veriut.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Забелешки за мерките за вработување во Северна Македонија.

Vërejtje për masat e punësimit në Maqedonisë e Veriut.

---

---

---

---

---

---

---

---

Благодарам за одговорите.

Faleminderit për përgjigjet.

## Прашања за интервју

### Pyetje për intervistë

1. Кои се главните стратешки цели на ЕУ во однос на вработувањето?  
Cilat janë qëllimet kryesore strategjike të BE-së në lidhje me punësimin?  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----
2. На кој начин ЕУ влијае врз намалување на стапката на невработеност во Северна Македонија?  
Në çfarë mënyre BE-ja ndikon në uljen e shkallës së papunësisë në Maqedoninë e Veriut?  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----
3. Дали стратешките документи на ЕУ се основна платформа врз која се градат стратешките политики за вработување во Северна Македонија?  
A janë dokumentet strategjike të BE-së platformë bazë mbi të cilën ndërtohen politikat strategjike të punësimit në Maqedoninë e Veriut?  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----
4. Кои политики за вработување се применуваат во Северна Македонија?  
Cilat politika punësimi zbatohen në Maqedoninë e Veriut?  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

5. Кои политики за самовработување се применуваат во Северна Македонија?  
Cilat politika të vetëpunësimit zbatohen në Maqedoninë e Veriut?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

6. Колку политиките за самовработување во Северна Македонија се ефикасни и го решаваат проблемот на невработеноста?  
Sa efektive janë politikat e vetëpunësimit në Maqedonin e Veriut dhe e zgjidhin problemin e papunësisë?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

7. Останати коментари за политиките за вработување (и нивното меѓусебно влијание) на ЕУ и на Северна Македонија.  
Komente të tjera mbi politikat e punësimit (dhe ndikimin e tyre reciprok) të BE-së dhe Maqedonisë së Veriut.

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

Ви благодарам за одговорите.  
Faleminderit për përgjigjet.